TRY OUR

NON FORMAL EDUCATION METHODS

UM RECURSO PEDAGÓGICO COM FERRAMENTAS E DICAS SOBRE COMO IMPLEMENTAR A EDUCAÇÃO NÃO FORMAL NA PRÁTICA EDUCATIVA

Try OUR METHODS

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

Título:
TRY OUR NON FORMAL EDUCATION METHODS - Um recurso pedagógico com ferramentas e dicas sobre como implementar a Educação Não Formal na prática educativa

Nota: Esta é uma tradução/retroversão a partir do original em língua inglesa.

Edição:
Nagy Geza Attila
Susana Constante Pereira

Introdução:
Miguel Pinto

Enquadramento Metodológico:
Susana Constante Pereira
Ferramentas Educativas:
Asociatia de Tineri din Ardeal
Aventura Marão Clube
Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses
Liceul Tchnologic ZeyK Domokos
Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach

Design Gráfico:
Gallo Designers

Publicado por:
Aventura Marão Clube

Financiado por:

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval ao seu conteúdo, que reflete apenas os pontos de vista das autoras e dos autores, não podendo a Comissão ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

Parceiros:
Asociatia de Tineri din Ardeal - ATA
Aventura Marão Clube - AMC
Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - EPAMAC
Liceul Tehnologic Zeyk Domokos - ZEYK DOMOKOS
Município de Amarante
Orasul Cristuru Secuiesc - OCS
Regionalne Centrum Wolontariatu - RCW
Stowarzyszenie Prorew - PROREW
Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - ZDZ

ISBN:
978-989-33-0927-8

N. DL:
473620/20

2020

Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Try

NON FORMAL LEARNING
APPROACHES AND
SELF-MANAGEMENT
PRACTICES

CONTEÚDOS

07 INTRODUÇÃO

10 SOBRE EDUCAÇÃO NÃO FORMAL

19 MÉTODOS

86 BIBLIOGRAFIA E REFERÊNCIAS EDUCATIVAS

LISTA DE MÉTODOS

ASSALTO AO BANCO 22

O JOGO DA CADEIA DO CAFÉ 27

DESENHO COOPERATIVO: ATIVIDADES TURÍSTICAS 30

DESENHO COOPERATIVO: PAISAGENS TURÍSTICAS 31

RESOLUÇÃO COOPERATIVA DE PROBLEMAS 33

ICEBERGUE CULTURAL 35

A CAVERNA DO DRAGÃO 39

PROBLEMA DE EGGWARD 42

ENIGMA DE EINSTEIN 45

INGLÊS DE A A Z 49

FLOWER POWER 51

CADEIRA A CADEIRA 53

CAMPO MINADO 56

A MINHA CADEIRA NA SOCIEDADE 58

A MINHA FAMÍLIA, O MEU GRUPO 59

A MINHA FAMÍLIA, O MEU MUNDO 61

DEBATE PARLAMENTAR: PRODUÇÃO AGRÍCOLA 63

GÉNERO E PROFISSÕES 65

QUIZ: FACTOS E NÚMEROS SOBRE TURISMO 67

RATATOUILLE 70

EXPERIÊNCIAS CIENTÍFICAS ATRAVÉS DO INGLÊS 72

REDES SOCIAIS – O FACEBOOK (LIVRO DE CARAS) É JULGADO PELA CAPA 77

O EDIFÍCIO MAIS ALTO 80

EXPERIMENTA A NOSSA MISSÃO IMPOSSÍVEL 81

QUEM FICA NO *BUNKER*? 83

+ INTRODUÇÃO

O projeto "TRY: non formal learning approaches and self-management practices" foi uma Parceria Estratégica Erasmus+ (KA2) coordenada pelo Aventura Marão Clube (AMC), uma associação local de Amarante (Portugal) criada em 1993, que lidera iniciativas de Educação Não Formal (ENF) na região e que tem muita experiência em trabalho com jovens, especialmente nas áreas da mobilidade internacional e da participação.

Esta parceria juntou nove organizações de três países membro da UE - Portugal, Roménia e Polónia - todas ligadas (direta ou indiretamente) à Educação e Formação Vocacional (EFV), e foi implementado de outubro de 2017 a dezembro de 2020 (39 meses).

Envolvendo quase 300 participantes (metade dos quais jovens com menos oportunidades), principalmente estudantes de EFV, mas também professores, diretores escolares, autoridades públicas, formadores e funcionários, o seu principal objetivo foi **criar sinergias entre diferentes setores da educação, formação e juventude, de forma a facilitar a educação e a formação inclusiva, através da introdução de metodologias de ENF em instituições de EFV, e, desta forma, melhorar a qualidade e a relevância da educação**. Pretendeu também introduzir princípios de gestão sustentável na EFV, de modo a reduzir a sua dependência pública e, ao mesmo tempo, oferecer às e aos seus estudantes uma experiência prática que lhes permitiu desenvolver competências técnicas e de gestão em linha com as necessidades e oportunidades existentes no mercado empresarial. Resumindo: o projeto pretendeu levar práticas de ENF que são normalmente aplicadas em diferentes organizações juvenis, ao contexto escolar, criando sinergias e ligações entre educação, juventude e formação, e, assim, aumentando a qualidade do trabalho em educação, formação e juventude na Europa.

Resumindo: o projeto pretendeu levar práticas de ENF que são normalmente aplicadas em diferentes organizações juvenis, ao contexto escolar, criando sinergias e ligações entre educação, juventude e formação, e, assim, aumentando a qualidade do trabalho em educação, formação e juventude na Europa.

Os métodos da ENF são reconhecidos como um importante instrumento no processo de educação, não só para melhorar as aptidões e competências das e dos jovens, mas também para ajudar aqueles que têm dificuldades de aprendizagem. É por esta razão que o projeto TRY foi **relevante no contexto das prioridades da UE e do Erasmus+** uma vez que, entre outros aspetos, promoveu a educação inclusiva (utilizando métodos de ENF e abordagens práticas de aprender fazendo), que está virada para a melhoria das abordagens de ensino e aprendizagem que visam lidar com as questões relacionadas com o abandono escolar precoce, o baixo desempenho e reforçar o acesso, a participação e os resultados educativos das e dos estudantes de contextos desfavorecidos (jovens com menos oportunidades). Criou também a oportunidade de desenvolver práticas integradas inovadoras

na educação e formação (por exemplo, métodos e técnicas de ENF) e a sua transferência para outros contextos de EFV (em diferentes países).

Por último, é importante referir que o TRY pretendeu alcançar resultados a longo prazo, tais como:

- Métodos educativos melhorados que estão mais alinhados com as características biológicas e psicológicas e com as necessidades das e dos estudantes, o que resulta numa maior motivação para aprenderem em EFV, melhorando assim os seus resultados.
- Envolvimento das e dos estudantes em atividades de gestão escolar relevantes e aplicáveis em situações da vida real, no sentido de melhorar as competências e aumentar a empregabilidade das e dos jovens, facilitando assim a transição da escola para o trabalho.
- Métodos de ensino aprimorados (através da integração dos métodos da ENF), que conferem maior qualidade ao trabalho das e dos professores, facilitam o envolvimento das e dos estudantes no processo de estudo, aumentando também as taxas de assiduidade das turmas e diminuindo as taxas de abandono escolar.

Como um Produto Intelectual específico do projeto, o 'TRY OUR NON FORMAL EDUCATION METHODS — Um recurso pedagógico com ferramentas e dicas sobre como implementar a Educação Não Formal na prática educativa' visa desenvolver e sistematizar ferramentas e metodologias utilizadas na educação e formação, alinhadas com as características biológicas e psicológicas e com as necessidades das e dos estudantes, proporcionando um ambiente de ensino e aprendizagem holístico e personalizado. Foi criado para testar e implementar métodos de educação não formais em EFV (envolvendo profissionais experientes em ENF como quem trabalha na área da juventude), e também para difundir e aplicar materiais pedagógicos que descrevem vários métodos de ENF para serem utilizados por professores, por quem trabalha na área da juventude e por formadores a nível regional, nacional e até Europeu.

Com este objetivo, foram criadas e produzidas orientações específicas para as fases de implementação deste Produto Intelectual durante o desenvolvimento do projeto, da seguinte forma:

FASE 1: Escolas EFV e ONGs da Polónia, Portugal e Roménia exploraram e aplicaram métodos de ENF em salas de aula usando os planos para as sessões e os modelos de observação dados.

FASE 2: A ATA e o AMC recolheram os planos das sessões e os modelos de observação das atividades implementadas e criaram descrições finais em inglês. Os métodos de ENF tinham então de ser descritos, para poderem ser utilizados em qualquer contexto educativo e realidade.

FASE 3: O AMC e a ATA prepararam os modelos de métodos em ENF para os materiais pedagógicos impressos, em PDF e para websites/Internet (consultando todos os parceiros do projeto).

FASE 4: O AMC e a ATA reuniram os métodos ENF revistos, escreveram o contexto para o manual (incluindo a introdução, a descrição da ENF, o quadro metodológico, os materiais pedagógicos e a conclusão).

FASE 5: As escolas e as ONGs da Polónia, de Portugal e da Roménia traduziram todo o texto do manual para as suas línguas nacionais.

FASE 6: O AMC e a ATA finalizaram-no e certificaram-se de que todas as versões do manual impressas, em PDF e específicos para websites/Internet foram feitas e prontas para serem apresentadas nos eventos multiplicadores do projeto TRY.

O recurso pedagógico entretanto produzido inclui ferramentas práticas e dicas sobre como implementar métodos de ENF em práticas educativas. Fornece uma lista de ferramentas e estratégias com uma estrutura fácil de seguir, passo a passo, que pode ser facilmente aplicável a vários contextos, principalmente direcionados para aquelas e aqueles com dificuldades de aprendizagem. As metodologias foram desenvolvidas focando-se nas necessidades dos grupos desfavorecidos, e devem ser consideradas não só para apoiar conteúdos escolares, mas também para melhorar conhecimentos e aptidões básicas, bem como para fomentar as competências cívicas, culturais e estéticas necessárias para o esclarecimento público. Este manual foi desenvolvido de modo a que possa ser aplicável a vários países e cenários, independentemente do contexto culturais, étnicos, ao nível dos recursos ou geográficos do público-alvo da atividade.

+ SOBRE EDUCAÇÃO NÃO FORMAL

O "*TRY: non formal learning approaches and self-management practices*" destinou-se a facilitar a educação inclusiva utilizando métodos de Educação Não Formal, e a melhorar as abordagens de ensino e aprendizagem, lidando principalmente com questões relacionadas com o abandono escolar precoce, o baixo desempenho e a falta de motivação. O projeto criou assim a oportunidade de desenvolver práticas integradas inovadoras em educação e formação, nomeadamente métodos e técnicas de Educação Não Formal, transferindo-as para o contexto da EFV em diferentes países.

Partindo da assunção de que a integração da Educação Não Formal aumenta a qualidade e relevância da EFV, a estratégia do projeto baseou-se no reconhecimento da ENF como uma abordagem importante no processo educativo, não só potenciando as aptidões e competências das e dos jovens, mas também apoiando aquelas e aqueles que enfrentam desafios em contextos formais de aprendizagem. Ao trazer práticas de ENF usuamente aplicadas em organizações juvenis para o ambiente escolar da EFV, o TRY criou sinergias e ligações entre educação, trabalho na área da juventude, e formação, incentivou o uso de métodos experienciais (aprender fazendo) e atividades surpreendentes privilegiadas como ferramentas para um envolvimento mais ativo das e dos jovens (arte, provocação, tecnologias de informação e comunicação, música e atividades ao ar livre, atividades desportivas e de natureza), aumentando assim a qualidade da educação, formação e trabalho na área da juventude na Europa.

De forma a levar a cabo tal desafio, foi realizado um evento de formação conjunta de curto prazo, com o objetivo de formar professores e pessoal administrativo sobre a utilização de métodos de educação não formal nas práticas pedagógicas. Envolveu visitas de estudo e partilha de práticas, bem como uma intensa formação prática, trabalho em grupo e aprendizagem individual, sublinhando a importância da educação inclusiva que pode ser alcançada através da ENF.

"Entendemos a Educação Não Formal como o conjunto de processos, meios e instituições especificamente e diversamente concebidos para atingir objectivos explícitos de formação ou instrução, mas não visando fornecer os graus específicos do sistema educativo vigente".

Trilla-Bernet

Para o Conselho Europeu e para a Comissão Europeia (2001) "A Educação Não Formal é, acima de tudo, um processo de aprendizagem social, centrado no aprendente, através de atividades que ocorrem fora do sistema de ensino formal e em complementaridade com o mesmo. A Educação Não Formal é baseada na motivação intrínseca do formando e é voluntária e não hierárquica por natureza. (...) A Educação Não Formal tem formatos altamente diferenciados em termos de tempo e espaço, número de participantes (formandos), equipas de formação,dimensões de aprendizagem e resultados. (...) Na Educação Não Formal os resultados individuais da aprendizagem não são avaliados. (...) O conceito de Educação Não Formal envolve frequentemente, como parte do desenvolvimento de conhecimentos e competências, um vasto conjunto de valores sociais e éticos".

Aprofundando, e de acordo com Trilla-Bernet, Poizat e Vazquez, podemos distinguir a Educação Informal da Educação Formal e Não Formal, atentando **à intencionalidade da atividade educativa, à natureza metódica e sistemática do processo educativo, à estrutura da atividade educativa, ou à dimensão institucional inerente à atividade**

educativa. Se estes são comuns a elementos de Educação Formal e Não Formal, já no caso da Educação Informal — ou, melhor dizendo, da Aprendizagem Informal — tais aspectos estão ausentes.

Por outro lado, existem dimensões significativamente distintas entre a Educação Formal e a Educação Não Formal: **a sua natureza metodológica e estrutural**. Na Educação Não Formal, são propostas dinâmicas pedagógicas e metodológicas especificamente concebidas, distanciando-a dos procedimentos escolares convencionais. Embora seja uma atividade educativa estruturada, a ENF não é afetada pelos mesmos constrangimentos da Educação Formal no que diz respeito às suas dimensões políticas, administrativas e jurídicas (Trilla-Bernet,2003; Poizat,2003; Vazquez,1998).

Em suma, quando se olha para a Educação Não Formal, está-se de facto a olhar para a educação como um todo. Com inspiração na personagem de Marguerite Duras, Ernesto, que, no livro "La pluie d'été", afirma "Não quero ir à escola, porque só aprendemos coisas que eu não sei!", podemos associar a Educação Não Formal à perspetiva de Paulo Freire:

Ilustração: Paulica Santos

"A educação ou funciona como um instrumento que é usado para facilitar a integração das gerações mais novas na lógica do sistema atual, e traz conformidade, ou torna-se prática da liberdade, o meio pelo qual os homens e as mulheres lidam critica e criativamente com a realidade, e descobrem como participar na transformação do seu mundo."

Na verdade, quando olhamos para o direito à educação em si, devemos definitivamente adoptar uma percepção integrada da educação:

Artigo 26.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos

(1) Toda a pessoa tem direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos a correspondente ao ensino fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional deve ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade, em função do seu mérito.

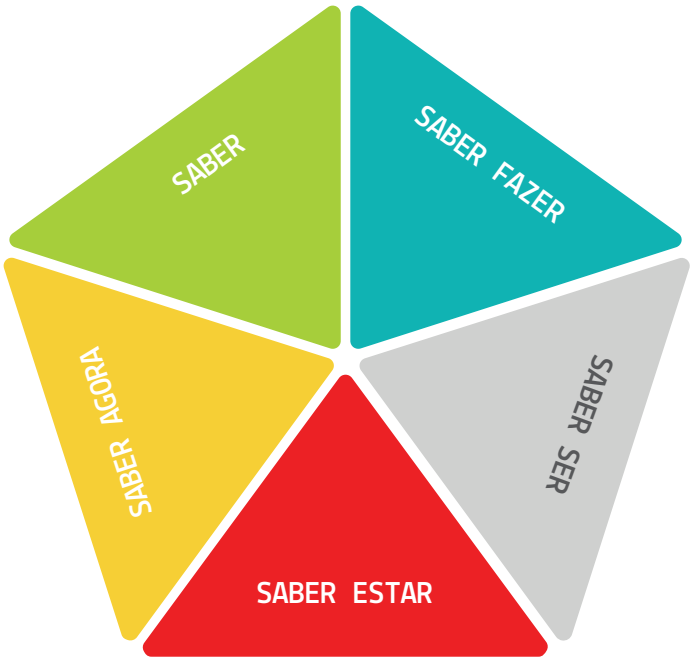
(2) A educação deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, bem como o desenvolvimento das atividades das Nações Unidas para a manutenção da paz.

(3) Aos pais pertence a prioridade do direito de escolher o género de educação a dar aos filhos.

Para concluir, os seguintes princípios e/ou características da Educação Não Formal são elementos fundamentais para se enquadrar na abordagem acima referida, bem como assegurar que estão presentes nos processos de aprendizagem.

- DESENVOLVIMENTO INTEGRADO DE COMPETÊNCIAS
- APRENDIZAGEM EXPERENCIAL
- APRENDIZAGEM MÚTUA E SOCIAL
- AMBIENTE DE APRENDIZAGEM SEGURO
- CENTRADO NO APRENDENTE, APRENDER A APRENDER E APRENDIZAGEM AUTODIRECIONADA
- PROPÓSITO, ESTRUTURA E PLANIFICAÇÃO
- ENVOLVIMENTO, COMPROMISSO E MOTIVAÇÃO
- MÉTODOS DIVERSIFICADOS PARA DIFERENTES ESTILOS DE APRENDIZAGEM
- À MEDIDA E FLEXÍVEL
- TRANSPARÊNCIA E HORIZONTALIDADE
- PARTICIPAÇÃO E CORRESPONSABILIDADE
- BASEADA NOS VALORES DOS DIREITOS HUMANOS E DIRECIONADA PARA A TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

APROFUNDANDO... O DESENVOLVIMENTO INTEGRADO DE COMPETÊNCIAS



Tal como definido pela taxonomia multilingue das qualificações, competências e profissões europeias (ESCO), "competência significa a capacidade comprovada de utilizar o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ou pessoal" e são descritas em termos de responsabilidade e autonomia. Ainda de acordo com a ESCO, "embora por vezes usados como sinónimos, os termos aptidão e competência podem ser distinguidos de acordo com o seu âmbito. O termo **aptidão** refere-se tipicamente à utilização de métodos ou instrumentos num determinado contexto e em relação a tarefas definidas. O termo **competência** é mais amplo e refere-se tipicamente à capacidade de uma pessoa – enfrentando novas situações e desafios imprevistos – de utilizar e aplicar conhecimentos e aptidões de uma forma independente e autodirecionada".

O modelo integrado de Desenvolvimento de Competências aqui apresentado é um ajuste que pretende assegurar uma abordagem holística da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal, no que se pretende que seja uma adaptação melhorada do Quadro de Conhecimento, Aptidões e Atitudes (C-A-A).

SABER ou **CONHECIMENTO**

"O conhecimento é por vezes visto como se fosse uma manifestação concreta da inteligência abstrata, mas é na verdade o resultado de uma interação entre inteligência (capacidade para aprender) e situação (oportunidade para aprender), por isso é mais socialmente construído do que a inteligência. O conhecimento inclui teoria, conceitos e conhecimento tácito adquirido como resultado da experiência de executar determinadas tarefas. A compreensão refere-se a um conhecimento mais holístico de processos e contextos, e pode ser distinguido como *know-why* (saber porquê), em oposição ao *know-that* (saber que). É muitas vezes feita uma distinção entre o conhecimento geral — que é essencialmente independentemente de qualquer contexto profissional ou tão fundamental que é considerado conhecimento básico da vida — —e os conhecimentos específicos de um sector ou de um grupo específico de ocupações e só provável de ser encontrado nesse contexto". [1]

1 *in Jonathan Winterton, Françoise Delamare—Le Deist and Emma Stringfellow, "Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype", Cedefop Reference series; 64, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006 (excerto traduzido para esta publicação)*

SABER FAZER ou **APTIDÃO**

"As aptidões estão entrelaçadas com o conhecimento e dizem respeito ao domínio psicomotor na manipulação e construção (Morrison, Ross, & Kemp, 2001). Fitts e Posner (1967) definem desempenho qualificado como uma sequência organizada de atividades que inclui tanto a organização de movimentos como a informação simbólica (isto é, tanto as aptidões motoras como as aptidões cognitivas). Um comportamento apto é direcionado para objetivos, e a informação sensorial e o *feedback* sobre movimentos de resposta é continuamente utilizada durante o desempenho. Assim, encaramos as aptidões como fazer ou agir na prática, envolvendo aptidões motoras bem como aptidões cognitivas. Na educação vocacional, as aptidões motoras são uma parte importante da educação, ao passo que esta ênfase é muitas vezes menos explícita no contexto académico." [2]

2 *in Liesbeth K.J. Baartman and Elly de Bruijn, "Integrating knowledge, skills and attitudes: Conceptualising learning processes towards vocational competence", Educational Research Review 6, Elsevier, 2011 (excerto traduzido para esta publicação)*

SABER SER ou AUTOCONSCIÊNCIA

"Se acreditamos no conceito de aprendizagem e desenvolvimento ao longo da vida, então temos de reconhecer o valor da autoconsciência como um importante precursor da eficácia da aprendizagem. Embora as definições variem, a autoconsciência é geralmente vista como um processo de avaliação virado para dentro no qual os indivíduos usam a reflexão para fazerem auto-comparações com a realidade e o *feedback* das e dos outros. O objetivo do processo de autoconsciência é criar um melhor autoconhecimento, fazer ajustes e melhorias, e adaptar-se às fraquezas. O processo de autoconsciência traz ao de cima a identidade de cada um, permitindo que uma pessoa se compare as outras e com o seu *feedback* de uma nova forma. (...) A aprendizagem e o desenvolvimento ao longo da vida dependem de um conhecimento preciso e significativos sobre nós como indivíduos". [3]

Numa definição que perseptiva a autoconsciência com ênfase na capacidade de monitorizar o nosso mundo interno, os nossos pensamentos e emoções à medida que surgem, Daniel Goleman define autoconsciência como conhecer os nossos estados internos, preferências, recursos e intuições (Zhu,2015). "Ao longo da vida, a autoconsciência desenvolve-se ao longo de um *continuum*. (...) De uma experiência para outra, as pessoas aumentam a consciência delas próprias e da sua capacidade de se tornarem conscientes. Cada experiência afeta a experiência subsequente, bem como a forma como a consciência de cada um continua a aumentar (Morin, 2004)". [4]

3 *in Heidi Flavian, "Towards teaching and beyond: Strengthening education by understanding students' self-awareness development", Power and Education Vol. 8, Sage, 2016 (excerto traduzido para esta publicação)*

4 *in Patricia Steiner, "The Impact of the Self-Awareness Process on Learning and Leading", The New England Journal of Higher Education, 2014 (excerto traduzido para esta publicação)*

SABER ESTAR ou ATITUDES

Derivando do 'Domínio Afetivo' da Taxonomia de Bloom entretanto revisto por David Krathwohl e Lorin Anderson, as atitudes estão ligadas aos valores, indo desde a consciência até à capacidade de distinguir questões de valores implícitos através da análise (Krathwohl, Bloom e Masia, 1964). O domínio original inclui comportamentos da ou do aprendente que indicam atitudes, consciência, atenção, preocupação, interesse e responsabilidade e é muitas vezes avaliado pela capacidade

da ou do aprendente de ouvir e reagir no contexto, e pelas atitudes e valores adequados ao campo de estudo. Na psicologia, uma atitude refere-se a um conjunto de emoções, crenças e comportamentos em relação a um determinado objeto, pessoa, coisa ou evento. As atitudes são muitas vezes o resultado da experiência ou da educação, e podem ter uma influência poderosa sobre o comportamento. As atitudes podem também ser explícitas - aquelas das quais estamos conscientemente cientes e que claramente influenciam os nossos comportamentos e crenças - e implícitas - inconscientes, mas que têm de qualquer maneira um efeito nas nossas crenças e comportamentos. Enquanto as atitudes sejam duradouras, também podem mudar, influenciadas por vários fatores: experiência, papéis sociais e normas sociais, aprendizagem, observação. (Cherry, 2020) *(excerto traduzido para esta publicação)*

SABER AGIR ou **DISPOSIÇÃO INTERNA**

A disposição interna é a capacidade de expressar um potencial pessoal num espaço e tempo específicos, num 'aqui e agora' concretos. Partindo do pressuposto de que a compreensão tradicional de competência e educação não abrange a natureza mutável da nossa vida e a natureza mutável da pessoa, e que qualquer contexto e qualquer competência não dura para sempre, a questão essencial é: "como podemos aprender a estar prontos para viver e agir em todos os diferentes momentos da nossa realidade em mudança" (Paci, Deltuva, d'Agostino e Taylor, 2016). "Do ponto de vista da teoria da inteligência múltipla (Gardner, 2011) a disposição interna baseia-se num estado de espírito potencial que reside em nós em permanência, até que uma condição e uma experiência internas e externas específicas o move para impulsionar a nossa(s) ação(ões). Quando o ambiente que nos rodeia e os estímulos que recebemos correspondem ao nosso 'perfil de inteligência', muito provavelmente a nossa disposição interna é ativada para a mudança e para a aprendizagem. (...) A disposição interna é influenciada por hábitos pessoais de reação a estímulos externos (contexto social) e estímulos internos (experiência) no 'aqui e agora'; esta combinação de 'hábitos de reação' ou permite a expressão do potencial próprio de cada um e de cada uma num momento e contexto específicos, através de uma ação, ou bloqueia a esa expressão" [5]

5 *in Angelica Paci, Arturas Deltuva, Mario d'Agostino and Mark E. Taylor, "Developing a concept of inner readiness", REFLECT Project, 2016 (excerto traduzido para esta publicação)*

APROFUNDANDO... A APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL

"A Aprendizagem Experiencial pode, claro, começar em qualquer etapa do ciclo, mas para alcançar mudanças sustentáveis – para aprender – – os indivíduos devem passar por toda a sequência de passos. Baseado numa consciência crítica das prórias experiências e realidade – – reflexividade – o processo de aprendizagem experiencial é uma das formas mais consistentes e sustentáveis para as pessoas mudarem os seus conhecimentos, aptidões ou atitudes de forma consciente e construtiva. Ao integrar os resultados de aprendizagem extraídos das suas próprias experiências individuais, as pessoas são capazes de se "refazer" constantemente, ampliando a sua compreensão do mundo e dos seus próprios campos de ação. Mesmo assim, sendo aparentemente lógica e fácil de entender, a aprendizagem experiencial não é um processo fácil. Baseada na autonomia e no compromisso, exige da pessoa um papel ativo e uma atitude de abertura e predisposição para com a mudança". [6]

6 *in Filipe Teles et al., "European Citizens in Movement", UCMTA, 2006. (excerto traduzido para esta publicação)*

APROFUNDANDO... A APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL

"**EXPERIÊNCIA**
O passo de partida consiste em passar por (experimentar) um evento de vida específico ou uma atividade

OBSERVAÇÃO
O segundo passo consiste em recordar e refletir sobre o que aconteceu durante a experiência (ações e reações, pensamentos, sentimentos, interações, escolhas...), encontrando respostas a questões como:
O que aconteceu? Como me senti? Por que fiz (ou não fiz) aquilo?
Qual é o significado desta experiência para mim? Exige uma atitude de reflexividade.

CONCEPTUALIZAÇÃO
O terceiro passo é o momento para uma análise crítica e sistemática da experiência, procurando padrões, chegando a conclusões, comparando-as com modelos e teorias genéricos e confrontando-as com o "mundo real".

APLICAÇÃO
O quarto passo consiste em encontrar formas de transpor e aplicar as conclusões alcançadas durante a conceptualização – os resultados da aprendizagem – em novas situações, problemas ou desafios da vida real. Este último passo consolida o processo de aprendizagem e gera novas experiências pessoais que reiniciam o ciclo..." [7]

7 *idem*

APRECIE OS NOSSOS MÉTODOS!

FELICITANDO E VALORIZANDO TODAS AS PROFESSORAS E TODOS OS PROFESSORES, TRABALHADORAS E TRABALHADORES DA ÁREA DA JUVENTUDE, QUE CONTRIBUÍRAM, BEM COMO AGRADECENDO PROFUNDAMENTE A TODAS E TODOS OS ESTUDANTES QUE ENTUSIASTICAMENTE PARTICIPARAM.

+ SOBRE OS MÉTODOS

No âmbito do projeto, as e os profissionais de educação não formal (trabalhadoras e trabalhadores na área da juventude) partilharam as suas competências com professoras e professores de EFV, que depois a experimentaram, criaram e exploraram elas e eles próprios alguns métodos educativos úteis para docentes, para quem trabalha na área da juventude e para formadoras e formadores de diferentes contextos.

Esta ferramenta pedagógica inclui, portanto, ferramentas e dicas práticas sobre como implementar métodos de educação não formal nas práticas educativas. Ela fornece uma lista de métodos com descrições passo a passo simples, que podem ser facilmente aplicadas e adaptadas em várias situações e conteúdos.

Ao aplicar, ajustar e adaptar os métodos propostos, para além de garantir que a sua implementação se enquadra no quadro de Educação Não Formal anteriormente apresentado, a pessoa que facilita deve considerar aspectos tais como o **tópico a abordar, o tempo disponível, o local onde a sessão será implementada, a estrutura da sessão** (ver abaixo), **a adequação do método, os resultados esperados, o domínio conceptual, o conhecimento e conforto com a facilitação e a reflexão entre pares, qualidade da relação com as e os participantes, a dinâmica e a motivação do grupo, os resultados previstos de aprendizagem** e **outros**.

ESTRUTURA DA SESSÃO

INTRODUÇÃO

ZONA DE CONFORTO

ENTRANDO NO TÓPICO

EXPERIÊNCIA

REFLEXÃO ENTRE PARES

GENERALIZAÇÃO

AÇÃO E SEGUIMENTO

ENCERRAMENTO

ASSALTO AO BANCO

Grupo etário: 14-18
Palavras-chave: Cooperação, Resolução de Problemas, Trabalho em Grupo, Comunicação, Pensamento Lógico.
Tempo necessário: 45 minutos
Número de pessoas: 14-28
Equipamento, materiais e espaço necessários: Sala de aula de tamanho médio ou grande ou espaço ao ar livre, pedaços de papel com pistas (instruções abaixo).
Atividade explorada e sugerida por: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - Polónia.

Objetivo do método: O objetivo deste método é reforçar a comunicação e o trabalho em equipa, sublinhar a importância do contributo de cada membro da equipa, e reforçar o facto de que a opinião, a informação ou a ideia de cada pessoa, devem ser respeitadas e ponderadas na resolução de um problema. Pretende-se também melhorar as aptidões para resolução de problemas e o pensamento lógico, bem como aumentar a capacidade de fazer inferências, tirar conclusões, e organizar e analisar informação.

Preparação: A pessoa que facilita prepara as pistas a distribuir entre as e os participantes. Devem estar em pedaços de papel separados. As cadeiras devem ser dispostas em círculo para garantir uma comunicação eficaz e um bom trabalho de equipa. Não são necessários equipamentos ou materiais especiais.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita acolhe as e os participantes e explica que vão participar numa atividade que visa melhorar as suas capacidades de comunicação, fazendo com que trabalhem em conjunto e com que confiem no contributo de cada pessoa para a solução de um crime misterioso que estão prestes a investigar.

CRIANDO CONFORTO

A pessoa que facilita pergunta ao grupo que informação é crucial para uma ou um detetive resolver um crime. Segue-se uma discussão em grupo. As e os participantes dão exemplos de perguntas a que qualquer detetive tem que responder quando trabalha num caso. Por exemplo: A que horas aconteceu o crime? Quem são as pessoas suspeitas? Que motivos poderiam ter tido? Houve alguma testemunha?

ENTRANDO NO TÓPICO

A pessoa que facilita explica que as e os participantes são uma equipa de detetives cuja tarefa é investigar um assalto a um banco que aconteceu na sua cidade na noite anterior. Ele ou ela define o cenário:

Acabaram de descobrir que roubaram um milhão de euros do maior banco da vossa cidade. O assalto aconteceu ontem na noite passada. O vosso grupo é a equipa de detetives que está a investigar o assalto, tentando determinar quem era o ladrão. Cada um dos pedaços de papel que aqui tenho na mão, contém uma pista sobre o que aconteceu. Se juntarem todos os factos, resolverão o mistério.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que se sentem em círculo. Cada pessoa receberá um pedaço de papel diferente com uma pista escrita e terão de partilhar as suas informações para resolver o mistério em conjunto. A contribuição de cada pessoa é valiosa e deve ser considerada. A única forma de as e os participantes passarem a informação é oralmente — não podem ver as pistas uns dos outros ou anotá-las.

A pessoa que facilita transmite as pistas individuais. Não designa uma ou um líder nem faz quaisquer sugestões sobre como as e os participantes devem gerir a tarefa (por exemplo, a ordem em que devem ler as pistas, etc.). Há uma grande quantidade de informação a ser recolhida pelos participantes para obterem o quadro completo e serem capazes de resolver o caso, pelo que o grupo tem de descobrir qual a melhor forma de partilhar e organizar as pistas, tendo em conta que não é permitido tomar notas.

As e os participantes têm 30 minutos para resolver o caso. Durante esse tempo, a pessoa que facilita fica fora do grupo sem comentar o estilo de cooperação nem sugerir ideias sobre a própria solução. As e os participantes lêem as suas pistas em voz alta, fazem ligações entre eles, e discutem as possíveis implicações. Depois de todo o grupo concordar que sabe quem cometeu o assalto, dizem à pessoa que facilita. Se, no entanto, após o tempo designado, o grupo ainda não tiver a resposta certa, a pessoa que facilita permite que as e os participantes deem a volta ao círculo e partilhem as suas pistas. Só se as e os participantes não conseguirem perceber o que aconteceu, a pessoa que facilita poderá então dar-lhes a solução.

PISTAS

1. O assalto foi descoberto às 8:00h da manhã de sexta-feira, 12 de novembro. O banco tinha fechado às 17:00h no dia anterior.

2. A menina Margaret Ellington, caixa do banco, descobriu o roubo. O cofre do banco tinha sido rebentado com dinamite.

3. O presidente do banco, o Sr. Albert Greenbags, saiu antes do roubo ser descoberto. Foi detido pelas autoridades no aeroporto da Cidade do México ao meio-dia de sexta-feira, 12 de novembro.

4. O presidente do banco estava a ter problemas com a sua mulher, que gastou todo o seu dinheiro. Falava frequentemente em deixá-la.

5. A porta da frente do banco tinha sido aberta com uma chave.

6. As únicas chaves do banco estavam na posse do porteiro e do presidente do banco.

7. A menina Ellington pedia muitas vezes emprestada a chave do presidente para abrir o banco mais cedo quando tinha muito trabalho a fazer.

8. Uma pessoa estranha, estilo *hippie*, tinha estado a rondar o banco na quinta-feira, dia 11 de novembro, a observar funcionários e clientes.

9. Uma quantidade substancial de dinamite tinha sido roubada da empresa de construção Acme na quarta-feira, 10 de novembro.

10. Um funcionário da Acme, Howard Ellington, disse que um hippie tinha andado a rondar a construtora na tarde de quarta-feira.

11. A pessoa com estilo *hippie*, cujo nome era Dirsey Flowers e que tinha saído recentemente da Universidade 'Southwest Arkansas State Teachers', foi encontrada pela polícia em East Birdwatch, a cerca de 16 km de Minnetonka.

12. Dirsey Flowers transportava 500 dólares quando a polícia o prendeu e tinha atirado uma encomenda para o rio quando a polícia se aproximou.

13. Anastasia Wallflower de East Birdwatch, Wisconsin, disse que tinha comprado 500 dólares de contas de amor indianas genuínas a Dirsey Flowers para revenda na sua boutique no centro de East Birdwatch.

14. Anastasia disse que Dirsey tinha passado a noite de 11 de novembro na casa dos seus pais e saiu depois de um agradável pequeno-almoço na manhã do dia 12.

15. Quando a polícia tentou localizar o porteiro do banco, Elwood Smith, ele tinha aparentemente desaparecido.

16. A Sra. Ellington afirmou que o seu irmão Howard, quando caminhava em direção ao Taylor's Diner para tomar um café por volta das 23h na quinta-feira, 11 de novembro, tinha visto o Sr. Smith a fugir do banco.

17. O Sr. Smith foi encontrado pelo FBI em Dogwalk, Geórgia, no dia 12 de novembro. Tinha chegado lá através do voo 414 da Southern Airlines às 17:00h no dia 11.

18. O funcionário da companhia aérea confirmou a hora da chegada de Smith.

19. O Sr. Greenbags era a única pessoa que tinha uma chave do cofre.

20. Não havia aviões a sair de Dogwalk entre as 16:00h e as 7:00h da manhã.

21. Além de manter os registos das folhas de pagamento, a menina Ellington era responsável pelos fornecimentos de dinamite da companhia de construção Acme.

22. O meio-irmão do Sr. Greenbag, Arthur Nodough, teve sempre ciúmes do irmão.

23. O Nodough embebedava-se sempre às sextas-feiras à noite.

24. O Arthur Nodough apareceu em Chicago na segunda-feira, 8 de novembro, acenando com muito dinheiro.

A chave da resposta
Os Ellingtons colaboraram para roubar o banco. A menina Ellington forneceu a chave da porta da frente (emprestada pelo Sr. Greenbags) e Howard forneceu a dinamite. Os Greenbags já tinham partido para o Brasil quando o assalto aconteceu. O Sr. Smith estava em Dogwalk na noite do assalto. O Dirsey Flowers estava na casa dos pais de Anastasia. Os Ellingtons estavam a mentir quando tentaram implicar Smith. Não havia provas de que Arthur Nodough estivesse ligado ao assalto de nenhuma maneira.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita dedica cerca de 10 minutos para discutir o que aconteceu e a experiência do grupo. As questões para a reflexão entre pares podem incluir:

1. A tarefa foi fácil ou difícil? O que a tornou mais fácil ou difícil?
2. A forma como cooperaram em grupo mudou à medida que avançaram? De que maneira?
3. Foi necessário uma ou um líder? Surgiu alguma ou algum líder? Quem era?
4. Como organizaram a informação para resolver o mistério?
5. Alguém foi negligenciado ou alguém dominou a discussão?
6. Se o grupo não descobriu o mistério, o que o impediu de o fazer?

SEGUIMENTO

A pessoa que facilita deve fazer com que as e os participantes pensem em situações de tomada de decisão na vida real. Podem as mesmas técnicas ser usadas na resolução de problemas reais? Para terminar, a pessoa que facilita pergunta às e aos

participantes o que aprenderam em relação a ouvir e confiar em todos os membros de uma equipa e nas formas de aplicar este conhecimento no seu dia-a-dia.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece aos participantes e felicita-os pela sua cooperação efetiva.

VARIAÇÕES

As pistas podem ser criadas pela pessoa que facilita e o cenário de assalto/crime pode facilmente ser adaptado às necessidades individuais para torná-lo mais relevante, engraçado e personalizado. As pistas podem estar na língua nacional do grupo ou ser usadas em inglês para trazer a mais valia da prática de competências linguísticas. Algumas pistas irrelevantes podem ser adicionadas para ilustrar as diferenças entre informações relevantes e irrelevantes que distraem. No caso de grupos de menor dimensão, cada pessoa pode receber mais do que uma pista para ler.

Referências: www.peterpappas.com "*Teambuilding* with Teens – Activities for Leadership, Decision-making & Group Success", Mariam G. MacGregor.

O JOGO DA CADEIA DO CAFÉ

Grupo etário: 14-100
Palavras-chave: Pensamento Crítico, Debate, Trabalho em Grupo.
Tempo necessário: 60 minutos
Número de pessoas: 15-25
Equipamento, materiais e espaço necessário: Um saco de café instantâneo, uma cópia das folhas com os papéis para cada grupo e uma cópia da grelha sem os números da coluna 'proporção real', desenhada num quadro branco ou numa folha de papel grande e exposta para que todos possam ver.
Atividade explorada e sugerida por: Asociatia de Tineri din Ardeal – Roménia.

Breve Resumo: Este método coloca as e os participantes na posição das pessoas envolvidas no comércio de café, permitindo-lhes refletir sobre questões como: Quem beneficia e quem perde com o comércio? Isto é justo?

Objetivo do método: Ajudar as e os participantes a pensar sobre os atores nas diferentes partes da comercialização de café, desenvolver a sua compreensão sobre comércio mundial, e encorajá-los a pensar em questões de justiça global.

Preparação: Separe os grupos sentando-os em cadeiras, em cinco círculos que fazem, eles próprios, parte de um círculo grande virado para o *flipchart*.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita dá as boas-vindas às e aos participantes no Congresso Mundial de Comerciantes de Café, e pede-lhes que se distribuam pelos cinco círculos de cadeiras e se sentem.

CRIAR CONFORTO

A pessoa que facilita pergunta às e aos participantes se alguém bebe café, e se sim, porquê. É porque gosta do sabor, ou há outras razões? É feito um brainstorming das razões pelas quais as pessoas podem beber café. Estas podem incluir o facto de ajudar a acordar, o cheiro, razões sociais (companheirismo, a atmosfera do café). Deve conseguir-se que as e os participantes reconheçam que o marketing, a publicidade e a imagem são fatores poderosos.

ENTRAR NO TÓPICO

A pessoa que facilita explica aos cinco grupos, que fazem parte das pessoas envolvidas no processo que traz o café de um arbusto no Uganda para as suas mesas de pequeno-almoço. Devem ser distribuídos os cartões com os papéis (disponíveis abaixo), para que as e os participantes de cada grupo tenham todos os mesmos. Peça ao grupo para ler os seus cartões. Dê aos grupos dois minutos para pensarem nos seus papéis. Como se sentem? Que tipo de problemas acham que podem enfrentar? Que pontos fortes têm como grupo?

AS E OS PRODUTORES DE CAFÉ – Vivem numa zona rural do sul do Uganda. Têm cerca de dois hectares de terra, que cultivam. A sua principal fonte de rendimento é o cultivo e a venda de café. Plantam as árvores de café e limpam as ervas do chão à volta delas para que o café não tenha de competir com outras plantas. As árvores requerem muito trabalho regular e atenção para se manterem devidamente podadas, para que deem bons frutos. Colhem os "bagos" do café à mão quando estão vermelhos e maduros. Secam ao sol e vendem às e aos compradores que os visitam. O dinheiro que ganham com o café é essencial para pagar a escola das e dos seus filhos e filhas, para irem para o ensino secundário e pagarem as contas médicas da família. A cada quinze anos é preciso comprar sementes para substituir árvores velhas. As sementes demoram quatro a cinco anos a crescer o suficiente para produzir bagos.

AS E OS EXPORTADORES DE CAFÉ – Visitam as e os produtores para comprar o seu café. As e os agricultores estão espalhados por uma vasta área, por isso é preciso pagar o transporte e o combustível para ir recolher os seus "bagos" de café. Em seguida, processam-nos para extrair os grãos "verdes", embalá-los em sacos e transportá-los para a costa, onde os vendem a uma empresa de transportes marítimos. O Uganda não tem costa, por isso têm de pagar altas taxas de transporte ferroviário de mercadorias. O mercado do café é imprevisível, e por isso às vezes é preciso pagar para que o café seja armazenado. Também precisam de dinheiro para renovar e reparar máquinas caras na fábrica e para pagar a pessoas qualificadas para as operar.

AS E OS TRANSPORTADORES – Compram os sacos de grãos de café verdes à ou ao exportador de café, carregam-nos para o navio e transportam-nos para a UE ou os EUA, onde os vendem aos torradores de café. Têm de pagar a pessoal altamente qualificado para operar as suas embarcações. Há riscos envolvidos, e têm de fazer um seguro para os navios e para a carga, assim como para pagar o combustível. Também precisam de pagar taxas pela utilização dos portos e impostos pela importação de café.

AS E OS TORRADORES – Compram os grãos de café verdes a uma empresa de transportes marítimos e misturam as diferentes variedades de grãos para obter uma mistura. Torram os grãos e processam-nos para fazer o café "instantâneo", depois embalam-no em frascos e vendem aos retalhistas. É um negócio muito competitivo, por isso tem de se gastar muito dinheiro para anunciar a sua marca ao público e fornecer embalagens atraentes. Precisam constantemente de investir dinheiro para melhorar o sabor da sua mistura e manter-se à frente da concorrência.

AS E OS RETALHISTAS – Compram o café instantâneo a uma ou um grossista (a ou o torrador), armazenam-no até ser necessário, rotulam-no com o preço, colocam-no em exposição e vendem-no ao cliente. Têm que tornar a sua loja atraente, o que significa decoração cara, e precisam de formar e pagar a uma grande equipa de vendas para fornecer um bom serviço ao cliente. Em alternativa, também podem ser um café onde as pessoas vêm beber os cafés que as e os vossos empregados fazem, mas os requisitos de processo e de trabalho são os mesmos.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita segura o saco de café e diz às e aos participantes que custa três euros no supermercado. Ele ou ela continua a pedir aos grupos que discutam qual a parte do preço de venda que devem obter (isto não deve ser uma discussão sobre quanto as e os participantes pensam que as pessoas recebem, mas quanto pensam que lhes é devido pelo trabalho que fazem).

A pessoa que facilita pede a cada grupo que lhe diga, a si e aos outros grupos, quanto pensam que deve ser esse valor, de acordo com a discussão, e encoraja-os a justificar a sua posição, registando cada montante na tabela, na coluna 'proporção inicial'. A pessoa que facilita soma os valores que provavelmente totalizarão muito mais do que três euros! Por último, a pessoa que facilita pede a cada grupo que negoceie a sua posição, até que todos os grupos atinjam um total de três euros, posteriormente orientando uma discussão em torno de questões como: Por que acham que vos deve ser paga esta quantia? Há algum grupo que sinta que geralmente está a conseguir receber muito e a fazer pouco? As e os participantes devem confrontar-se uns com os outros – mas sem violência! Deve ser fixado um período de 12 minutos para as negociações e deve relembrar-se as e os participantes constantemente que o tempo se está a esgotar, razão pela qual devem concentrar-se nas questões importantes. No final das negociações, é preciso sublinhar que a bolsa está a fechar, o que significa que, se não atingirem o preço necessário de três euros, as consequências financeiras nos próximos dias serão duras. Isto é tanto para realçar a gravidade da situação, como para fazê-los compreender a urgência.

Se e quando tiver sido alcançado um acordo, a pessoa que facilita regista cada montante negociado na tabela, na coluna 'proporção negociada'.
No final, a pessoa que facilita anuncia as proporções reais em cada fase do processo de produção, revelando a última coluna.

	PROPORÇÃO INICIAL	PROPORÇÃO NEGOCIADA	PROPORÇÃO REAL
AGRICULTORES			0,05€
EXPORTADORES			0,09€
TRANSPORTADORES			0,18€
TORRADORES			1,93€
RETALHISTAS			0,75€

REFLEXÃO ENTRE PARES

Este método é suscetível de levantar sentimentos poderosos. As e os participantes precisam de ter a oportunidade de refletir sobre o que aconteceu e o que sentem em relação a tal. Enquanto ainda estão a representar o papel, peça a cada grupo que descreva o que aconteceu na sua perspetiva. Por que acham que foi assim? Conseguem pensar em alguma coisa que possa ser feita para melhorar a situação?

GENERALIZAÇÃO E CONTRIBUTOS

A pessoa que facilita ajuda as e os participantes a sair do papel que lhes foi atribuído e alarga a discussão, perguntando a todas e a todos o que sentem que pode ser feito sobre o comércio desleal, o que aprenderam, como foi a própria simulação e como podem usar esta experiência e estes conhecimentos no futuro.
A pessoa que facilita salienta que, na vida real, as e os agricultores não seriam capazes de negociar com as e os transportadores, torradores e retalhistas. Isto faz parte do seu problema: o seu poder de negociação é muito limitado, em comparação com as grandes empresas transnacionais que comercializam e processam o café. As empresas transnacionais têm enormes recursos, além do acesso à tecnologia, à informação e aos transportes. As e os agricultores são geralmente indivíduos isolados que têm de aceitar o preço que lhes é oferecido.
Os principais pontos a retirar da discussão são:

- as e os produtores de café obtêm uma parte muito pequena do lucro global, mesmo que trabalhem muito duro;
- trata-se de um problema complexo, mas há soluções: as e os agricultores devem receber um preço justo pelo seu café.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos jovens a sua participação.

Variações: Também pode ser feito em 90 minutos, deixando mais tempo para debater.

Referências: O método foi simplificado e adaptado a partir de uma série de atividades mais complexas, que podem ser encontradas em "The Coffee Chain Game - An Activity on Trade for Ages 13 and Above" da OXFAM (www.tcdsb.org/Board/NurturingOurCatholicCommunity/Documents/Coffee%20Chain%20Game.pdf).

DESENHO COOPERATIVO: ATIVIDADES TURÍSTICA

Grupo etário: 13 - 100
Palavras-chave: Comunicação, Cooperação, Competências Interculturais.
Tempo necessário: 20 minutos
Número de pessoas: Mínimo 8, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Folhas de papel, lápis de cor ou marcadores, uma cadeira por participante
Atividade explorada e sugerida por: Aventura Marão Clube - Portugal

Objetivo do método: Desenvolver competências de comunicação, e experimentar o desafio da interação quando as pessoas têm perfis e necessidades diferentes.

Preparação: Coloque tantas cadeiras quanto participantes numa fila em pares com as costas voltadas. (Se não houver um número par de participantes, uma ou um deles deve observar, tomando notas.)

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita contextualiza este método no âmbito da escola, dos conteúdos, do processo educativo, e/ou do grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se e dá aos membros do grupo a oportunidade de partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas.

EXPERIÊNCIA

1.ª Ronda: A pessoa que facilita pede às e aos participantes de uma das filas que desenhem uma imagem simples ligada ao turismo. A outra fila recebe um papel em branco e uma caneta. Quem desenha a imagem terá de descrevê-la para a pessoa atrás de si, que deve desenhar o que ouve — sem fazer perguntas. As e os participantes não podem olhar ou virar as costas. Quando todos tiverem terminado, a pessoa que facilita diz para se virarem e verem se o resultado final está próximo do original, pedindo impressões sobre o que aconteceu.

2ª Ronda: As e os participantes mudam de funções e nesta segunda volta é a vez da fila que seguiu instruções desenhar a imagem original. Devem então descrevê-la aos seus parceiros e, nesta ronda, são permitidas perguntas (mas ainda não podem olhar ou virar-se). Quando todos terminarem, a pessoa que facilita diz às aos participantes para se virarem e verem se o resultado final está próximo do original, e volta a pedir comentários sobre como correu e se foi mais fácil ou mais difícil.

3ª Ronda: A pessoa que facilita pede aos pares que se dividam à volta da sala e que fiquem frente a frente. Explica que nesta última ronda terão a possibilidade de estar frente a frente, mas só poderão falar em inglês. Um dos membros de cada par desenha uma imagem simples relacionada com o turismo, sem mostrar, e em seguida dá as instruções em inglês para que a outra pessoa o desenhe. Quando todos terminarem, a pessoa que facilita diz às e aos participantes para verem se o resultado final está próximo do desenho original, e pede novamente comentários sobre como correu e se foi mais fácil ou mais difícil.

REFLEXÃO ENTRE PARES
Voltando a um círculo com as cadeiras, a pessoa que facilita pergunta aos participantes o que sentem sobre a experiência e como a relacionam com situações reais.

DESENHO COOPERATIVO: PAISAGENS TURÍSTICAS

Grupo etário: 13 - 100
Palavras-chave: Comunicação, Cooperação, Competências Interculturais.
Tempo necessário: 20 minutos
Número de pessoas: Mínimo 8, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Folhas de papel, lápis de cor ou marcadores, uma cadeira por participante
Atividade explorada e sugerida por: Aventura Marão Clube - Portugal

Objetivo do método: Desenvolver competências de comunicação, experimentar o desafio da interação quando as pessoas têm perfis e necessidades diferentes, e aprender sobre diferentes estilos de cooperação.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita contextualiza este método no âmbito da escola, dos conteúdos, do processo educativo, e/ou do grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se e dá aos membros do grupo a oportunidade de partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que formem pares, e cada par nomeia o participante A e o participante B. A pessoa que facilita reúne as e os participantes A num só local e as e os participantes B noutro (dentro da sala e fora da sala, por exemplo). A pessoa que facilita explica às e aos participantes A que o seu objetivo é desenhar numa folha de papel como seria um dia perfeito com o sol na praia. Seguidamente explica às e aos participantes B que o seu objetivo é desenhar numa folha de papel como seria uma noite perfeita ao luar numa cidade com arranha-céus. Ambos as e os participantes A e B recebem as instruções de que, quando se encontrarem com o seu par, não poderão falar. As e os participantes reúnem-se na sala e os pares juntam-se em torno de uma cadeira, usando o assento como mesa, ou em torno de uma mesa, sentados nas cadeiras. Cada par recebe apenas uma folha de papel e um marcador ou lápis de cor. A pessoa que facilita informa todas e todos que terão três minutos para desenhar e diz-lhes para começarem. Após os três minutos, é dito aos participantes para pararem e sentarem-se em círculo, com os pares sentados lado a lado. A pessoa que facilita pede a cada par que mostre o seu desenho sem dizer o que era suposto ser.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que partilhem, no grupo, o que aconteceu, o que poderiam ter feito de forma diferente, como se sentem sobre a experiência e como a relacionam com situações da vida real. Por último, é pedido às e aos participantes que pensem que tipo de estilos de cooperação observaram na experiência e como lhes chamariam se usassem um animal para o descrever.

GENERALIZAÇÃO E CONTRIBUTOS

A pessoa que facilita mostra aos participantes quais são os estilos de cooperação num gráfico:

AS MINHAS NECESSIDADES	DOMINANTE (TUBARÃO)		CONSENSO (CORUJA)
		COOPERAÇÃO (RAPOSA)	
	AUSENTE (TARTARUGA)		PASSIVO (CORDEIRO)
	AS TUAS NECESSIDADES		

RESOLUÇÃO COOPERATIVA DE PROBLEMAS

Grupo etário: 14-18
Palavras-chave: Cooperação, Atividade Situacional, Trabalho em Equipa, Motivação
Tempo necessário: 50 minutos
Número de pessoas: Entre 15 e 25
Equipamento, materiais e espaço necessários: Cartões com as situações, giz colorido, papel A4 branco. Atividade interior.
Atividade explorada e sugerida por: Liceul Tehnologic Zeyk Domokos – Roménia

Objetivo do método: Aprender o que significa cooperação, reconhecer a natureza das reações das e dos participantes (rapidez, consciência da situação, estilo de liderança, conformidade), construir a partir das aptidões psicológicas-motivacionais das e dos participantes e encontrar formas viáveis de resolver um dado problema.
Preparação: Reunir os cartões com as situações, papel, giz, mudança da disposição das mesas e das cadeiras para que três pessoas possam sentar-se juntas.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita pergunta aos participantes: "Consideram-se pessoas que resolvem problemas? Assumem um papel ativo nas tarefas de grupo?". Estas questões funcionam como ponto de partida para a atividade e criam o clima para a mesma.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita cria grupos de três participantes. Para tal, pode atribuir um número a cada participante para que os grupos sejam criados de acordo com esse número. Cada grupo recebe um cartão de situação (diferente), com um problema para resolver.

1. És uma ou um empregado de mesa num pequeno restaurante. Uma ou um cliente pergunta: "Eu gostaria de pedir uma perna de pato assado com costelas recheadas." Não tens a certeza pato na cozinha. Por favor, descreve quais são as melhores formas possíveis de resolver esta situação.

2. És a única ou o único recepcionista num pequeno, mas muito movimentado hotel. Foi entregue no hotel uma pequena e leve encomenda para uma hóspede que está no 1º andar desde há algumas semanas. Ela liga-te e diz: "Por favor, pegue na minha encomenda e traga-a à porta do elevador no 2º andar!" Por favor, descreve quais são as melhores formas possíveis de resolver esta situação.

3. Acabaste de apresentar as entradas e saídas de uma fábrica de chocolates, incluindo uma pequena degustação de produtos finais, a um grupo de estudantes do ensino superior e dizes: "O passeio termina agora. Podem escolher alguns dos diferentes tipos de chocolates para levar para casa." Um ou uma dos estudantes diz: "Posso levar 1 kg. de amendoins e um bocado daquele chocolate francês?" Por favor, descreve quais são as melhores formas possíveis de resolver esta situação.

Após a leitura das situações, as e os participantes têm de encontrar estratégias para resolver os problemas. É importante explicar aos grupos que cada membro deve assumir um papel concreto na resolução do problema. Por exemplo: um membro pode pensar sobre qual é o objetivo, outro pode lidar com os métodos a utilizar para atingir o objetivo, outro pode definir o que priorizar no processo para alcançar o objetivo, etc.
Quando todos os grupos terminarem, podem trocar os cartões com as situações entre si e explorar novas estratégias de resolução de problemas.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita promove uma discussão final sobre a atividade, baseada em questões como: "Como foi?", "Como é que as tarefas vos fizeram sentir?", "Qual consideram ser a maneira correta e viável de executar essas tarefas melhor?", entre outras. Este momento deverá permitir ao grupo discutir aspetos positivos e negativos sobre a resolução coletiva de problemas.

ICEBERGUE CULTURAL

Grupo etário: 16-18
Palavras-chave: Competências Culturais, Consciencialização Cultural, Trabalho em Grupo, Comunicação, Tolerância, Competências Sociais.
Tempo necessário: 45-60 minutos
Número de pessoas: 10-30
Equipamentos e materiais: *Flipchart* ou quadro, marcadores, folhas de trabalho.
Espaço: Sala de tamanho médio ou grande ou espaço ao ar livre.
Atividade explorada e sugerida por: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach – Polónia.

Objetivo do método: Desenvolver a consciência cultural, aprender a olhar, analisar e resolver problemas do ponto de vista das diferenças culturais, promover a abertura, o respeito, a curiosidade em relação a outras culturas, adquirir conhecimentos culturais prestando especial atenção aos aspectos invisíveis da cultura, desenvolver flexibilidade e adaptabilidade na comunicação intercultural, aumentar a eficácia e eficiência das relações interculturais dentro e fora da escola, aumentar a tolerância e a aceitação mútua, desenvolver a capacidade de comunicar com pessoas de diferentes culturas, combater a xenofobia, o racismo, bem como todas as formas de preconceito.

Preparação: A sala deve ser disposta de modo a garantir um trabalho de equipa eficaz, ou seja, as mesas devem ser colocadas juntas ou retiradas completamente da sala se as e os participantes se sentirem mais confortáveis em trabalhar no chão. A disposição das mesas deve permitir que quem facilita se mova livremente entre os grupos e ofereça ajuda individual sempre que necessário.
Antes do início da sessão, devem ser preparados cópias com imagens de icebergues, bem como uma folha de trabalho com uma lista de aspetos visíveis e invisíveis da cultura.
Da forma como é descrito aqui, o método deve ser implementado num grupo multicultural. Variantes monoculturais também são possíveis, como descrito na secção "variações" em baixo.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita dá as boas-vindas às e aos participantes e explica que vão fazer uma atividade que as e os ajudará a entender-se um pouco melhor.

CRIAR CONFORTO
A pessoa que facilita começa por desenhar uma grande imagem de um icebergue no quadro, perguntando às e aos participantes o que sabem sobre os icebergues. Deve sublinhar-se que a parte que é visível para nós é apenas cerca de 10% enquanto a maior parte está escondida da vista. A pessoa que facilita inspira então as e os participantes a pensar num icebergue como uma metáfora e pergunta a que situações poderíamos aplicá-la.

ENTRAR NO TÓPICO
O passo seguinte envolve a introdução da ideia de cultura. A pessoa que facilita desafia as e os participantes a chegar a uma definição de cultura e a criar uma lista de elementos

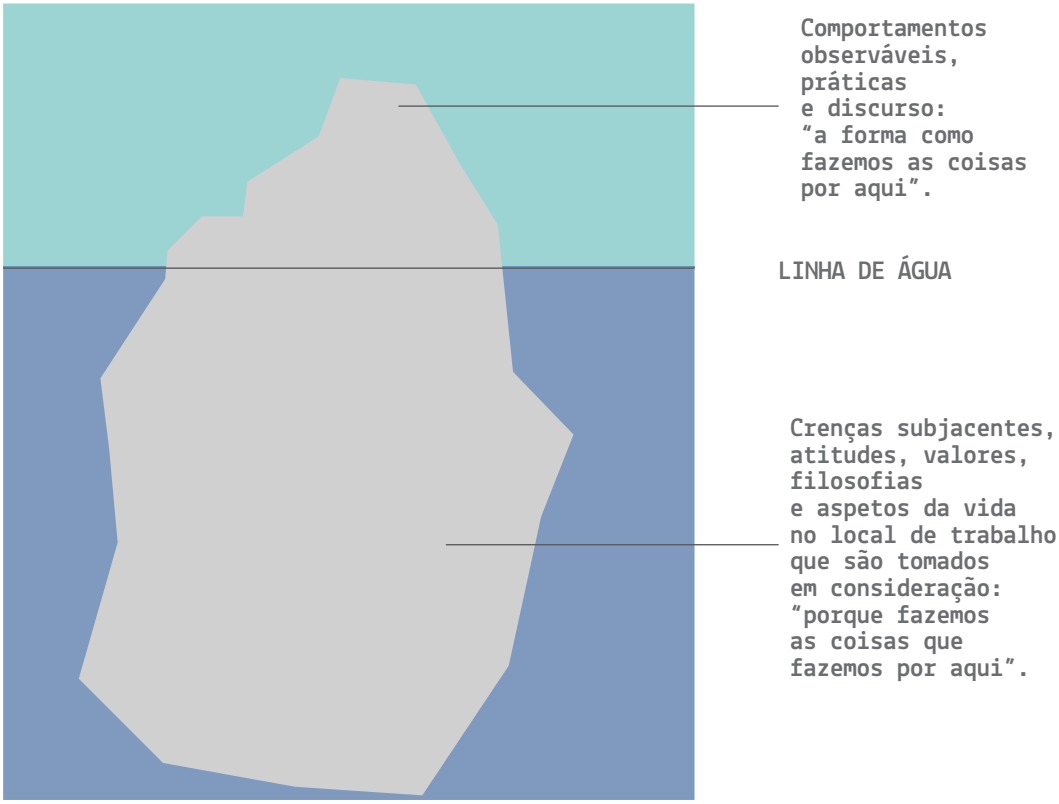
que sintam como componentes da cultura (por exemplo, religião, gastronomia, vestuário, celebrações, música, artes visuais, idioma, regras de comportamento, o papel da família e dos seus membros, etc.). Depois disso, a pessoa que facilita pergunta às e aos participantes se conseguem ver qualquer paralelo entre cultura e um icebergue. Se as e os participantes tiverem problemas em fazer a conexão, podem fazer-se perguntas auxiliares para ajudar a chegar à conclusão de que a parte visível da cultura é apenas uma pequena parte de um todo muito maior. Segue-se uma discussão em que as e os participantes dão exemplos do que pensam ser a parte visível e a parte invisível da cultura.

EXPERIÊNCIA

Para tornar a questão ainda mais clara, a pessoa que facilita fornece às e aos participantes uma folha de trabalho contendo mais exemplos de características culturais. Utilizando a metáfora do icebergue, as e os participantes trabalham em grupos de quatro a cinco membros para decidir quais dos aspectos devem estar acima e quais os que devem estar abaixo da superfície da água. A pessoa que facilita explica que há uma ligação clara entre os dois, no sentido em que são os aspectos invisíveis da cultura que causam os visíveis. Por exemplo, noções de modéstia ou crenças religiosas influenciam estilos de vestir. A pessoa que facilita pode criar a lista ou utilizar recursos *online*.

FOLHA DE TRABALHO #1: CARACTERÍSTICAS DA CULTURA	
Direções: Para cada característica da cultura, pense num exemplo comum às pessoas do país onde nasceu. Utilize outra folha de papel se precisar de mais espaço para escrever.	
1. Estilos de roupa	16. Conceito de equidade
2. Formas de saudar as pessoas	17. Natureza da amizade
3. Crenças sobre a hospitalidade	18. Ideias sobre roupa
4. Importância do tempo	19. Gastronomia
5. Pinturas	20. Saudações
6. Valores	21. Expressões e gestos com as mãos
7. Literatura	22. Conceito de si próprio
8. Crenças sobre como educar crianças e adolescentes	23. Ética de trabalho
9. Atitudes sobre espaço/ privacidade individual	24. Crenças religiosas
10. Crenças sobre as responsabilidades das crianças e das e dos adolescentes	25. Rituais religiosos
11. Gestos para mostrar que se compreende o que foi dito	26. Conceito de beleza
12. Costumes nas férias	27. Regras de comportamento
13. Música	28. Atitude em relação à idade
14. Dança	29. O papel da família
15. Celebrações	30. Visão geral do mundo

Depois disso, a pessoa que facilita divide as e os participantes em grupos de quatro a cinco membros. Cada grupo recebe uma folha com uma imagem de um icebergue com uma linha clara delineando a parte do icebergue que está acima da superfície da água e a parte maior que está abaixo da superfície.



A pessoa que facilita diz às e aos participantes que a sua tarefa é preencher a ponta do icebergue com palavras que se referem a aspectos concretos da cultura que observaram. Nesta fase, é vital deixar bem claro às e aos participantes que devem tratar-se mutuamente com absoluto respeito, e evitar todos os preconceitos e estereótipos. Poderão ser necessários diferentes níveis de supervisão durante o trabalho de grupo para garantir que não se verificam comportamentos ofensivos ou discriminatórios. Depois, a pessoa que facilita desenha um grande icebergue no quadro e enche a sua parte visível com ideias vindas das e dos participantes.
A pessoa que facilita passa então a explicar a segunda parte da tarefa, que é sobre ir "abaixo da superfície da água". As e os participantes devem refletir sobre o sentido mais profundo da cultura e tentar "explicar" as suas manifestações visíveis preenchendo a parte inferior do icebergue. Assim, voltam aos seus grupos iniciais em grupos de quatro a cinco membros, mas desta vez trocam as suas cópias do icebergue para que cada grupo trabalhe no icebergue de outro. Para cada uma das características visíveis mencionadas, tentam encontrar um aspecto mais profundo que o influencia ou causa. Colocam as suas ideias nas partes invisíveis dos icebergues nas suas folhas. Depois de terminarem, a pessoa que facilita repete o procedimento de *brainstorming* de todas as ideias e escreve-as no icebergue coletivo no quadro. Depois, segue-se uma discussão em grupo sobre estereótipos e preconceitos culturais. A pessoa que facilita pergunta como é fácil interpretar mal outra cultura quando julgamos apenas pelo que é visível, encorajando as e os participantes a pensar em formas de minimizar esse risco, ou seja, manter abertura a outras culturas, tentar conhecer as pessoas individualmente e interagir com elas, tentar aprender sobre os valores e crenças que estão subjacentes aos comportamentos das sociedades, etc.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita dedica cerca de 10 minutos a discutir o que aconteceu e a experiência do grupo. As perguntas podem incluir o seguinte:

1. A tarefa foi fácil ou difícil? O que tornou as coisas mais fáceis ou difíceis?
2. A forma como cooperaram como um grupo mudou à medida que foram avançando? Como?
3. Foi necessário uma ou um líder? Surgiu alguma ou algum líder? Quem era?
4. Acham que faz sentido comparar a cultura com um icebergue? Porque (não)?
5. Conseguem pensar noutras coisas com as quais as características visíveis e invisíveis da cultura possam ser comparadas?

ACOMPANHAMENTO

Se sobrar tempo, a pessoa que facilita pode terminar com uma lista de factos curiosos sobre características culturais interessantes ou engraçadas que podem à partida parecer bizarros:

1. No Japão e na Coreia do Sul dar uma gorjeta é considerado um insulto.
2. No Médio Oriente, América do Sul, Rússia e Grécia os "polegares para cima" é ofensivo e significa o mesmo que o "dedo do meio".
3. Mostrar as solas dos pés é muito insultuoso para as e os muçulmanos, hindus e budistas, uma vez que estas são consideradas imundas.
4. Não se deve tocar na cabeça de uma pessoa quando se está na Tailândia. É considerada a parte mais sagrada do corpo humano. Por outro lado, os pés são considerados a mais suja.
5. No Médio Oriente e em muitas partes de África, os homens dão as mãos como sinal de confiança e amizade.
6. Arrotar em público enquanto se janta é um sinal de educação na China e em Taiwan. É na verdade uma maneira de elogiar o *chef*.

Estes são apenas alguns exemplos e a lista pode ser alargada. Muitos exemplos semelhantes podem ser encontrados *online*. Se o grupo for multicultural, as e os participantes poderão acrescentar-lhe factos interessantes sobre as suas próprias culturas.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos participantes e felicita-os pela sua cooperação efetiva.

VARIAÇÕES

Pode haver muitas variações do método, por exemplo, o mesmo procedimento pode ser aplicado para falar da cultura pessoal e para permitir às e aos participantes aprender a olhar para além da aparência de uma pessoa, para todas as histórias e experiências que são invisíveis à primeira vista. Isto pode ser especialmente útil com participantes mais jovens, para os quais o conceito de cultura pode ser demasiado abstrato.

Referências: O método baseia-se no conceito de icebergue cultural de Edward Hall – "Beyond Culture" (1976) por Edward T. Hall (https://www.peacecorps.gov/educators/recursos/cultura-iceberg/).

A CAVERNA DO DRAGÃO

Grupo etário: 16-19
Palavras-chave: Competências Empreendedoras, Apresentação, Trabalho em Grupo, Aprendizagem Baseada em Projetos.
Tempo necessário: 120 minutos mais projeto como trabalho de casa
Número de pessoas: 9-30
Equipamento: Computador portátil, projetor, ecrã, acesso à Internet, quadro branco.
Materiais: Canetas, marcadores, folhas de papel grandes.
Espaço: Dentro de uma sala, parte da sessão pode acontecer ao ar livre.
Atividade explorada e sugerida por: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach – Polónia.

Objetivo do método: Melhorar o conhecimento das e dos participantes sobre empreendedorismo, especialmente a compreensão dos processos envolvidos na gestão de uma empresa, dotá-los de competências empresariais básicas, difundir mentalidades empreendedoras, fomentar comunicação e trabalho em equipa eficazes, melhorar as capacidades de apresentação, a criatividade e a inovação, desenvolver entusiasmo e autoconfiança, e incentivá-los a usar a sua iniciativa.

Preparação: Dado que a atividade é bastante longa e envolve várias fases, devem ser utilizadas diferentes disposições de espaço para as suas diferentes partes, de forma a garantir que o ambiente é o mais confortável possível e facilita o processo de aprendizagem. A ideia geral é criar um ambiente acolhedor e amigável, construir um sentido de comunidade, e garantir que as e os participantes estão ativamente empenhados na aprendizagem. A parte de visualização e discussão geral não requer mesas. Para garantir que todas e todos têm uma visão clara do ecrã e para facilitar a discussão em grupo, as cadeiras podem ser dispostas num semicírculo ou em U. Para a segunda parte, que se baseia no trabalho de grupo, as cadeiras devem ser organizadas de forma a facilitar a cooperação – por exemplo, juntá-las para acomodar grupos de quatro, frente a frente. Em alternativa, a segunda parte pode ser definida como trabalho de casa. A parte de apresentação deve ser leve, humorística, e divertida, as e os participantes devem ser encorajados a envolverem-se na preparação das decorações (por exemplo, cartazes da Caverna do Dragão - Dragon's Den -, bandeiras, etc.), talvez vestirem-se como aspirantes a empresários, etc..

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita dá as boas-vindas ao grupo e apresenta muito brevemente algumas ideias de negócios surpreendentemente bem-sucedidos (por exemplo, um quadro portátil num rolo) e revela que estas são as *startups* apresentadas no programa de televisão "Dragon's Den" (Caverna do Dragão). Segue-se uma breve discussão sobre as regras do programa.

CRIAR CONFORTO

Uma parte de um episódio do "Dragons' Den" é visualizada. Uma versão em língua nacional ou inglesa pode ser utilizada, dependendo da competência linguística do grupo. Se o método for desenvolvido com um grupo mais jovem, uma versão infantil do programa pode ser reproduzida ("Junior Dragons' Den").

O grupo é então dividido em grupos de quatro ou cinco. Esta divisão pode ser feita utilizando uma das seguintes estratégias:

- grupos com níveis de competências mistas (para fortalecer as e os participantes mais fracos e fazê-los sentir-se mais confortáveis);
- grupos de acordo com os interesses (para facilitar o trabalho sobre os produtos finais);
- arranjo aleatório de grupos (isto pode ser feito de forma divertida, por exemplo, pegue em pequenos puzzles e faça com que as e os participantes selecionem aleatoriamente uma peça e faça-os encontrar as e os outros participantes que têm o resto das peças desse puzzle. Outra forma poderia ser juntando as e os participantes de acordo com os meses dos seus aniversários ou escolhendo cartões coloridos de um monte, etc.).

ENTRAR NO TÓPICO

Depois da visualização do episódio de "Dragons' Den", a pessoa que facilita inicia uma discussão em grupo sobre o que faz um negócio um sucesso. As e os participantes identificam as principais áreas que são cruciais para o sucesso de uma ideia de negócio, por exemplo, gestão, financiamento, *marketing*, recursos humanos, vendas, produção, etc.. Uma vez identificadas estas áreas funcionais principais, a pessoa que facilita anota-as no quadro em grandes círculos. As e os participantes trabalham nos seus grupos para investigar mais aprofundadamente as áreas específicas (duas áreas por grupo). Discutem quais os aspetos específicos da gestão empresarial que são cobertos por cada área (por exemplo: recursos humanos - recrutamento, colocação, indução, orientação, formação, promoção, motivação, salário, reforma, transferência, condições de trabalho, sindicatos, segurança e bem-estar, etc.); quais são os seus principais objetivos; e também que fatores tornam estas áreas "boas" ou "más". As e os participantes escrevem as suas ideias em folhas de papel A3. Segue-se uma apresentação de ideias e uma discussão geral. A pessoa que facilita escreve as conclusões das e dos participantes nos círculos correspondentes no quadro. Depois, partilha alguns exemplos da vida real para ilustrar diferentes aspetos da gestão de negócios (por exemplo, modelo de gestão na empresa X, *marketing* na empresa Y, etc.).

EXPERIÊNCIA

De seguida, a pessoa que facilita passa a explicar a próxima parte da atividade que se baseia no projeto. O objetivo é criar estratégias de negócio para as empresas das e dos participantes e apresentá-las ao painel de juízes usando o conceito do programa de televisão "Dragons' Den". A pessoa que facilita apenas dá às e aos participantes algumas orientações gerais sobre o que deve ser incluído no projeto e recapitula as principais conclusões da discussão em grupo sobre as principais áreas funcionais da gestão empresarial. Além disso, para dar às e aos participantes alguma inspiração e mostrar como funciona o "pensar fora da caixa", a pessoa que facilita dá às e aos participantes uma lista de "ideias de negócio loucas que realmente funcionaram" (por exemplo: empresa "alugar uma galinha"). Isto mostra-lhes a importância da criatividade e introduz um elemento de diversão.

As instruções gerais são as seguintes: cada grupo tem de desenvolver uma ideia de negócio, preparar uma apresentação (por exemplo, uma apresentação digital ou qualquer outra forma de apresentação escolhida pelo grupo) e convencer o painel de que a sua ideia tem potencial para ser um sucesso. Para isso, precisam de se referir a pelo menos três das áreas funcionais empresariais que discutiram na fase anterior e mostrar como planeiam torná-las eficientes e sustentáveis. Cada projeto deve conter uma descrição geral da ideia de negócio, uma declaração de missão, a descrição do grupo alvo, um modelo de gestão, a estratégia de *marketing* com um *design* do logotipo/poster para fazer *marketing* de logotipo, etc..

O projeto real pode ser definido como trabalho de casa ou ser feito durante a sessão, se for possível gerir tanto o espaço como o tempo. Em qualquer caso, as e os participantes continuam a trabalhar nos grupos designados e assumem plena responsabilidade pelos projetos. Ao desenharem os seus negócios, são encorajados a fazer pleno uso da sua imaginação e criatividade e a pensar fora da caixa. No entanto, a tarefa não é apenas criar

uma ideia original de negócio – as e os participantes têm de usar os seus conhecimentos empresariais para convencer os "dragões" de que têm a oportunidade de ser bem-sucedidos.
Quando a ideia estiver pronta, decidem a forma de a apresentar perante as e os juízes - podem optar por uma apresentação em suporte digital, podem apenas falar sobre ela, podem até preparar um modelo do produto que irão oferecer.
Finalmente, todos os projetos são apresentados perante o painel dos dragões. Para tornar as e os participantes mais confortáveis e manter o humor leve, os dragões devem ser escolhidos entre o pessoal da escola ou da ONG. Esta fase envolve também um elemento de dramatização, uma vez que deve ser mantida dentro do estilo do programa de televisão. No final, as e os juízes escolhem o projeto vencedor.

RECOMENDAÇÕES

A pessoa que facilita explica o procedimento de forma clara e garante que todas e todos os participantes ficam com uma boa compreensão dos objetivos da atividade e dos seus papéis. Isto cria uma sensação de segurança, uma vez que as e os participantes sabem o que se espera. Ao mesmo tempo, embora as orientações gerais da atividade sejam fornecidas pela pessoa que facilita, as e os participantes têm muito a dizer quando se trata dos detalhes. Isto faz com que se sintam envolvidos e com poder - mesmo que sejam apenas pequenas coisas em que possam decidir, como, por exemplo, decorações. As opiniões e ideias das e dos participantes são sempre valorizadas e tratadas com respeito. A pessoa que facilita faz questão de criar um ambiente de apoio, sem julgamentos, proporcionando um *feedback* muito positivo e incentivando as e os participantes a abrirem-se e expressarem as suas ideias e opiniões. A pessoa que facilita deve estar pronta para dar apoio e explicações extra sempre que as e os participantes precisarem e deve encorajar as e os participantes a fazer perguntas. A pessoa que facilita deve manter-se ativa durante toda a atividade, mas o seu papel não é de forma alguma central. Deve oferecer apoio e aconselhamento, de vez em quando pode juntar-se aos grupos nas suas mesas para discutir ideias, envolver-se nas suas discussões, e dar *feedback* para que se sintam mais confortáveis.
O conforto das e dos participantes durante a parte final da atividade, que é a apresentação dos seus projetos, depende muito da escolha dos "dragões" – os membros do painel de juízes – e da atmosfera geral criada. Isto deve ser leve e de certa forma animado, mas, ao mesmo tempo, profissional o suficiente para fazer com que as e os participantes queiram fazer realmente bem as suas apresentações.

REFLEXÃO ENTRE PARES E SEGUIMENTO

A pessoa que facilita recebe *feedback* do grupo sobre o que aconteceu. Pode incluir questões sobre a atividade em si (a parte mais difícil, a mais fácil, a mais stressante, as suas reações à parte da apresentação, etc.), a dinâmica do grupo (identificação dos papéis do grupo – Havia uma ou um líder no grupo? Todas as opiniões foram valorizadas? Como descreveriam o vosso estilo de cooperação? etc.) ou o valor educativo da experiência (Qual foi a coisa mais importante que aprenderam? Como podem utilizar as competências na vossa vida/carreira futura?).

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos participantes e entrega-lhes os certificados que são feitos sob a forma de cheques fictícios das e dos juízes que decidiram "financiar" os melhores projetos.

VARIAÇÕES

Se a montagem de um painel de juízes e a organização de uma final completamente ao estilo "Dragons' Den" for um desafio demasiado grande ou se se revelar demasiado stressante para as e os participantes, estes podem apresentar os seus projetos apenas em frente do resto do grupo.

Referências: O método usa a ideia de um programa de TV "Dragons' Den" (https://www.imdb.com/title/tt0443370/).

PROBLEMA DE *EGGWARD*

Grupo etário: 14-18
Palavras-chave: Criatividade, Resolução de Problemas, Trabalho em Grupo, Negociações, Planificação, Empreendedorismo, Ciência, *Marketing*, Engenharia.
Tempo necessário: 90 minutos
Número de pessoas: 8-30
Materiais: Ovos, papel, lápis, tesouras, fita cola, jornal, rolos de papel higiénico, tubos de cartão, sacos de plástico, balões, caixas de cartão, palhinhas, elásticos, fio, esponjas, cola, etc..
Espaço: Sala de tamanho médio ou grande (para exibir todos os materiais e permitir que vários grupos trabalhem ao mesmo tempo).
Atividade explorada e sugerida por: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach – Polónia.

Objetivo do método: Promover o pensamento criativo, desenvolver competências de resolução de problemas, e apoiar o desenvolvimento de competências-chave, especialmente o empreendedorismo, a inovação e os fundamentos da engenharia. Centra-se também na promoção do trabalho em equipa e da colaboração, na melhoria das competências de negociação e apresentação, e no desenvolvimento de competências de planificação eficaz, de forma divertida e não ameaçadora.

Preparação: A sala deve ser disposta de modo a assegurar um trabalho de equipa eficaz. Por exemplo, as mesas devem ser agrupadas ou retiradas completamente da sala se as e os participantes se sentirem mais confortáveis a trabalhar no chão. Uma fileira de mesas deve ser alinhada numa das paredes para servir de balcão, de modo a exibir todos os materiais disponíveis para "comprar" para os projetos. As etiquetas com os preços devem ser anexadas a cada material. A disposição das mesas deve permitir à pessoa que facilita mover-se livremente entre os grupos e oferecer ajuda individual sempre que necessário. É importante apoiar a interação das e dos participantes e permitir a comunicação entre estes e a pessoa que facilita.
A pessoa que facilita deve levar os ovos e todos os materiais para a sessão. Em alternativa, pode pedir às e aos participantes que os forneçam (por exemplo, cada participante traz uma coisa).

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita dá as boas-vindas ao grupo.

CRIAR CONFORTO
A atividade começa com a pessoa que facilita apresentando a seguinte declaração: "As e os clientes não compram produtos, compram soluções para problemas". Isto abre uma discussão – na qual as e os participantes falam sobre qual pensam que é o significado da declaração – quer concordem ou não – e dão exemplos de produtos que a ilustram, referindo-se tanto ao problema que é abordado como à forma como um determinado produto o resolve.

Em seguida, as e os participantes são divididos em cinco grupos de quatro. Para os dividir em grupos de forma a facilitar o contacto entre todas e todos os participantes, a pessoa que facilita pode utilizar uma técnica de arranjo de grupo, por exemplo, utilizando autocolantes de cor para os dividir em grupos de cores, utilizando mês ou data de nascimento das e dos participantes, adjetivos (rotulando todas e todos os participantes usando adjetivos positivos, por exemplo, inteligentes, brilhantes, engenhosos, etc., e depois pedir às pessoas que foram descritas pelo mesmo adjetivo para se sentarem juntas, etc.). Desta forma, a criação de grupo torna-se divertida, gera movimento, e cria dinâmica.

ENTRAR NO TÓPICO

Uma vez criados os grupos, a pessoa que facilita apresenta-lhes um ovo: *Eggward*, o Ovo. A pessoa que facilita diz às e aos participantes que *Eggward* e os seus amigos encontraram recentemente uma nova paixão na vida, que é voar. Infelizmente, dadas as circunstâncias, só se podem dedicar a isso em teoria, e os poucos atrevidos que o tentaram perderam a vida e acabaram nos pratos do pequeno-almoço das pessoas.

EXPERIÊNCIA

Em seguida, a pessoa que facilita passa a explicar o desafio em si, que é resolver o problema de *Eggward* criando um produto inovador – uma estrutura que evitará que o ovo se parta após uma queda. Pode ser algo que proteja o ovo em si ou uma zona de aterragem para colocar no chão. Às aos participantes é dado um orçamento fictício que podem usar para "comprar" os materiais que estão disponíveis. Os materiais disponíveis são, por exemplo, fita cola, jornal, rolos de papel higiénico, tubos de cartão, sacos de plástico, balões, caixas de cartão, palhinhas, elásticos, cordas, esponjas, cola, etc.. Além disso, cada grupo recebe um par de tesouras, um lápis e um pedaço de papel para fazer o esboço do *design*.

O PROCEDIMENTO:

1. Discussão e planificação em grupo: cada grupo decide sobre a estrutura que pretende construir e os materiais de que necessita para a construir. Fazem esboços dos seus projetos individuais juntamente com uma "lista de compras" das coisas que precisam de "adquirir" na "loja". Ao conceber os seus projetos, têm de ter em conta o montante de dinheiro que têm à sua disposição e utilizá-lo de uma forma razoável.

2. Compra de materiais: as e os representantes nomeados em cada grupo vão até ao balcão de materiais e "compram" os materiais necessários para as suas construções. Devem seguir o plano feito pelo grupo visto que, uma vez feita a sua escolha de artigos, não podem devolvê-los ou trocá-los. No entanto, se durante o processo de produção decidirem que lhes falta algo que necessitam, podem negociar com outra equipa para fazer uma troca.

3. Construção das estruturas: os grupos trabalham nas suas construções. Como mencionado anteriormente, se se verificar que precisam de algo que não compraram ou se partirem algo no processo, podem trocar com as outras equipas. O regresso ao balcão de materiais não é permitido. Depois de construírem o seu produto, as e os participantes têm de inventar um nome para o mesmo e um slogan publicitário. Têm também de determinar quanto irão cobrar pelo produto, dados os custos de produção, tentando obter lucro, mas ao mesmo tempo certificando-se de que é suficientemente acessível para ser vendido.

4. Promoção e teste do produto: cada grupo promove o seu produto junto dos restantes grupos. Depois são testadas as estruturas protótipo de cada grupo para ver quais os ovos que sobreviverão à queda. No final, o melhor produto é escolhido com base na sua funcionalidade, apresentação, mas também no seu preço e no lucro que a empresa obtém.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita recebe *feedback* do grupo sobre o que aconteceu. Pode incluir questões sobre a atividade em si (a parte mais difícil, a mais fácil, a mais stressante, as suas reações à parte da apresentação, etc.), a dinâmica do grupo (identificação dos papéis do grupo – Havia uma ou um líder no grupo? Todas as opiniões foram valorizadas? Como descreveriam o vosso estilo de cooperação? etc.) ou o valor educativo da experiência (Qual foi a coisa mais importante que aprenderam? Como podem utilizar as competências na vossa vida/carreira futura?).

ACOMPANHAMENTO

A pessoa que facilita pode perguntar às e aos participantes se veem um paralelo entre a atividade e as empresas/carreiras da vida real (por exemplo: conceber equipamento de proteção para acrobacias e desportos radicais, etc.). Se o tempo permitir, pode mostrar às e aos participantes alguns exemplos de produtos de proteção reais (vestuário, equipamento) e fazer um pequeno debate sobre a sua construção.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos participantes, as estruturas podem então ser colocadas para exibição no corredor da escola ou num armário de exibição juntamente com os seus slogans publicitários.

VARIAÇÕES

Os materiais utilizados podem variar, A pessoa que facilita pode trazê-los ou pedir aos participantes que os forneçam. A atividade pode ser feita tanto no interior como no exterior.

Referências: Todo o cenário da atividade é uma ideia original, mas é baseada no clássico "desafio da queda do ovo". Uma versão pode ser consultada aqui: http://nautilossar.org/EVSblog/2018/09/11/non-formal-education-method-egg-drop-eggsercise/.

ENIGMA DE EINSTEIN

Grupo etário: 14-18
Palavras-chave: Pensamento Lógico, Resolução de Problemas, Dedução, Competências Linguísticas, Trabalho em Grupo, Aprendizagem Integrada de Línguas.
Tempo necessário: 60 minutos
Número de pessoas: 8-30+
Equipamento: Portátil/computador, acesso à Internet, projetor.
Materiais: Canetas, cópias da grelha do enigma, fotografia de Einstein e cópia da biografia de Einstein.
Espaço: Sala interior.
Atividade explorada e sugerida por: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach – Polónia.

Objetivo do método: Promover o pensamento lógico e a capacidade de resolução de problemas utilizando especialmente a estratégia de eliminação, aumentar a capacidade de comunicação em inglês, fomentar o trabalho em grupo, inspirar as e os participantes a utilizar os recursos educativos da Internet e a exercitar os seus cérebros de forma a reforçar as suas capacidades cognitivas e aumentar a sua memória e concentração.

Preparação: A sala deve ser organizada de modo a garantir um trabalho de equipa eficaz, ou seja, as mesas devem dispôr-se de forma a permitir que a pessoa que facilita se mova livremente entre os grupos e possa dar ajuda individual sempre que necessário. É tão importante apoiar a interação das e dos participantes como permitir a comunicação entre estes e a pessoa que facilita. A pessoa que facilita deve preparar cópias da grelha do enigma para serem distribuídas entre as e os participantes e uma impressão da fotografia de Einstein (abaixo - de preferência num formato grande) juntamente com uma cópia da biografia de Einstein para ler ao grupo. Deve também encontrar exemplos de dois ou três enigmas simples para usar como aquecimento (exemplos são dados na descrição).

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita dá as boas-vindas ao grupo.

CRIAR CONFORTO

Para trazer um elemento de diversão e surpresa e obter o interesse das e dos participantes, pode-se começar por partilhar um enigma lógico simples. Não deve ser muito complicado para que as e os participantes se sintam motivados e encorajados a enfrentar outro desafio deste tipo. Devem ser dados dois ou três minutos antes do grupo poder dar a resposta certa, a fim de dar a cada um e a cada uma a oportunidade de encontrar a solução.

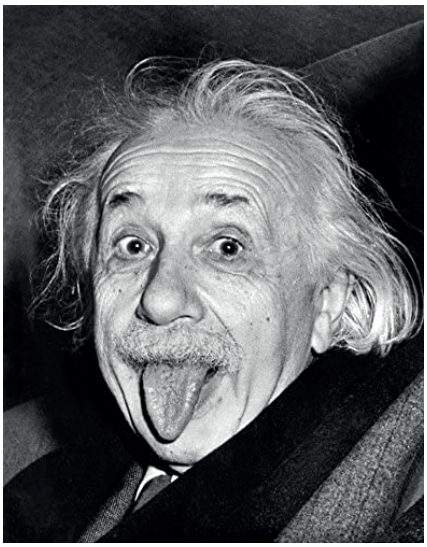
EXEMPLOS DE ENIGMAS SIMPLES:

- Uma avó, duas mães e duas filhas foram juntas às compras e todas compraram uma bolsa a cada uma. Quantas bolsas trouxeram para casa ao todo?
- Se quatro mulheres conseguem fazer quatro tartes em quatro horas, quantas tartes podem oito mulheres fazer em oito horas?

O grupo é então dividido em grupos de três ou quatro membros. Para criar algum movimento e garantir uma comunicação eficaz entre todas e todos os participantes, a pessoa que facilita utiliza uma das técnicas de criação de grupos. Por exemplo, para fazer alguma referência ao tema poderia contar com cálculos matemáticos simples (as e os participantes que obtiverem os mesmos números juntam-se para criar um grupo). Outra técnica envolve a rotulagem de todas e todos os participantes utilizando adjetivos positivos, por exemplo, inteligente, brilhante, engenhoso, etc. e, em seguida, pedir a quem foi descrito pelo mesmo adjetivo para se sentar junto.

ENTRAR NO TÓPICO

A pessoa que facilita lê uma pequena biografia em inglês de um cientista misterioso e a tarefa das e dos participantes é adivinhar a quem é que o texto se refere.



"He was a German-born physicist, although most people probably know him as the most intelligent person who ever lived. His name has become part of many languages when we want to say someone is a genius. He must have been pretty brainy to discover the Theory of Relativity and the equation E=mc2.
In 1999, 'Time' magazine named him as the Person of the Century. No one could have guessed this would happen when he was at school. He was extremely interested in science but hated the system of learning by heart. He said it destroyed learning and creativity. He had already done many experiments, but failed the entrance exams to a technical college.
He didn't let this setback stop him. When he was 16, he performed his famous experiment of imagining traveling alongside a beam of light. He eventually graduated from university, in 1900, with a degree in physics. Twelve years later he was a university professor and in 1921, he won the Nobel Prize for Physics". [1]

1 Banville, Sean. "ESL Lesson on Albert Einstein." www.famouspeoplelessons.com, famouspeoplelessons.com/a/albert_einstein.html.

EXPERIÊNCIA

Depois das e dos participantes adivinharem corretamente, a pessoa que facilita coloca a famosa fotografia impressa de Einstein com a língua de fora na parede.

Seguidamente explica que as e os participantes vão resolver um quebra cabeças criado por Einstein quando ele era ainda jovem. Apenas 2% das pessoas consegue resolver este enigma em menos de 15 minutos. O objetivo da atividade é descobrir quem roubou um peixe exótico raro do Aquário da Cidade usando 15 pistas. Para apresentar o enigma, a pessoa que facilita mostra o video "Can you solve "Einstein's Riddle?", de Dan Van der Vieren, disponível na página web de aulas *TEDed* (https://ed.ted.com/lessons/can-you-solve-einstein-s-riddle-danvan-der-vieren).

Depois disso, cada grupo recebe uma folha de trabalho com uma cópia do conjunto de pistas e da grelha do enigma (tudo em inglês).

ALBERT EINSTEIN CREATED A TRICKY LITTLE PUZZLE, SEE IF YOU CAN SOLVE IT! IT'S NOT EASY! ONLY 2% OF PEOPLE WHO TRY THIS PUZZLE CAN FIND THE ANSWER IN UNDER 15 MINUTES!

THERE ARE **FIVE** HOUSES. EACH HOUSE IS A **DIFFERENT COLOUR**. EACH HOUSE HAS A FAMILY FROM A **DIFFERENT COUNTRY**. EACH FAMILY DRINKS A **DIFFERENT DRINK**, PLAYS **DIFFERENT SPORTS** AND OWNS A **DIFFERENT PET**. FILL IN THE TABLE BELOW AND TRY TO WORK OUT **WHICH FAMILY KEEP FISH AS A PET!**

	HOUSE 1	HOUSE 2	HOUSE 3	HOUSE 4	HOUSE 5
COLOUR					
NATIONALITY					
DRINK					
SPORT					
PET					

FILL IN THE TABLE AND FIND OUT WHICH HOUSE KEEPS FISH AS PETS!

1. THE BRITISH MAN LIVES IN THE RED HOUSE.
2. THE SWEDISH MAN KEEPS DOGS AS PETS.
3. THE DANISH MAN DRINKS TEA.
4. THE GERMAN PLAYS SOCCER.
5. THE GREEN HOUSE'S OWNER DRINKS COFFEE.
6. THE OWNER WHO PLAYS BASEBALL HAS BIRDS.
7. THE OWNER WHO PLAYS BASKETBALL LIVES NEXT TO THE ONE WHO KEEPS CATS.
8. THE NORWEGIAN LIVES IN THE FIRST HOUSE.
9. THE OWNER WHO PLAYS THE VIOLIN DRINKS BEER.
10. THE OWNER OF THE YELLOW HOUSE PLAYS THE PIANO.
11. THE OWNER LIVING IN THE CENTER HOUSE DRINKS MILK.
12. THE OWNER WHO KEEPS THE HORSE LIVES NEXT TO THE ONE WHO PLAYS THE PIANO.
13. THE GREEN HOUSE IS ON THE IMMEDIATE LEFT OF THE WHITE HOUSE.
14. THE NORWEGIAN LIVES NEXT TO THE BLUE HOUSE.
15. THE OWNER WHO PLAYS BASKETBALL LIVES NEXT TO THE ONE WHO DRINKS WATER.

As e os participantes têm 30 minutos para resolver o enigma. Recomenda-se que, ao fazê-lo, comuniquem em inglês, mas tal depende da competência linguística do grupo. A pessoa que facilita desloca-se pela da sala e ajuda se alguém ficar bloqueado e pedir ajuda. Podem fornecer-se algumas pistas, como por exemplo sugerir que as e os participantes usem a estratégia de eliminação para tornar o processo mais eficaz. Se ninguém chegar à resposta certa após 30 minutos, as e os participantes podem tentar resolver o enigma coletivamente.

REFLEXÃO ENTRE PARES E SEGUIMENTO

A pessoa que facilita faz perguntas para obter o feedback das e dos participantes. Começa por perguntar se as e os participantes gostaram da tarefa, se tiveram dificuldades, etc.. Como seguimento, pede às e aos participantes que pensem em exemplos de situações em que as pessoas usam o processo de eliminação para resolver problemas no mundo real e pergunta "Em que casos este método é útil?".

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos participantes, e encoraja o grupo a explorar o site TEDed para encontrar mais quebra cabeças para resolverem em casa.

VARIAÇÕES

No caso de não haver acesso à Internet ou portátil disponível, a parte do vídeo pode ser omitida. Em vez disso, a pessoa que facilita pode introduzir o enigma simplesmente lendo-o às e aos participantes. Nesse caso, a atividade pode ser implementada em qualquer espaço disponível ou mesmo no exterior.

Referências: O método baseia-se num puzzle lógico inventado por Albert Einstein, e publicado pela primeira vez na Life Magazine em 17 de dezembro de 1962. A grelha pode ser descarregada a partir de inúmeros sites, por exemplo www.allesl.com. A fotografia de Einstein tirada por Arthur Sasse da UPI em 14 de março de 1951, pode ser facilmente encontrada online (por exemplo www.wikipedia.com).

INGLÊS de A a Z

Grupo etário: 14-100
Palavras-chave: Aprendizagem de Línguas, Cooperação, Criatividade.
Tempo necessário: 50 minutos
Número de pessoas: 15-25
Equipamento, materiais e espaço necessários: As letras do alfabeto inglês impressas em tamanho grande e cortadas, giz.
Atividade explorada e sugerida por: Asociatia de Tineri din Ardeal – Roménia.

Objetivo do método: Ajudar as e os participantes com um nível muito diversificado de inglês a praticar o seu vocabulário, permitindo que aqueles com maior capacidade linguística pratiquem o falar inglês e ajudem aquelas e aqueles que não falam tanto, ao mesmo tempo que se dá a oportunidade, a quem tem um nível básico, de aprender pelo menos 20 novas palavras.

Preparação: Alterar a disposição da sala para ter um círculo de cadeiras igual ao número de participantes. Podem também envolver-se as e os participantes para ajudar neste processo.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita pede às e aos participantes para formarem uma linha em frente à sala.

ENTRAR NO TÓPICO

A pessoa que facilita pergunta às e aos participantes se gostam de línguas, que línguas falam. Permite que alguns expressem os seus pensamentos. E pede-lhes então que pensem no inglês e no seu nível de conhecimento. Finalmente, pede-lhes que se ordenem numa linha de modo a que aqueles que se consideram os mais avançados em inglês permaneçam à esquerda, numa ordem decrescente para a direita, de modo a que a última pessoa seja a que se considera mais principiante.
É pedido às e aos participantes que se sentem no círculo de cadeiras pela ordem do seu nível, de modo que o círculo "comece" à esquerda da pessoa que facilita (também sentada no círculo) com quem for mais avançado e termine à sua direita com quem for mais principiante.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita coloca aleatoriamente as impressões das letras do alfabeto inglês no chão. Ao fazê-lo, explica às e aos participantes que, durante quatro minutos, têm que pensar no maior número de palavras que consigam, começando com o maior número possível de letras do alfabeto inglês.
Na primeira ronda, partindo do mais principiante e seguindo para a esquerda, cada pessoa tem de dizer uma palavra, começando com A, e assim por diante. Se o

alfabeto terminar e ainda houver pessoas, deve reiniciar-se a partir de A. Este deve ser o nível mais fácil, de forma a que as e os principiantes tenham uma vantagem de partida com as palavras mais fáceis, e as e os mais avançados tenham tempo para pensar em palavras mais desconhecidas. Certifique-se de que todas as palavras são pronunciadas corretamente e, enquanto isto acontece, escreva-as no quadro. Deve ser acrescentada a tradução na língua materna.

Na segunda ronda peça ao grupo que encontre o maior número de objetos na sala que começam com cada uma das letras. Não devem repetir objetos. Estes objetos devem ser colocados ao lado das letras no chão, ou, se não for possível movê-los, como "porta" ou "janela", a letra deve ser colocada sobre eles. Inicialmente, encontra-se facilmente 85% dos objetos, mas às vezes bloqueia-se nas letras X, Q, Z e noutras, dependendo do nível de inglês. Neste caso, devem incentivar-se as e os participantes a ser criativos, por exemplo desenhar no quadro algo que corresponde à letra ou mostrando uma imagem de qualquer coisa que não encontrem na sala num dos seus telemóveis, etc.. Uma vez concluída a tarefa, as e os participantes devem sentar-se de novo no círculo de cadeiras e rever os resultados, tendo cada pessoa de nomear os objetos encontrados, garantindo novamente que as palavras são corretamente pronunciadas. Enquanto isto acontece, as palavras devem ser escritas no quadro, com as traduções na língua materna.

REFLEXÃO ENTRE PARES

Assim que todos os objetos forem nomeados, deve perguntar-se ao grupo como se sentem e quantas palavras sentem que aprenderam, permitindo que todas e todos respondam à pergunta.

GENERALIZAÇÃO E CONTRIBUTOS

Deve perguntar-se ao grupo porque são importantes as línguas e saber falar o máximo possível de línguas, permitindo que se desenvolva uma pequena discussão.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece ao grupo pela sua participação e pelos contributos.

VARIAÇÕES

Se houver tempo suficiente, pode ser pedido a cada participante que escreva todas as palavras no caderno.

FLOWER POWER

Grupo etário: 13 - 100
Palavras-chave: Necessidades Humanas, Direitos Humanos.
Tempo necessário: 90 minutos
Número de pessoas: Mínimo 3, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Uma parede liberta com espaço suficiente para pendurar todos os desenhos, cópias da folha de instruções (uma por pessoa), um lápis para cada participante, borrachas, marcadores coloridos para partilhar, fita cola para pendurar os desenhos na parede, *flipchart* e marcadores.
Atividade explorada e sugerida pela: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - Portugal

Objetivo do método: Desenvolver uma compreensão sobre a ligação entre as necessidades humanas, o bem-estar pessoal e os direitos humanos, desenvolver aptidões para refletir e analisar, e fomentar a solidariedade e o respeito pela diversidade.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita contextualiza o momento de aprendizagem no âmbito da escola, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas.

EXPERIÊNCIA
Todas e todos escreverão um nome de uma flor num cartão. Em seguida, os cartões serão misturados e as e os participantes tentarão descobrir a quem pertence cada flor.

Parte 1. Identificar o que significa ser um ser humano completo

1. A pessoa que facilita explica que para se sentir completa como um ser humano, uma pessoa precisa de ter certas necessidades satisfeitas. Por exemplo, para a sobrevivência básica todos precisamos de ter comida e água, sono e ar para respirar. Também precisamos de segurança: segurança pessoal e financeira e boa saúde. Precisamos também de amor e integração: amizade, intimidade, e uma família. Também precisamos de estima: sentirmo-nos aceites e valorizados pelos outros e sentir que podemos desenvolver todo o nosso potencial e sentir-nos pessoalmente realizados.

2. É dito às e aos participantes que cada uma e cada um irá desenhar uma flor para representar as suas próprias necessidades como seres humanos. A flor deve ter oito pétalas: necessidades básicas, segurança pessoal, segurança financeira, saúde, amizade, família, estima, e realização pessoal. Os tamanhos das pétalas devem corresponder ao quão importante cada uma das oito necessidades é para as e os participantes neste momento das suas vidas. Mostrar um exemplo, enfatizando que se trata apenas de um exemplo. A flor de cada pessoa será diferente.

3. A pessoa que facilita distribui papel, canetas e marcadores coloridos e pede a cada participante que desenhe a sua própria flor no meio do papel deixando espaço à volta, sublinhando que:

- não haverá "respostas" certas ou erradas, nem boas nem más: a flor de cada uma e de cada um será única;
- não deve haver nomes nos papéis.

4. As e os participantes são convidados a pensar sobre as condições que têm de existir para que possam desabrochar e serem seres humanos completos. De seguida, é-lhes pedido que desenhem folhas em torno da flor para representar estas condições e que escrevam palavras-chave nas folhas, dando 10 minutos para isso.

5. As e os participantes são convidadas e convidados a colocar os seus trabalhos na parede para fazerem uma exposição.

Parte 2. Ligação das necessidades humanas aos direitos humanos

1. é dado às e aos participantes tempo para olhar para as flores. Em seguida, é-lhes pedido que se juntem em pequenos grupos de três e discutam as seguintes questões: Existe alguma ligação entre os direitos humanos, as flores e as folhas? Em caso afirmativo, quais são as ligações? Os direitos humanos são importantes? Porquê? Para vocês qual é o significado das palavras "direitos humanos"?

REFLEXÃO ENTRE PARES

Perguntar aos participantes:
Gostaram? Porquê? Por que não?
Foi difícil decidir o tamanho das pétalas?
Todas as oito necessidades são importantes para uma vida preenchida?
Existem outras necessidades que não são representadas pelas pétalas, isto é, há outras pétalas que devem ser acrescentadas? Alguém escreveu alguma coisa no centro da flor?
Surpreenderam-se com alguma semelhança ou diferença em relação às pétalas das outras pessoas?
O que é que isto vos diz sobre os seres humanos?
Quais são as consequências para o indivíduo que tenha as pétalas danificadas? O que é preciso para proteger as diferentes pétalas? O que é que escreveram nas folhas?
Há alguma ligação entre o que estava escrito nas folhas e a ideia dos direitos humanos? O que aprenderam sobre a vossa própria identidade como seres humanos? E em relação aos direitos humanos?
Que direitos humanos mais precisamos para nos deixar florescer e crescer para sermos seres humanos completos (onde vocês vivem)?
Alguns direitos humanos são mais importantes do que outros? Para quem? Quando? Onde? O que podemos fazer para proteger de melhor maneira os direitos humanos?
Existem necessidades que não sejam abrangidas por nenhuma das convenções em vigor nos direitos humanos?

Referências:

Adaptado de "Compass: Manual for Human Rights Education with Young people", [2017], Conselho Europeu – Estrasburgo, (https://www.coe.int/en/web/compass/flower-power).

CADEIRA A CADEIRA

Grupo etário: 8 – 88
Palavras-chave: Aprendizagem Intercultural, Participação.
Tempo necessário: 90 minutos
Número de pessoas: Mínimo 10, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Sala grande, cadeiras em círculo, folheto com instruções para os dois grupos, objeto a ser encontrado, plano da sala desenhado a vermelho com a localização do objeto a ser encontrado, canetas ou marcadores (incluindo vermelho, azul e preto), folhas de *flipchart*.
Atividade explorada e sugerida por: Aventura Marão Clube – Portugal.

Objetivo do método: Refletir sobre a dinâmica entre diferentes pessoas e grupos, identificar os princípios e competências essenciais para a promoção da diversidade, e refletir sobre as próprias atitudes e possíveis necessidades de mudança.

Preparação: Identificar o objeto a encontrar e preencher e imprimir as instruções em conformidade. Desenhar o plano da sala.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita contextualiza o momento de aprendizagem no âmbito do contexto concreto onde decorre a sessão, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se a si própria e dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita deve explicar que o que terá lugar a seguir é um exercício de simulação e que, para obter reflexões de qualidade, as e os participantes devem comprometer-se com ele, compreender claramente as instruções e segui-las rigorosamente. A pessoa que facilita deve dividir as e os participantes em dois grupos: um maior – correspondente a dois terços do grupo – e outro menor – correspondente a um terço. O grupo mais pequeno [Grupo B] deve abandonar a sala onde se realiza a atividade para outro espaço, e aí receber as suas instruções, que devem ser lidas de forma autónoma. Entretanto, o grupo maior [Grupo A] recebe também instruções que também são lidas de forma autónoma. A pessoa que facilita lembra a ambos os grupos que têm apenas 10 minutos antes do início do desafio, informando-os de quanto tempo lhes resta e disponibilizando-se para esclarecer dúvidas, explicando que apenas responderá a perguntas relacionadas com o que está escrito nas instruções – qualquer coisa relacionada com a estratégia é da responsabilidade do grupo. A pessoa que facilita salienta que o grupo deve conhecer bem as instruções, uma vez que, quando o desafio começar, estas ser-lhes-ão retiradas. Com isto em mente, pede a cada grupo separadamente para dizer as instruções em voz alta, sem as ler, corrigindo ou reforçando aspectos que parecem necessitar de clarificação.

No final dos 10 minutos, a pessoa que facilita indica ao Grupo A que o exercício começará e chama o Grupo B à sala.
Após a conclusão da tarefa ou após os 20 minutos, as e os participantes são convidados a sentarem-se nas cadeiras para a reflexão entre pares.

INSTRUÇÕES:

[Grupo A]
Este é um exercício de simulação.
Devem ler as instruções em 10 minutos.
Após o início da atividade, terão 20 minutos para resolver o desafio.
Divirtam-se!

O vosso objetivo:
- Encontrar [nome do objeto a encontrar, por exemplo: 'uma bola azul'].

O que podem fazer:
- pedir ajuda ao grupo B;
- desenhar, mas vocês têm papel nem canetas.

O que odeiam fazer:
- Estar de mãos dadas.

O que não podem fazer:
- falar;
- escrever;
- ver o que está escrito ou desenhado a vermelho;
- afastar-se uns dos outros (devem estar sempre em grupo);
- tocar diretamente no chão (com qualquer parte do corpo ou calçado) — aplicável apenas a um terço dos elementos do grupo (estes elementos devem ser escolhidos no início).

[Grupo B]
Este é um exercício de simulação.
Devem ler as instruções em 10 minutos.
Após o início da atividade, terão 20 minutos para resolver o desafio.
Divirtam-se!

O vosso objetivo:
- Compreender o que o grupo A precisa.

O que devem fazer:
- Apenas permitir que o Grupo A lhes solicite algo se estiverem de mãos dadas;
- Fornecer ao grupo A material de escrita, se for pedido (solicitar à pessoa que facilita);
- Ir ter com a pessoa que facilita para obter as pistas necessárias, depois de compreender o que o Grupo A precisa (para além do material de escrita, no caso de o pedirem);
- Dar as pistas ao grupo A e deixar que os seus membros encontrem o que precisam.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita sublinha que a simulação terminou e pede a cada pessoa do círculo, no sentido dos ponteiros do relógio, que partilhe uma primeira palavra — apenas uma palavra — sobre o que aconteceu. Após esta ronda, segue-se a reflexão entre pares, durante a qual a pessoa que facilita deve orientar o grupo para o conteúdo em questão, com base na seguinte estrutura:

1. Factos! [O que aconteceu?]
Para ambos os grupos: Qual acham que era o objetivo e as regras de cada grupo? (Após a resposta dos grupos, a pessoa que facilita explica os objetivos e as regras em causa ou sugere a cada grupo que o faça). Os objetivos foram atingidos?
Para o grupo B: O que viram quando chegaram à sala? Quais foram as etapas e os momentos de compreensão ou não compreensão? Seguiram as regras que tinham na vossa folha de instruções?
Para o grupo A: Como se organizaram nos primeiros 10 minutos? Cumpriram as regras ao longo do processo? Como foi a comunicação com o outro grupo? E dentro do grupo? Que obstáculos ou dificuldades foram encontrados?

2. Emoções. [Como se sentiram? Gostaram?]
Sentiram-se desconfortáveis em algum momento? Como se sentiram? Como lidaram com os obstáculos? Percebendo quais eram as regras do outro grupo, acham que as mesmas foram seguidas? E o vosso grupo cumpriu as regras? Como foi a distribuição de papéis e qual o papel que assumiram no grupo? Sentem-se confortáveis com o vosso papel? O que fariam diferente se repetissem o exercício? Superaram a frustração? Como?

3. Paralelos com a realidade.
No abstracto, como caracterizariam a relação entre estes dois grupos? Encontram neste exercício aspetos comuns com situações reais? Que situações? Se pensarem neste exercício como uma metáfora, o que diriam que cada grupo representa? Especificamente, que paralelos podemos reconhecer com as relações que estabelecemos com outras pessoas e grupos em diferentes contextos das nossas vidas? Quais acham que são os resultados da aprendizagem deste exercício? Como podemos aplicá-los nos nossos contextos de experiência e ação? De que aptidões precisamos de desenvolver e mobilizar para construir relações mais solidárias e equitativas entre diferentes pessoas e grupos?

A pessoa que facilita deve registar as ideias-chave que surgem desta reflexão coletiva numa folha de *flipchart*.

GENERALIZAÇÃO E CONTRIBUTOS

Partindo das notas da reflexão feita com ao longo da reflexão entre pares, a pessoa que facilita deverá fazer uma apresentação das principais ideias. Tendo em conta o contexto, as características e os interesses do grupo de participantes, pode ser relevante explorar algumas noções centrais sobre diversidade, aprendizagem intercultural, interdependência, cooperação, igualdade, poder, discriminação, inclusão, solidariedade, participação e capacitação.

A sessão é avaliada através de uma ronda de respostas às perguntas: "algo que aprendi ou percebi na sessão" e "o que espero aprofundar".

Referências: Adaptado de "É de Género? - Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global" [2015], Martins, F. (coord), Constante Pereira, S. e outros, Rosto Solidário - Santa Maria da Feira, página 35 a 41 (http://www.edegenero.pt/pdf/manual_edegenero.pdf).

CAMPO MINADO

Grupo etário: 14-100
Palavras-chave: Memória, Cooperação, *Teambuilding*.
Tempo necessário: 50 minutos
Número de pessoas: 15-25
Equipamento, materiais e espaço necessários: 36 ou 6x6, 49 ou 7x7 folhas de jornal antigo, cada uma das quais com uma tira de fita cola de dupla face de um lado que pode ser colada no chão da sala.
Atividade explorada e sugerida por: Asociatia de Tineri din Ardeal – Roménia.

Objetivo do método: Fazer com que o grupo trabalhe em conjunto rumo a um objetivo único.

Preparação: Num papel, preparar uma grelha com um 'caminho' onde não existam minas, como se vê em baixo. Mude a disposição da sala, de modo a ter um grande espaço vazio. Coloque a grelha de folhas de jornal numa disposição 6x6 ou 7x7 (em conformidade com a grelha desenhada) no chão. O tamanho depende do tempo disponível e do número de participantes. Pode envolver as e os participantes para ajudar neste processo também.

			OK			
				OK		
				OK		
					OK	
			OK	OK		
		OK				
		OK				

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita pede aos participantes que formem uma fila em frente à grelha disposta no chão.

ENTRAR NO TÓPICO
A pessoa que facilita conta ao grupo a história de como um avião que estava a levar estudantes para os Estados Unidos se tinha despenhado em Cuba numa zona militar cheia de minas. Para poderem chegar à Embaixada Americana, as e os estudantes precisam de descobrir o percurso secreto onde não há minas.

EXPERIÊNCIA
A pessoa que facilita explica as regras: as e os participantes precisam de formar uma fila, e o primeiro na fila tem de começar a pisar o "campo minado". Eles têm a opção de andar apenas para a frente, para a esquerda e para a direita, ou na diagonal, mas não para trás. Quando se verifica na grelha que a ou o participante não está numa mina, é dada a indicação de que pode continuar a andar. Quando a ou o participante pisa numa mina, essa pessoa tem de ir para o fundo da fila e a próxima pessoa continua. Todo o grupo precisa de prestar atenção para saber onde estão as minas. Sempre que um erro é cometido, o grupo recomeça com a pessoa a seguir na fila, até conseguir chegar ao outro lado. Quando isso acontece, todo o grupo tem que atravessar o caminho um a um. As e os participantes podem ficar impacientes, devendo quem facilita acalmar os ânimos e motivar o grupo, incentivando a cooperação. À medida que o tempo passa e se vai esgotando, o grupo deve ser pressionado, para se empenhar mais. Quando faltarem 10 minutos para o fim da atividade, esta deve ser interrompida, independentemente de terem conseguido ou não. Nesse momento ou se e quando conseguirem, deve iniciar-se a reflexão de pares, que poderá ter uma maior duração.

REFLEXÃO ENTRE PARES
A pessoa que facilita faz as seguintes perguntas às e aos participantes:
O que aconteceu? - Descrevam o processo.
Como é que a participação vos fez sentir?
Que papel assumiram na atividade?

GENERALIZAÇÃO E CONTRIBUTOS
A pessoa que facilita pergunta ao grupo: Por que razão fizemos esta atividade? Vêm semelhanças entre a forma como agiram e como se comportam noutras situações, como numa aula, no desporto, ou outra? Como podemos usar esta experiência no nosso dia-a-dia?

ENCERRAMENTO
A pessoa que facilita agradece às e aos jovens a sua participação e contributos.

VARIAÇÕES

É possível planificar vários campos minados para que, de cada vez que o grupo comete um erro, seja usada uma nova grelha de forma a que o grupo não possa confiar na experiência passada. Ou, depois de falhar, essa pessoa 'perderá uma perna' e terá de passar pelo campo pela segunda vez ao pé coxinho, na terceira vez, com a mão do mesmo lado presa atrás das costas, na quarta com ambas as mãos e depois da quarta vez não poderá participar, mas terá de ser carregado por alguém 'ainda vivo' enquanto o campo está a ser resolvido.

Referências: Esta atividade está disponível em vários manuais de educação não formal. Uma versão pode ser encontrada em "Experiential Education for Social Inclusion". Practical Guidebook.", de Agnieszka Leśny (page 36 - www.naukaprzygoda.edu.pl/wpcontent/uploads/2017/03/PRACOWNIA_folder_interaktywny_rozkladowki.pdf).

A MINHA CADEIRA SOCIEDADE

Grupo etário: 13-77
Palavras-chave: Sustentabilidade, Pensamento Crítico.
Tempo necessário: 30 minutos
Número de pessoas: Mínimo 12, máximo 30
Equipamento, materiais, e espaço necessários: 1 cadeira por participante, mais uma adicional.
Atividade explorada e sugerida por: Aventura Marão Clube - Portugal.

Objetivo do método: Desenvolver competências de cooperação e comunicação, e trabalhar em processos participativos e de tomada de decisão.

Preparação: Espalhe as cadeiras aleatoriamente pela sala.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita contextualiza a atividade no âmbito do contexto concreto onde decorre a sessão, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se a si própria e dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas para a atividade.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que se sentem nas cadeiras. Quando todas e todos os participantes estiverem sentados e uma das cadeiras estiver livre, a pessoa que facilita explica ao grupo que o seu objetivo é, durante um minuto, impedir que esta se sente na cadeira livre (exemplificando-o). Sempre que a pessoa que facilita consiga sentar-se na cadeira livre, o grupo tem que recomeçar. A pessoa que facilita explica ao grupo que terão 30 minutos para atingir o objetivo. Para finalizar, antes de começar, a pessoa que facilita diz ao grupo que as regras são:
- Não podem falar durante a atividade (só entre as tentativas é que podem discutir estratégias);
- Não podem impedir a passagem da pessoa que facilita;
- Não podem correr (nem a pessoa que facilita pode correr);
- Não podem fingir que se levantam e não podem sentar-se na mesma cadeira.

Assim que as instruções estiverem claras, a pessoa que facilita começa o relógio.

REFLEXÃO ENTRE PARES

Colocando as cadeiras em círculo, a pessoa que facilita pergunta às e aos participantes: foi muito difícil alcançar o objetivo e porquê? como se sentiram durante a atividade? como pensam que poderiam facilitar as coisas? como se sentem neste momento sobre a experiência? e como a relacionam com situações da vida real?

A MINHA FAMÍLIA, O MEU GRUPO

Grupo etário: 13-66
Palavras-chave: Estrutura Familiar, Dinâmica Social.
Tempo necessário: 45 minutos
Número de pessoas: Mínimo 10, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Quadro e marcador, mesas, cartões para o *teambuilding*, papel e caneta.
Atividade explorada e sugerida por: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses – Portugal.

Objetivo do método: Compreender a importância da comunicação e da manutenção do respeito sobre as regras definidas em qualquer grupo, principalmente em contexto familiar.

Preparação: Corte as formas para a atividade (disponíveis abaixo).

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita contextualiza a atividade no âmbito do contexto concreto onde decorre a sessão, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se e dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas para a atividade.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que coloquem duas mesas no centro da sala e que escolham se querem participar ou observar (considerando o número mínimo de pessoas necessárias).
Depois de as e os participantes escolherem quem joga e quem observa, a pessoa que facilita organiza as e os participantes em grupos com o mesmo tamanho (mínimo três, máximo de cinco participantes por grupo), e recorda a importância da comunicação e do respeito pelas regras definidas num grupo.
A pessoa que facilita explica claramente as regras: os conjuntos de peças previamente cortados são distribuídos entre as equipas, e a pessoa que facilita explica que cada participante precisa de construir um quadrado com apenas três peças. Para poder construir o quadrado, cada jogadora ou jogador só pode DAR ou RECEBER pedaços de papel, que vão sendo passados de forma circular, no sentido dos ponteiros do relógio, por todas e todos os intervenientes, que não podem alterar a ordem pela qual as peças circulam. Quem terminar permanece quieto no seu lugar, com o quadrado construído à sua frente, na mesa, à espera que as e os restantes jogadores completem a tarefa. Ninguém pode falar durante o exercício, nem ajudar as ou os colegas, de nenhuma forma. A equipa que terminar mais cedo, de forma correta e seguindo as regras, ganha. As e os participantes que observarem devem registar como o processo se desenvolve, como os outros se comportam, e se as equipas seguiram ou não as regras, e quanto o exercício terminou.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que se expressem sobre o exercício: o que experienciaram? foi fácil ou difícil? e como se sentiram quando terminaram? Deve ser permitido que cada equipa partilhe, bem como as e os observadores. Finalmente deve colocar-se a questão sobre como se pode construir algo como uma equipa, quando as regras são individuais.

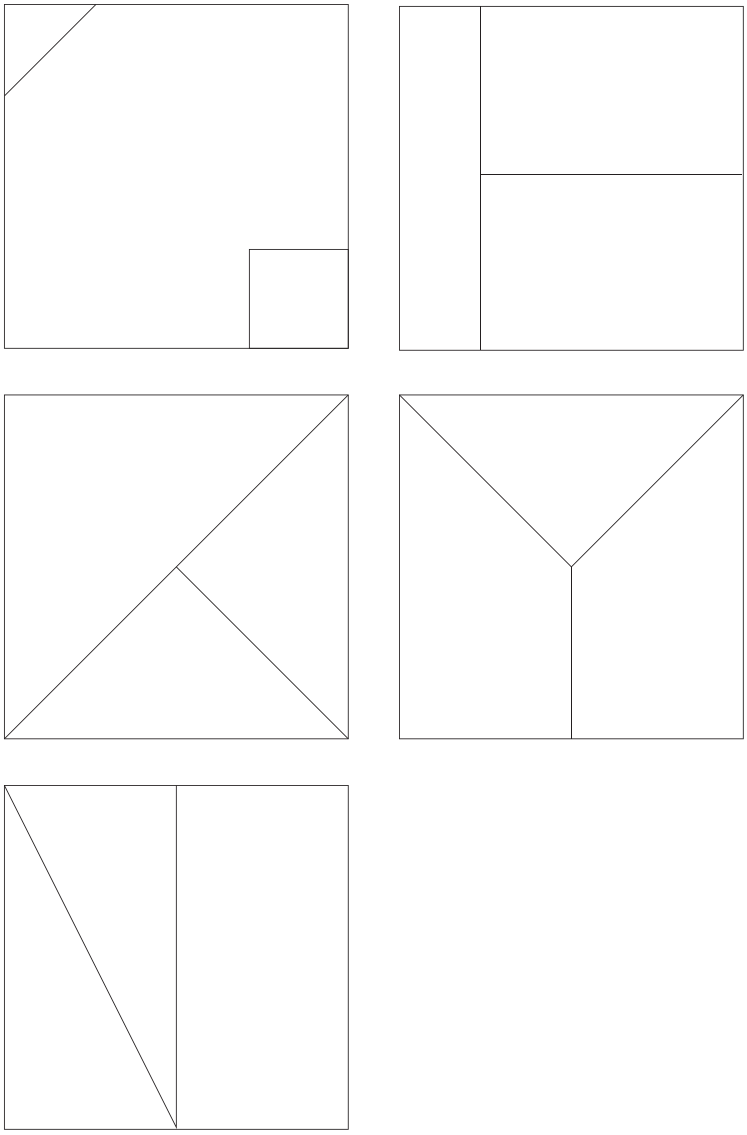
GENERALIZAÇÃO E CONTRIBUTOS

Deve ser reforçado, como, num grupo, é importante exercer competências de comunicação e seguir regras definidas, estabelecendo um paralelo com a família, grupo social maior ou menor (usando o exercício como uma metáfora para uma refeição em família).

AÇÃO E SEGUIMENTO

Deve ser pedido às e aos participantes que a partir daí comecem a reparar nas regras familiares mais importantes, que já ninguém questiona ou que quase todos os elementos da família seguem sem a necessidade de falar sobre isso.

Formas para recortar, considerando como tamanho básico uma folha de papel A4 (cada quadrado corresponde, assim, a aproximadamente dois terços de uma folha de papel A4).



A MINHA FAMÍLIA, O MEU MUNDO

Grupo etário: 13 - 100
Palavras-chave: Estrutura Familiar, Dinâmica Social.
Tempo necessário: 90 minutos
Número de pessoas: Mínimo 3, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Quadro-negro e marcador, mesas, guiões e cartões.
Atividade explorada e sugerida por: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses – Portugal.

Objetivo do método: Compreender, através da dramatização improvisada, a complexidade dos laços familiares e das relações de parentesco, e questionar as funções e modelos familiares tradicionais.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita contextualiza a atividade no âmbito do contexto concreto onde decorre a sessão, o conteúdo, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se e dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas para a atividade.

EXPERIÊNCIA
A pessoa que facilita lembra às e aos participantes que quando as coisas correm bem, a experiência familiar e a convivência entre os seus membros são pacíficas, mas quando há problemas ou conflitos, a vida familiar pode ser muito complexa. Dividindo as e os participantes em dois grupos (cada grupo escolhe o seu nome de "família") e distribuindo um pequeno guião com uma situação familiar a resolver (situações diferentes para cada "família" disponíveis abaixo). As e os participantes devem atribuir uma função e parentesco a cada membro do grupo (pai, mãe, filho, filha, etc.). Cada "família" desempenhará a situação dada, desempenhando o papel e respeitando todos os elementos, a fim de tentar encontrar uma solução para o problema. Tem de haver diálogo e todas e todos os participantes têm de se envolver e dar a sua opinião. No final do tempo definido, tem de haver uma resolução familiar. [Cada grupo dramatiza a sua situação enquanto o outro assiste em silêncio].
Aqui estão duas situações como exemplos (com base nestes, a pessoa que facilita pode adaptá-los ou conceber outros):

A

Parabéns, agora são uma família!! A vossa primeira tarefa é escolher o nome da vossa família!
A família ..... está em casa num domingo à hora de almoço: mãe, namorado da mãe (que não vive em casa), as duas filhas gémeas mais novas, o filho mais velho, de 17 anos, e o avô, idoso.
O filho quase se engasga com a comida porque não sabe como abordar o assunto: uma rapariga da escola acusa-o de a engravidar e ele não quer assumir a responsabilidade.

DESAFIO:

Filho – comunicar à família o que aconteceu e fazê-los ficar do seu lado.
Toda a família – encontrar uma solução para a situação.
Todos os membros da família devem contribuir para a resolução (positivamente ou negativamente).

B

Parabéns, agora são uma família!! A vossa primeira tarefa é escolher o nome da vossa família!
A família ..... está em casa, depois do jantar, a assistir televisão: mãe, pai, filho mais novo e avô, idoso.
Entretanto, chega a filha mais velha (17 anos) com uma amiga, com quem tinha saído. Quer pedir algo aos pais, mas receia que eles não permitam: quer fazer um piercing na língua e/ou uma tatuagem na mão. A amiga já tem algumas.

DESAFIO:

Filha - encontrar uma maneira de convencer os pais e de não os irritar com o pedido.
Amiga – apoiar a sua amiga sem atormentar a família.
Toda a família – negociar uma solução para a situação.
Todos os membros da família devem contribuir para a resolução (positivamente ou negativamente).

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita pede às/aos participantes que se expressem sobre o exercício: o que experienciaram, se o consideraram fácil ou difícil, e se sentiram que a solução que encontraram na família foi a mais apropriada.

GENERALIZAÇÃO E CONTRIBUTOS

É feita a análise da diferença entre uma família e outra. A pessoa que facilita pergunta se conhecem outros tipos de famílias e quais são as diferenças entre elas, bem como se as famílias resolvem os seus conflitos de forma diferente, dependendo da tipologia.

DEBATE PARLAMENTAR: PRODUÇÃO AGRÍCOLA

Grupo etário: 13-100
Palavras-chave: Sustentabilidade, Pensamento Crítico.
Tempo necessário: 45 minutos
Número de pessoas: Mínimo 8, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Computador, projetor, Internet, hiperligação de vídeo previamente identificado, mesas e cadeiras.
Atividade explorada e sugerida por: Aventura Marão Clube – Portugal.

Objetivo do método: Pensar de modo crítico sobre a sustentabilidade e desenvolver competências de debate e comunicação.

Preparação: Identificar um pequeno vídeo (máximo de 10 minutos) sobre o assunto e analisar as regras do debate parlamentar britânico. Preparar a sala com as mesas e cadeiras em formato de debate.

Vídeos possíveis para a sessão:

- "Da Arquitetura Paisagista à Agricultura de Conservação", por Thomas Woltz (www.youtube.com/www.youtube.com/watch?v=9VlY-3V63yI).
- "FUTUREMAKERS: Jill Isenbarger." (www.youtube.com/watch?v=bb8YZsRpkXQ).
- "Uma crise alimentar global pode estar a menos de uma década de distância.", de Sara Menker (www.ted.com/talks/sara_menker_a_global_food_crisis_may_be_less_than_a_decade_ away#t-136449).
- "Agricultura Regenerativa – uma Solução para as Alterações Climáticas", de Bem Dobson (www.youtube.com/relógio?v=yp1i8_JFsao).
- "Quais são os problemas morais mais importantes do nosso tempo?", de Will MacAskill (www.ted.com/talks/will_macaskill_what_are_the_most_important_moral_ problems_of_our_time#t-79793).').'

A introdução ao debate parlamentar britânico pode ser feita através da "Breve Introdução ao Debate Parlamentar Britânico", de Alfie Coates (www.youtube.com/watch?v=jGB6p6yob-M&t=33s).

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita contextualiza a atividade no âmbito do contexto concreto onde decorre a sessão, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se e dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas para a atividade.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita explica que o grupo será dividido em dois grupos mais pequenos – um deles para argumentar contra o argumento do vídeo que vão ver, e o outro a argumentar a favor. Explica como o debate vai funcionar – seguindo as instruções do debate parlamentar britânico. Os grupos assistem ao vídeo e têm 10 minutos para se prepararem.

REFLEXÃO ENTRE PARES

Após o debate, a pessoa que facilita pergunta ao grupo o quão fácil ou difícil foi agir contra ou a favor do argumento e porquê. A pessoa que facilita sugere uma ronda de partilha de impressões sobre o que cada uma ou cada um dos participantes sente que retirou da experiência.

GÉNERO E PROFISSÕES

Grupo etário: 13 - 77
Palavras-chave: Igualdade, Profissões, Competência, Estereótipos nas profissões, Reflexão.
Tempo necessário: 45 minutos
Número de pessoas: Mínimo 3, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: Mesas, cadeiras, cartões, etiquetas com nomes de profissões, quadro branco e marcadores.
Atividade explorada e sugerida por: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses – Portugal.

Objetivo do método: Desenvolver competências de cooperação, praticar a eficácia e seguir regras, promover o exercício da livre expressão de opinião, valorizar a competência assuma do estereótipo e refletir sobre escolhas e opiniões pessoais.
Preparação: Etiquetas com profissões e cartões.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita contextualiza a atividade no âmbito do contexto concreto onde decorre a sessão, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa.
A pessoa que facilita apresenta-se.

EXPERIÊNCIA
A pessoa que facilita pede a cada participante para dizer o seu nome, idade e profissão que gostaria de ter no futuro.
A pessoa que facilita partilha com o grupo quais são os objetivos pretendidos para a sessão:

- Que as e os participantes encontrem soluções para os desafios criados;
- Permitir que todos os elementos participem;
- Que todos os desafios sejam cumpridos dentro do prazo estabelecido;
- Que as e os participantes reconheçam a importância de alcançar objetivos, independentemente da sua dificuldade;

Que todos reconheçam a competência como um fator diferenciador.
A pessoa que facilita divide o grupo em subgrupos de três elementos e convida-os a sentarem-se nas mesas (já) organizadas com cadeiras, uma caixa com profissões, e cartazes). Cada subgrupo tem uma caixa com várias profissões na sua mesa.
Todos os grupos têm as mesmas profissões na sua caixa: Assistente de bordo; Futebolista; Educador de infância; Mecânico; Presidente da República; Empregado de Fábrica; Funcionário de quartos de Hotel; Monitor de Desportos Radicais; Animador Sociocultural e Guia Turístico.

A cada grupo é dada uma folha de papel de tamanho A3 com três colunas, onde se pode ler:

FEMININO	AMBOS	MASCULINO

É pedido a cada subgrupo que escolha uma profissão, leia-a e, em grupo, chegue a um consenso sobre "onde colocar a profissão". Só poderão escolher uma das três colunas indicadas.

No final, cada subgrupo apresenta as suas colunas relativamente a todas as profissões e ocupações.

A pessoa que facilita convida as e os participantes a comparar os cartazes que resultaram do exercício.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita partilha as seguintes questões a serem analisadas nos grupos:

- O que acham dos resultados apresentados em cada um dos grupos?
- Como um grupo, foi fácil chegar a um consenso? Como chegaram a um consenso? Que argumentos usaram?
- Por que é que certas profissões são tradicionalmente consideradas para mulheres e/ou homens?
- Em que tipo de profissões, e porquê, as mulheres estão sub-representadas? E os homens?
- Que tipo de competências são necessárias para cada profissão e qual é a sua relação com o género?

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que se sentem em círculo e solicita que partilhem uma frase com base na experiência da sessão.

QUIZ: FACTOS E NÚMEROS SOBRE O TURISMO

Grupo etário: 13-66
Palavras-chave: Turismo, Características socioeconómicas de um território, Aspetos geográficos de um local, Cooperação.
Tempo necessário: 45 minutos
Número de pessoas: Mínimo 6, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: *Flipchart*, marcadores, quadro branco, folhas com informação.
Atividade explorada e sugerida por: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses – Portugal.

Objetivo do método: Promover uma perspetiva crítica sobre a importância e o impacto do sector do turismo, dar acesso a informações relevantes sobre um território específico, e explorar se as e os participantes trabalham melhor a nível individual ou coletivo.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita enquadra a atividade no âmbito do contexto concreto onde decorre a sessão, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se e dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas para a atividade.

EXPERIÊNCIA

Os elementos do grupo estão dispostos em círculo e cada uma ou cada um deve dizer duas verdades e uma mentira. Todos os outros elementos tentarão adivinhar qual é a mentira. Todos os elementos participam.

A pessoa que facilita partilha com o grupo o enquadramento geral da sessão/experiência, explicando as regras associadas ao exercício, e partilhando os objetivos pretendidos:

- Que as e os participantes tenham uma taxa superior a 60% a nível de respostas individuais;
- Que os grupos tenham uma taxa de sucesso superior a 75%.

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que respondam individualmente ao conjunto de perguntas que distribui. Depois disso, terão de formar grupos de três elementos e responder às mesmas perguntas, desta vez coletivamente, e de forma consensual. Quando cada grupo tiver terminado, as respostas corretas serão apresentadas de modo a que as e os participantes sejam capazes de contar os pontos referentes aos resultados das respostas corretas, tanto individualmente como em grupos. A pessoa que facilita promove uma discussão onde as e os participantes começam por analisar e comparar os resultados individuais os coletivos.
A grelha abaixo e a respectiva folha de respostas podem ser utilizadas, mas deve ser adaptada ou alterada de acordo com o território ou grupo ou qualquer outro fator.

PERGUNTAS	INDIVIDUAL	COLETIVO	RESPOSTA CORRECTA	PONTUAÇÃO INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO COLETIVA
Qual o número de países no mundo?					
Em que ano Marco de Canaveses se tornou cidade?					
Quantas freguesias tem Marco de Canaveses?					
Percentagem do total de empregos relacionados com o Turismo, em Portugal.					
Qual é o grau de álcool do vinho verde da EPAMAC?					
Qual é o consumo médio de água, por pessoa/dia, num hotel em Portugal?					
Quanto "custa" uma ou um turista médio por dia em Portugal?					
Número de turistas que visitaram Portugal em 2018?					
Quanto custa tirar o passaporte?					
Qual é a população da Europa?					
Qual a altura do Pico nos Açores?					
Em que ano nasceu Carmen Miranda?					
Qual a altura da Senhora da Guia, na Serra da Aboboreira?					
Quanta água é desperdiçada por dia em Portugal?					
De acordo com a OMT, qual é a posição no *ranking* que Portugal ocupa como país que recebe turistas?					
Quantos passageiros viajaram para o aeroporto do Porto em 2018?					
TOTAIS					

RESPOSTAS			
972	11	16	65
23 MILHÕES	400 MILHÕES	2351	17
1909	42	1993	741 MILHÕES
12 MILHÕES	193	345	22

SOLUÇÕES (APENAS PARA A PESSOA QUE FACILITA)	
Qual é o número de países no mundo?	193
Em que ano Marco de Canaveses se tornou cidade?	1993
Quantas freguesias tem Marco de Canaveses?	17
Percentagem do total de empregos relacionados com o Turismo, em Portugal.	16
Qual é o nível de álcool do vinho verde da EPAMAC?	11
Qual é o consumo médio de água, por pessoa/dia, num hotel em Portugal?	400 MILLION
Quanto "custa" uma ou um turista médio por dia em Portugal?	42
Número de turistas que visitaram Portugal em 2018?	23 MILLION
Quanto custa tirar o passaporte?	65
Qual é a população da Europa?	741 MILLION
Qual a altura do Pico nos Açores?	2351
Em que ano nasceu Carmen Miranda?	1909
Qual a altura da Senhora da Guia, na Serra da Aboboreira?	972
Quanta água é desperdiçada por dia em Portugal?	345
De acordo com a OMT, qual é a posição no ranking que Portugal ocupa como país que recebe turistas?	22
Quantos passageiros viajaram para o aeroporto do Porto em 2018?	12 MILLION

ENCERRAMENTO

Para encerrar a sessão, as e os participantes serão organizados em círculo e serão desafiados a classificá-a com apenas uma palavra.

RATATOUILLE

Grupo etário: 14-18 - aula de língua
Palavras-chave: Cooperação, Criatividade, Competição.
Tempo necessário: 50 minutos
Número de pessoas: 25-35
Equipamento, materiais e espaço necessários: Atividade interior, papel, e lápis de cor.
Atividade explorada e sugerida por: Liceul Tehnologic Zeyk Domokos - Roménia.

Objetivo do método: Melhorar a criatividade e cooperação das e dos participantes, e com base nas palavras que já conhecem em inglês, aprender algum novo vocabulário.

Preparação: A pessoa que facilita reúne os materiais e cria cartões com diferentes tipos de restaurantes (veganos, estrela Michelin, churrasqueira, recepção de casamento, etc.). A sala deve estar disposta de forma a que grupos de três a cinco participantes se possam sentar juntos.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita pede às e aos participantes que façam um *brainstorming* em torno do vocabulário alimentar que conhecem, e questiona-os relativamente à experiência deles em restaurantes (para estudantes intermédios ou avançados).

CRIAR CONFORTO

A pessoa que facilita cria grupos de três a cinco membros (dependendo do total de participantes), misturando níveis de aptidão: deve haver em cada grupo uma diversidade de perfis (alguém que goste de *design*, alguém que seja capaz de planear um menu, por exemplo).

ENTRAR NO TÓPICO

Os grupos tiram um dos cartões de restaurante aleatoriamente. A pessoa que facilita pede-lhes que digam em voz alta o tipo de restaurante que têm no cartão, e certifica-se de que compreendem o que é.

EXPERIÊNCIA

A pessoa que facilita explica que os grupos têm de criar um menu completo (entrada, prato principal, sobremesa), com todos os ingredientes que se enquadram no tipo de restaurante em causa. Em cada grupo alguém - individualmente ou em par (dependendo do tamanho do grupo) - faz o *design* do menu e alguém deve ficar responsável pela apresentação ao grande grupo. É-lhes dado um tempo exato para terminarem. Depois de terem terminado, apresentam o seu menu. No final, as e os participantes votam no seu menu favorito (não estão autorizados a votar no seu

próprio). A pessoa que facilita conta os votos e o melhor menu é mostrado. A pessoa que facilita mostra então todos os menus, um a um, e pede às e aos participantes que digam o que quiserem sobre eles.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita promove uma ronda de partilha, baseada nas perguntas: "O que gostaram na atividade?" "Qual foi a coisa mais difícil?"

AÇÃO E SEGUIMENTO

Todos os cartões de menu podem ser colocados num quadro em algum lugar onde todo o grupo possa vê-los.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita elogia todos os menus e o trabalho e cooperação das e dos participantes.

VARIAÇÕES

Se for feito com estudantes intermédios ou avançados, a pessoa que facilita pode dar menos tempo para criar o menu e, depois de o menu ser feito, os grupos podem trocá-los entre si e tornarem-se críticos alimentares.

EXPERIÊNCIAS CIENTÍFICAS EM INGLÊS

Grupo etário: 14-18
Palavras-chave: Ciência, Pensamento Crítico, Dedução, Competências Analíticas, Trabalho em Grupo, Engenho, Planificação, Resolução de Problemas.
Tempo necessário: 60 minutos
Número de pessoas: 9-30
Materiais: Depende da escolha das experiências feitas, alguns exemplos são dados abaixo.
Espaço: Sala de tamanho médio ou grande.
Atividade explorada e sugerida por: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach – Polónia.

Objetivo do método: Promover a descoberta e a aprendizagem, e melhorar as competências das e dos participantes a atingir conclusões e realizar inferências. Também permite descobrir as leis básicas da ciência e encontrar os seus exemplos no nosso dia-a-dia. A atividade melhora a capacidade de colocar hipóteses de resultados e descobertas, desenvolve aptidões de resolução de problemas e de observação, e promove a curiosidade. Adicionalmente, incentiva a explorar a causa e o efeito através de vários materiais e a descobrir e inspirar-se no ambiente natural.

Preparação: A sala deve estar disposta de modo a garantir um trabalho de equipa eficaz, ou seja, as mesas devem ser agrupadas ou retiradas completamente da sala se as e os participantes se sentirem mais confortáveis a trabalhar no chão. A disposição das mesas deve permitir à pessoa que facilita mover-se livremente entre os grupos e oferecer ajuda individual sempre que necessário. É importante apoiar a interação entre as e os participantes e a comunicação entre participantes e a pessoa que facilita.
A pessoa que facilita deve preparar duas caixas – ambas contendo um monte de objetos do dia-a-dia (a maioria dos quais podem ser encontrados em qualquer cozinha) e colocá-las em frente ao grupo. Junto às caixas deve colocar uma pilha de folhas de papel A4 com instruções escritas. Uma instrução deve ser apenas uma simples explicação passo a passo dos procedimentos, não deve conter o nome da experiência, explicá-la ou descrever os seus resultados de qualquer forma.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita dá as boas-vindas ao grupo.

CRIAR CONFORTO E ENTRAR NO TÓPICO

Para introduzir movimento, a pessoa que facilita chama a atenção das e dos participantes e divide-os em grupos pedindo a cada participante que se chegue à frente e escolha um objeto ou uma folha de instruções. Em seguida, as e os participantes são informados de que vão realizar experiências científicas usando os objetos e as instruções que escolheram. Para isso, precisam de encontrar o resto das suas equipas de três pessoas, com base nos objetos e instruções que acharem que se encaixam melhor. Depois de as e os participantes se terem agrupado, a pessoa

que facilita verifica e reorganiza os grupos se necessário. Como as e os participantes escolheram apenas um item cada, é também fornecido às equipas o resto dos materiais necessários para a realização das experiências.

EXPERIÊNCIA

O objetivo da atividade é realizar experiências científicas simples utilizando materiais domésticos e seguindo instruções escritas em inglês. O inglês também tem de ser utilizado pelos membros da equipa para comunicar uns com os outros enquanto fazem as experiências. A pessoa que facilita apoia as e os participantes nas suas tarefas em todas as fases, mas em nenhum caso fornece respostas diretas. Desloca-se à volta da sala, oferece apoio quando necessário e orienta as e os participantes para novas informações inspirando-os a encontrar as respostas às perguntas que surgem no processo.

As e os participantes são responsáveis pela auto-gestão do trabalho e pela distribuição de papéis dentro das suas equipas. Depois de cada equipa ler as suas instruções, fazem as suas previsões sobre o que vai acontecer. Em seguida, é-lhes dado cerca de 20-30 minutos para completar as suas experiências. Depois de terminarem, têm de descrever os resultados (de preferência em inglês) e tentar explicar quais os processos/reações que são responsáveis pelos mesmos. Se tiverem dificuldade em explicar o que aconteceu, a pessoa que facilita encoraja o *brainstorming* ao mesmo tempo que orienta suavemente o grupo para a resposta, fazendo perguntas de apoio ou fornecendo pistas.

LISTA DE EXPERIÊNCIAS PROPOSTAS:

EXPERIÊNCIA 1: FLORES TINGIDAS

Materiais: flores brancas com pétalas regulares (por exemplo, cravos, margaridas, etc.), tinta ou corante alimentar em três cores diferentes, água, três chávenas/copos/frascos, etc..

Procedimento:

- Encha cada chávena/copo com água até meio.
- Adicione o corante alimentar/tinta em cada uma das chávenas. Cada chávena deve ter uma cor diferente.
- Corte cuidadosamente a extremidade de cada um dos caules da flor. Para tornar os resultados mais rápidos, faça uma fenda vertical de cerca de um centímetro em cada haste.
- Coloque cada haste numa chávena/copo de água colorido diferente.
- Aguarde cerca de 30 minutos e observe as pétalas das flores.

Resultados: As flores mudam de cor.

Explicação: O xilema da flor traz a água do copo para cima do caule da planta e para as pétalas da planta. Quando traz a água tingida acaba por tingir as pétalas da planta. O Xilema é o que permite que a planta obtenha água e nutrientes das raízes até às pétalas. A água é capaz de mover-se para cima devido à ação capilar que é a capacidade de um líquido fluir em espaços estreitos sem a ajuda de forças externas como a gravidade.

Como a experiência é bastante curta e envolve uma longa espera pelos resultados, as e os participantes podem entretanto fazer outra experiência, em que adicionam mais dois copos de água coloridos e "juntam-nos" com toalhas de cozinha dobradas para observar o mesmo fenómeno de "água itinerante".

EXPERIÊNCIA 2: EXPERIÊNCIA DO COPO DE ÁGUA DE CABEÇA PARA BAIXO

Materiais: copo, água, folha grossa de papel ou cartão, um recipiente grande

Procedimento:

- Encha o copo com água até à borda.
- Cubra a parte superior do vidro com o papel/cartão (certifique-se de que é grande o suficiente para tapar toda a boca do copo).
- Mova o vidro sobre o recipiente, coloque a mão sobre o papel e vire o copo.
- Retire a mão do fundo.

Resultados: A água fica dentro do copo e não escorre.

Explicação: O que faz a experiência funcionar é a pressão atmosférica (a pressão exercida pelo ar circundante) que é a força que mantém o papel no lugar. Permanece no copo de cabeça para baixo porque a pressão das moléculas de ar que empurram o papel para cima é maior do que o peso da água que o empurra para baixo.

EXPERIÊNCIA 3: BATERIA DE LIMÃO

Materiais: 6 limões, pelo menos 6 pregos galvanizados (pregos revestidos em zinco), pelo menos 6 pregos de cobre, grampos elétricos, mini lâmpada e suporte de 1,5V, elásticos

Procedimento:

- Coloque os pregos galvanizados e os pregos de cobre em pares utilizando os elásticos. Certifique-se de que tocam uns nos outros.
- Insira os pares de pregos nos limões de modo a que façam uma fila. Deve haver pregos diferentes em cada lado da bateria de limão (isto é, se o primeiro prego for um de cobre, então o último deve ser galvanizado).
- Fixe um grampo de elétrico a cada um dos pregos exteriores.
- Ligue os grampos elétricos à lâmpada LED.

Resultado: a lâmpada LED acende-se.

Explicação: Os dois metais diferentes, utilizados como elétrodos, são colocados no limão, que pode conduzir eletricidade porque contém ácido, um eletrólito. Um metal recolhe um excesso de eletrões, enquanto o outro metal perde eletrões. Este fluxo positivo e negativo entre os elétrodos cria a carga elétrica.

EXPERIÊNCIA 4: OVOS FLUTUANTES

Materiais: três copos, três ovos, sal, água.

Procedimento:

- Encha o primeiro copo até cerca de três quartos com água.
- Encha o segundo copo até cerca de 3/4 com água e adicione 5-10 colheres de chá de sal. Misture até que o sal se dissolva.
- Encha o terceiro copo até cerca de 1/3 com água e adicione cerca de metade do sal adicionado ao copo anterior.
- Coloque um ovo em cada copo.
- Adicione mais água ao terceiro copo. Não misture a solução.

Resultados: O ovo no primeiro copo deve afundar, no segundo deve flutuar logo abaixo da superfície e no terceiro deve flutuar mais ou menos a meio do copo.

Explicação: O ovo afundar-se-á em água da torneira regular porque a densidade da água é inferior à densidade do próprio ovo. Adicionar sal à água aumenta a sua densidade tornando-a mais densa do que o ovo. Quando é adicionado sal suficiente à água, a densidade da solução de água salgada torna-se superior à do ovo, pelo que o ovo flutuará! A capacidade de algo, como o ovo, flutuar na água ou em algum outro líquido é conhecida como flutuabilidade. Portanto, o ovo flutuará na água salgada.

EXPERIÊNCIA 5: ÁGUA A SUBIR

Materiais: Uma tigela ou prato raso, uma vela, água (adicionando algumas gotas de corante alimentar facilita a visualização do que está a acontecer), isqueiro, um frasco grande de vidro

Procedimento:

- Coloque a vela sobre o prato e deite aproximadamente meia a uma chávena de água no prato.
- Acenda a vela.
- Coloque o jarro de cabeça para baixo sobre a vela.

Resultados: À medida que a vela se apaga, toda a água é sugada para dentro do frasco.

Explicação: quando se tapa a vela com o vidro, o ar no seu interior expande-se devido ao calor. Mas quando a vela se acende, o ar no seu interior fica mais frio. O ar frio contrai – por isso deixa um espaço dentro do vidro. Esta contração cria um vácuo fraco – ou uma pressão baixa – no recipiente. Quanto maior for a pressão exterior, mais o recipiente pressiona a água no prato. O ar exterior empurra a água para dentro do recipiente até que a pressão seja igualada dentro e fora. A água pára de subir quando essa homogeneização de pressão é atingida.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita obtém *feedback* do grupo sobre a atividade, usando questões de reflexão, tais como:

- O que aconteceu durante as tarefas?
- Como é que trabalharam em grupo?
- Como a experiência vos fez sentir?
- Como é que se comportaram/responderam/reagiram?
- O que aprenderam sobre vocês próprios?
- Como foi a dinâmica de liderança na equipa?
- O que permitiu comunicarem eficazmente numa língua estrangeira?

ACOMPANHAMENTO

O grupo discute casos de ocorrências naturais dos fenómenos científicos que descobriram durante as experiências do dia-a-dia.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos participantes. Para resumir as reações individuais à atividade, pede-lhes que desenhem três colunas numa folha de papel em branco. Em seguida, pede ao grupo que adicione o título 'Facto' no topo da coluna 1, 'Pergunta' no topo da coluna 2, e 'Aha!' no topo da coluna 3. As e os participantes refletem sobre o conteúdo que descobriram durante a atividade e:

a. na coluna 1 escrevem um facto que agora sabem e que não sabiam antes;
b. na coluna 2 escrevem uma pergunta que ainda têm;
c. na coluna 3 escrevem um momento 'Aha!' — uma ou mais ideias novas que agora têm.

VARIAÇÕES

Se o nível de competência linguística não for avançado o suficiente para realizar a atividade em inglês, ela pode ser realizada na língua materna dos participantes.

REDES SOCIAIS – O FACEBOOK (LIVRO DE CARAS) É JULGADO PELA SUA CAPA

Grupo etário: 17-19
Palavras-chave: Pensamento Crítico, Trabalho em Grupo, Empregabilidade, *Marketing* pessoal, TIC, *Networking*.
Tempo necessário: 60 minutos
Número de pessoas: 10-30
Equipamento: Portáteis/computadores, acesso à Internet.
Materiais: Canetas, papel.
Espaço: Sala de tamanho médio ou grande.
Atividade explorada e sugerida por: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach – Polónia.

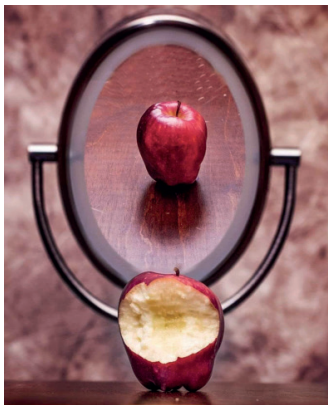
Objetivo do método: Promover o pensamento crítico, aumentar a responsabilidade em relação à presença nas redes sociais, melhorar as competências de *marketing* pessoal e empregabilidade das e dos participantes, inspirá-los a aproveitar as redes sociais durante a procura de emprego, e sensibilizar para as consequências da forma como se apresentam nas redes sociais.

Preparação: A sala deve estar disposta de modo a garantir um trabalho de equipa eficaz, ou seja, as mesas devem ser agrupadas ou retiradas completamente da sala se as e os participantes se sentirem mais confortáveis a trabalhar no chão. O arranjo das mesas deve permitir à pessoa que facilita mover-se livremente entre os grupos e oferecer ajuda individual sempre que necessário. É importante apoiar a interação entre as e os participantes e a comunicação entre participantes e a pessoa que facilita.
A pessoa que facilita deve preparar anúncios de emprego (preferencialmente verdadeiros, que podem ser impressos a partir de uma plataforma online ou de recortes de jornais) e um monte de currículos fictícios, bem como os materiais das redes sociais – imagens e publicações *online* fictícias – cada um com conteúdo que poderia dissuadir um potencial empregador. Escusado será dizer que o conteúdo tem de ser adequado à idade das e dos participantes. Além disso, será necessária uma impressão da maçã em frente a um espelho – imagem abaixo (de preferência em formato grande).

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita dá as boas-vindas ao grupo e pergunta às e aos participantes que redes sociais utilizam, nomeadamente o número de plataformas de redes sociais que eles usam, o número de amigos/seguidores das redes sociais, o tipo de informação que lá colocam, etc..



CRIAR CONFORTO

A pessoa que facilita começa por apresentar ao grupo a imagem de uma maçã em frente a um espelho para estimular uma discussão sobre a falsidade da vida nas redes sociais.

A pessoa que facilita inicia uma discussão em grupo, fazendo perguntas sobre a relação entre a imagem e o funcionamento das redes sociais. As e os participantes falam de como as pessoas mostram imagens idealizadas de si próprias e da realidade em que vivem. Depois é invertida a questão e indaga-se se o contrário é possível, fazendo com que as e os participantes pensem em formas de causar uma impressão extremamente má através de perfis *online* (sobretudo de forma anónima).

Seguidamente a pessoa que facilita organiza as e os participantes em grupos menores de três a cinco membros. Uma das seguintes estratégias pode ser útil nesta atividade específica, uma vez que se referem ao tema principal:

- A pessoa que facilita dá a volta à sala nomeando aleatoriamente as e os participantes pelos nomes das aplicações mais populares das redes sociais, por exemplo: Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, etc.. As e os participantes com os mesmos nomes reúnem-se para trabalhar em grupo.
- A pessoa que facilita seleciona alguns participantes para virem à frente e serem chefes. O número de chefes dependerá do número necessário de equipas. Cada chefe pode, em turnos, "empregar" o seu pessoal. Isto é feito pelos chefes escolhendo aleatoriamente cartões de nome de uma caixa/saco.

ENTRAR NO TÓPICO

A pessoa que facilita entrega uma descrição de um anúncio de emprego juntamente com um monte de currículos fictícios. Nos seus grupos, as e os participantes têm de decidir sobre as e os melhores candidatos para o cargo, analisando a sua formação, experiência profissional, aptidões, competências, etc.. Em seguida, cada grupo recebe um conjunto de fotos e publicações de uma rede social. Desta vez têm de escolher a pessoa com base apenas em informações nas redes sociais. No final da atividade, a pessoa que facilita revela qual é o perfil online das e dos candidatos. Para atingir o objetivo da atividade, os melhores currículos devem ser emparelhados com os perfis que fazem a pior impressão para ilustrar o quanto a presença descuidada e irresponsável nas redes sociais pode dificultar ou até destruir a nossa hipótese de conseguir um emprego.

EXPERIÊNCIA

É apresentado às e aos participantes um pequeno questionário com perguntas que a pessoa que facilita lê para que os grupos partilhem as suas respostas:

- Quantos empregadores acham que verificam os perfis das redes sociais do candidato? (80%)
- Quais as duas redes sociais que acham que mais verificam? (LinkedIn, Facebook)
- Qual é a proporção de candidaturas que é recusada após uma reconsideração baseada no perfil das redes sociais? (62%)
- Quantos empregadores que pesquisaram os perfis das e dos seus candidatos encontraram conteúdo que tornou mais provável a contratação de uma ou um candidato? (33%)

Dados do Inquérito de *Recrutamento Social, JobVite.*

Todas as respostas dos grupos são escritas no quadro e, em seguida, as respostas corretas são reveladas. O questionário é seguido por uma breve discussão sobre se as e os participantes achamos resultados surpreendentes e porquê (ou porque não).
Depois disso, a pessoa que facilita explica a próxima fase da atividade, que é criar uma lista das maiores "bandeiras vermelhas" nos perfis *online* das e dos candidatos a emprego. Os grupos têm 15 minutos para discutir e escrever as suas respostas em folhas de papel. Exemplos de possíveis respostas incluem publicações com menores a beber, festas, consumo de drogas, fotos provocatórias e inapropriadas, comentários graves sobre raça, género ou religião, comentários desfavoráveis sobre o empregador atual ou passado, erros ortográficos/gramaticais, mentir sobre as suas qualificações, etc.. As conclusões são então discutidas e escritas no quadro.
As e os participantes são então convidados a ir à Internet para rever criticamente

informações que podem ser encontradas sobre si mesmos. Se se sentirem confortáveis, poderão, em alternativa, procurar informações sobre outro membro do grupo para garantir uma perspetiva mais objetiva. A investigação deve incluir pesquisar *o* nome e verificar o que aparece, bem como analisar as suas contas nas redes sociais e apontar coisas que um potencial empregador pode não gostar. As e os participantes são estimulados a partilhar as suas observações com o resto do grupo, mas isso não é de forma alguma obrigatório caso os faça sentir-se envergonhados ou desconfortáveis de alguma forma. Se ninguém quiser falar, a pessoa que facilita faz perguntas gerais, por exemplo: "O que devemos limpar dos nossos perfis *online* antes de começarmos a procurar emprego?", "Quão atrativo para o empregador acham que o vosso perfil é?", "Há alguma coisa que possam acrescentar para torná-lo mais apelativo para um potencial empregador?", etc..
A última fase da atividade consiste em as e os participantes criarem um pequeno guia: "Como aproveitar as redes sociais enquanto procuram emprego?". As e os participantes trabalham nos seus grupos para fazer uma lista de "a fazer" e "a não fazer" quando se trata de presença nas redes sociais quando se tenta arranjar um emprego. Isto deve ser feito como uma apresentação digital. No entanto, se não houver computadores disponíveis, também pode ser feito em papel. Apresentam os seus guias ao resto do grupo, que dá o seu *feedback* após cada apresentação.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita obtém *feedback* do grupo sobre a atividade, usando questões de reflexão, tais como,

1. sobre o tema em si:

- O que mais surpreendeu?
- Procuraria as vossas e os vossos candidatos nas redes sociais se fossem uma ou um empregador?
- Porque (não)?

2. sobre a dinâmica do grupo:

- Havia uma ou um líder no grupo?
- As opiniões de todos foram valorizadas?
- Como descreveriam o vosso estilo de cooperação?

3. sobre o valor educativo da experiência:

- A atividade encorajou-vos a limpar os vossos perfis de redes sociais?
- Qual é a coisa mais importante que aprenderam?
- Como podem utilizar as aptidões adquiridas na vossa sua futura vida/carreira?

ACOMPANHAMENTO

A pessoa que facilita apresenta às e aos participantes o site de pesquisa de emprego mais crucial nas redes sociais que é o LinkedIn. Ele ou ela mostra uma amostra de um perfil LinkedIn (o seu próprio ou de uma amiga ou amigo). As e os participantes têm então alguns minutos para navegar na plataforma e verificar como funciona. Se o tempo permitir, as e os participantes das turmas seniores podem continuar e criar as suas próprias contas LinkedIn que podem ser melhoradas em casa.

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos participantes e encoraja-os a continuar a trabalhar nos seus perfis LinkedIn e a usar as redes sociais de uma forma mais responsável.

O EDIFÍCIO MAIS ALTO

Grupo etário: 14-18
Palavras-chave: *Teambuilding*, Tolerância, Cooperação.
Tempo necessário: 50 minutos
Número de pessoas: Entre 15 e 25. Grupos de 3-4.
Equipamento, materiais e espaço necessários: Jornais, fita adesiva, interior/exterior.
Atividade explorada e sugerida por: Liceul Tehnologic Zeyk Domokos – Roménia.

Objetivo do método: Promover competências em trabalho coletivo, aumentar os bons resultados e o sucesso, e fomentar a tolerância e o compromisso.

Preparação: Recolha de materiais, criação de espaço na sala para a atividade.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita introduz o tema perguntando "Quão alto é o edifício mais alto do mundo?", passando a explicar às e aos participantes que têm de criar uma torre usando apenas as ferramentas que são dadas, e a torre deve permanecer em pé pelo menos um minuto.

ENTRAR NO TÓPICO
A pessoa que facilita distribui as ferramentas, explicando as regras.

EXPERIÊNCIA
As e os participantes dividem-se em grupos que têm de construir uma torre o mais alta possível, apenas utilizando fita adesiva e jornais. Têm 20 minutos para tal e não podem sair da sala ou da área onde a atividade for realizada ao ar livre.

REFLEXÃO ENTRE PARES
A pessoa que facilita pergunta às e aos participantes sobre as estratégias usadas, se houve uma ou um líder, se encontraram alguma barreira, etc..

ENCERRAMENTO
A pessoa que facilita agradece às e aos participantes pela sua participação.

VARIAÇÕES
Pode-se utilizar outros materiais (tesouras, bolas de ping-pong, palhinhas de plástico ou orgânicas), fazer grupos menores ou maiores, atribuir certas capacidades ou incapacidades a membros do grupo (alguém pode não conseguir ver, ou não poder tocar em papel, ou na fita adesiva, etc.) e muitos outras, dependendo dos objetivos específicos da atividade.

Referências: Existem muitas versões desta atividade na Internet. Pode-se encontrar uma em "Group Dynamics for Farmer Field School", de Veco Vietnam: A better deal for farmers (disponível aqui: ra-training-library.s3.amazonaws.com/Group%20Dynamics%20for%20Farmer%20Field%20School%20Final%28for%20Printing%29.pdf).

EXPERIMENTA A NOSSA MISSÃO ImPOSSÍVEL

Faixa etária: 13 - 77
Palavras-chave: Sustentabilidade, Pensamento Crítico.
Tempo necessário: 90 minutos
Número de pessoas: Mínimo 12, máximo 30
Equipamento, materiais e espaço necessários: duas cópias das folha com tarefas a executar, folhas de *flipchart*, canetas e lápis, papel colorido, fita cola ou cola.
Atividade explorada e sugerida por: Aventura Marão Clube – Portugal.

Objetivo do método: Desenvolver competências de cooperação.

Preparação: Adaptar as instruções ao contexto concreto no qual decorre a sessão.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO
A pessoa que facilita contextualiza a atividade no âmbito do contexto concreto no qual decorre a sessão, os conteúdos, o processo educativo e/ou o grupo em causa. A pessoa que facilita apresenta-se e dá aos membros do grupo a oportunidade de se apresentarem e partilharem as suas experiências, bem como as suas expectativas para a atividade.

EXPERIÊNCIA
A pessoa que facilita divide as e os participantes em dois grupos, equilibrados em número e género. Cada grupo deve escolher um nome para a sua equipa e dizê-lo à pessoa que facilita, que o escreve no quadro ou na folha de *flipchart*. Uma vez prontas as equipas, a pessoa que facilita deixa os folhetos com as instruções no chão, perto de cada equipa.

Boa tarde, caras e caros participantes. Tivemos a informação de que as missões impossíveis vos motivam e de que querem trabalhar em conjunto! A vossa missão como grupo – se decidirem aceitar este desafio – é completar estas 20 tarefas em apenas 60 minutos. No final desses 60 minutos veremos se esta missão impossível afinal era possível!

Podem utilizar todo o material que estiver à vossa disposição.

1. Criem um *slogan* para o vosso grupo.
2. Obtenham três coisas no lugar onde estão (que não tenham de comprar nem roubar!): algo macio, algo cor de laranja, algo crocante.
3. Façam uma canção de grupo com as seguintes palavras: vacas, sol, juventude, participação, viagens, olhos, Europa, montanha, flores, escola (esta canção terá de ser interpretada por todo o grupo no final dos 60 minutos).
4. Façam um desenho da versão ideal de uma escola e lembrem-se que todos os detalhes contam.
5. Descubram qual é a soma das vossas idades?

6. Tirem três fotografias com todos os elementos do grupo: uma em que apenas seis pés estão a tocar no chão, outra com uma mensagem para a Europa, e a terceira tem de ser criativa!
7. Façam uma lista com 12 razões pelas quais é melhor aprender aqui do que em qualquer outro lugar – usem uma folha de *flipchart*.
8. Façam cinco origamis diferentes!
9. Digam-nos duas coisas que acham que devem deixar de ser assim na forma como a vossa escola funciona, duas coisas que devem passar a haver, duas coisas para melhorar, e duas coisas para manter – escrevam numa folha de *flipchart*!
10. Aprendam a dizer e escrever "Sou estudante" em 10 línguas diferentes.
11. Entrevistem (gravem em vídeo com o vosso telemóvel) pelo menos três pessoas do local onde estão e façam uma pergunta a cada uma delas.
12. Tirem três fotos a três animais diferentes. Pelo menos cinco estudantes devem aparecer em cada foto.
13. Digam-nos 12 ideias de atividades para os vossos tempos livres – escrevam numa folha de *flipchart*!
14. Escrevam os primeiros e últimos nomes de 12 professores da escola – usem uma folha de *flipchart*!
15. Façam a apresentação do boletim meteorológico para a próxima semana sem falar (deve ser apresentado no final dos 60 minutos).
16. Criem um acessório para cada membro do grupo.
17. Façam um vídeo (um minuto) para apresentar criativamente cada uma das vossas aulas.
18. Qual é o lugar mais bonito no sítio onde estão? Tirem uma foto para nos mostrar.
19. Façam uma lista das "24 coisas que mais gostam" – escrevam numa folha de *flipchart*!
20. Pensem num movimento de dança para o vosso grupo (todos devem saber) e preparem-se para nos mostrar!

Assim que passarem os 60 minutos, cada grupo mostra as suas tarefas completas e obtém pontos por isso.

REFLEXÃO ENTRE PARES

Reunindo o grupo com as cadeiras num círculo, a pessoa que facilita pergunta às e aos participantes se foi difícil alcançar o objetivo e porquê. Como se sentiram durante a atividade? Como se sentem neste momento em relação à experiência e como a associam a situações da vida real?

QUEM FICA NO *BUNKER*?

Grupo etário: 14-18
Palavras-chave: Cooperação, Tolerância, Argumentação.
Tempo necessário: 50 minutos
Número de pessoas: Mínimo 15, máximo 25.
Equipamento, materiais e espaço necessários: História para cada participante, interior.
Atividade explorada e sugerida por: Liceul Tehnologic Zeyk Domokos – Roménia.

Objetivo do método: Desenvolver competências de argumentação, aumentar a tolerância, cooperar e melhorar a capacidade de cedência.

Preparação: A pessoa que facilita entrega a história a cada participante. A pessoa que facilita organiza a sala para grupos de 13 participantes e um círculo externo para as e os observadores.

DESCRIÇÃO

INTRODUÇÃO

A pessoa que facilita conta esta história:
"Durante um ataque atómico, a população da Terra está a morrer, deixando apenas 13 pessoas vivas num *bunker*. No entanto, só têm comida suficiente para oito pessoas. Selecionem as cinco pessoas que devem ficar de fora (as que são menos necessárias), assumindo que as restantes oito pessoas possam mais tarde voltar a tornar-se uma sociedade saudável".

EXPERIÊNCIA

Os papéis são distribuídos entre as e os jogadores. Todos assumem o papel que lhes foi dado e o grupo tem de decidir em conjunto quem colocar fora do *bunker*. Claro que todos tentam argumentar porque é que ele ou ela deve ficar no *bunker*. Se houver mais de 13 jogadores, os outros são observadores. Estes são os cartões recebidos pelos participantes:

1. Uma rapariga de 16 anos, expulsa do liceu, atualmente grávida.

2. Um agente despedido por comportamento violento na polícia. Tem uma arma. Homem bonito.

3. Um pastor de 75 anos.

4. Uma médica de 36 anos, sem filhos.

5. Um violinista de 46 anos. Alcoólico.

6. Um soldado recruta de 20 anos, refugiado sírio, sem aptidões.

7. Uma mulher de 39 anos, ex-prostituta - abandonou esta atividade há quatro anos.

8. Um arquiteto homossexual.

9. Um estudante de direito de 26 anos.

10. A mulher do estudante de Direito, 25 anos, passou os últimos nove meses num departamento psiquiátrico e ainda está fortemente sedada. Eles não se querem divorciar.

11. Um professor de 38 anos que está fisicamente incapacitado desde o nascimento devido a um defeito genético que as ou os seus futuros filhos têm uma alta probabilidade de herdar.

12. Um especialista em biologia de 30 anos — solteiro e que não quer ter filhos — bom agricultor e especialista em clonagem.

13. Um físico nuclear de 70 anos de uma minoria social.

As e os participantes começam por tomar decisões individuais e, em seguida, tomar decisões em grupo, tendo que trabalhar em equipa para chegar a um consenso.

REFLEXÃO ENTRE PARES

A pessoa que facilita promove uma discussão sobre o que aconteceu, perguntando: "Foi difícil decidir?", "Conseguiram argumentar para defender a vossa própria decisão?".

ENCERRAMENTO

A pessoa que facilita agradece às e aos participantes a sua cooperação.

BIBLIOGRAFIA E REFERÊNCIAS EDUCATIVAS

BIBLIOGRAFIA CONCEPTUAL

Baartman, Liesbeth K.J., and Elly de Bruijn. *Integrating Knowledge, Skills and Attitudes: Conceptualising Learning Processes towards Vocational Competence*. 2011, www.researchgate.net/publication/251704674_Integrating_knowledge_skills_and_attitudes_Conceptualising_learning_processes_towards_vocational_competence .

COUNCIL OF EUROPE, and EUROPEAN COMMISSION. *Advanced Training for Trainers in Europe – Profile and Aims of the Course*. Strasbourg and Brussels, Youth Unit of the Directorate "Youth, Civil Society, Communication" in the Directorate General "Education and Culture" of the European Commission and Youth Department of the Directorate "Youth and Sport" in the Directorate General "Education, Culture and Heritage, Youth and Sport" of the Council of Europe, 2001.

Duras, Marguerite. *La Pluie d'été*. Paris, GALLIMARD, 1994.

Flavian, Heidi. "Towards Teaching and beyond: Strengthening Education by Understanding Students' Self-Awareness Development." *Power and Education, SAGE*, vol. 8, 2016, www.journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1757743815624118.

Kolb, David A. *Experimental Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1984.

Krathwohl, D. R., et al. *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, Hand Book II: Affective Domain*. New York, David Mckay Company Incorporated, 1964.

Paci, Angeliza, et al. "Developing a Concept of Inner Readiness." REFLECT Project, 2016, https://www.reflecting.eu/wp_cont/uploads/2016/08/Developing-a-concept-of-Inner-readiness-website-designed.pdf.

Paulo Freire. *Pedagogia Da Autonomia: Saberes Necessários À Prática Educativa*. São Paulo, Paz & Terra, 2014.

Poizat, Dénis. *L'éducation Non Formelle*. Paris, L'Harmattan, 2003.

Steiner, Patricia. "The Impact of the Self-Awareness Process on Learning and Leading." *The New England Journal of Higher Education*, 2014, https://nebhe.org/journal/the-impact-of-the-self-awareness-process-on-learning-and-leading/.

Teles, Filipe, et al. *TRAINING KIT - Participatory Democracy: European Citizens in Movement Pilot Project*. Madrid, UCMTA, 2007, https://qrgo.page.link/FgAzL .

TRILLA-BERNET, Jaume. *La Educación Fuera de La Escuela – Ámbitos No Formales y Educación Social*. Barcelona, Ariel Educación, 2003.

United Nations. "Universal Declaration of Human Rights." *Un.Org*, 31 Dec. 2018, www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/.

Vasquez, Gonzalo. *La Educación No Formal y Otros Conceptos Próximos*. Barcelona, Ariel, 1998.

Winterton, Jonathan, et al. *Typology of Knowledge, Skills and Competences: Clarification of the Concept and Prototype*. Luxembourg, Office For Official Publ. Of The Europ. Communities, 2006, www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf .

REFERÊNCIAS EDUCATIVAS

"A Guide to Competitive Debate Formats for Your Club or Classroom." *Www.Esu.Org*, English-Speaking Union, https://www.esu.org/debate-formats/ .

All ESL. "Einstein's Riddle: Detective-Style Logic Activity." *Allesl.Com*, 30 Jan. 2017, allesl.com/einsteins-riddle/.

Banville, Sean. "ESL Lesson on Albert Einstein." *Www.Famouspeoplelessons.Com*, famouspeoplelessons.com/a/albert_einstein.html.

Compass: Manual on Human Rights Education with Young People. Strasbourg, Council of Europe, 2015, www.coe.int/en/web/compass.

"Culture Is Like an Iceberg." *Www.Peacecorps.Gov*, www.peacecorps.gov/educators/resources/culture-iceberg/ .

Educar Para a Cidadania: Manual de Jogos Pedagógicos Para Jovens. Informanuais, https://pt.scribd.com/document/361850747/EDUCAR-PARA-a-CIDADANIA-Jogos-Pedagogicos-Para-Jovens .

Hall, Edward T. *Beyond Culture*. New York, Anchor Books, 2003.

Leśny, Agnieszka, et al. *Experiential Education for Social Inclusion. Practical Guidebook*. edited by Agnieszka Leśny, Warszawa, Manufacture of Science and Adventure, www.naukaprzygoda.edu.pl/wp-content/uploads/2017/03/PRACOWNIA_folder_interaktywny_rozkladowki.pdf .

Macgregor, Mariam G. *Teambuilding with Teens: Activities for Leadership, Decision Making & Group Success*. Minneapolis, Free Spirit Pub, 2008.

Martins, Filipe, et al. *Manual de Formação "É de Género?" - Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global*. Santa Maria da Feira, Rosto Solidário, 2015, www.edegenero.pt/pdf/manual_edegenero.pdf.

"Non Formal Education Method: EGG DROP (EGGSERCISE)." *Http://Nautilossar.Org/*, 2018, http://nautilossar.org/EVSblog/2018/09/11/non-formal-education-method-egg-drop-eggsercise/ .

OXFAM. *The Coffee Chain Game - An Activity on Trade for Ages 13 and Above*. OXFAM, 2008, https://www.tcdsb.org/Board/NurturingOurCatholicCommunity/Documents/Coffee%20Chain%20Game.pdf .

Veco Vietnam: A better deal for farmers. *Group Dynamics for Farmer Field School*. Rainforest Alliance, http://ra-training-library.s3.amazonaws.com/Group%20Dynamics%20for%20Farmer%20Field%20School%20Final%28for%20Printing%29.pdf .

FERRAMENTAS MULTIMEDIA

Coates, Alfi.e. "A Brief Introduction to British Parliamentary Debating." *Www.Youtube.Com*, 2019, www.youtube.com/watch?v=jGB6p6yob-M&t=33s.

"From Landscape Architecture to Conservation Agriculture | Thomas Woltz | TEDxCharlottesville." *YouTube*, 2 Jan. 2015, www.youtube.com/watch?v=9VlY-3V63yI.

"FUTUREMAKERS: Jill Isenbarger." *YouTube*, 30 Oct. 2018, https://www.youtube.com/watch?v=bb8YZsRpkXQ .

MacAskill, Will. "What Are the Most Important Moral Problems of Our Time?" *Www.Ted.Com*, 2018, https://www.ted.com/talks/will_macaskill_what_are_the_most_important_moral_problems_of_our_time#t-79793 .

MacKay, Paul, et al. *Dragons' Den*. BBC. (2005-).

Menker, Sara. "A Global Food Crisis May Be Less than a Decade Away." *Www.Ted.Com*, 2017, https://www.ted.com/talks/sara_menker_a_global_food_crisis_may_be_less_than_a_decade_away#t-136449 .

"Regenerative Agriculture -- a Solution to Climate Change | Ben Dobson | TEDxHudson." *YouTube*, 4 Dec. 2014, www.youtube.com/watch?v=yp1i8_JFsao.

TEDed. "Can You Solve 'Einstein's Riddle'? - Dan Van Der Vieren." TED-Ed, 2015, https://ed.ted.com/lessons/can-you-solve-einstein-s-riddle-dan-van-der-vieren .

A EXPLORAR

Bois-Reymond, Manuela du. *Study on the Links between Formal and Non Formal Education*. Directorate of Youth and Sport, 2003, https://rm.coe.int/16807023ab .

d'Agostino, Mario, et al. *Coaching Youth Initiatives - Guide for Supporting Youth Participation*. Brussels, SALTO Youth Initiatives Resource Centre, 2006, www.salto-youth.net/downloads/4-17-938/coaching_guide_www.pdf.

European Centre For The Development Of Vocational Training. *Recognition and Validation of Non Formal and Informal Learning for VET Teachers and Trainers in the EU Member States*. Luxembourg, Office For Official Publ. Of The European Communities, 2007, https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf .

Kuntzel, Bastian. *The Learner's Journey - Storytelling as a Design Principle to Create Powerful Learning Experiences*. Norderstedt, BoD - Books on Demand, 2019.

Rogers, Alan. *Non Formal Education: Flexible Schooling or Participatory Education?*. Boston, Springer Science+Business Media, Inc, 2010.

Robinson, Ken (Sir). "Changing Education Paradigms." Ted.Com, 2011, www.ted.com/talks/sir_ken_robinson_changing_education_paradigms .

Taylor, Mark, and Paul Kloosterman. *HANDBOOK for Facilitators - LEARNING TO LEARN IN PRACTICE*. Vilnius, Printing & Publishing House "Firidas," 2012, https://noored.ee/wp-content/uploads/2014/12/L2L_handbook.pdf .

The Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, et al. *Pathways 2.0 towards Recognition of Non Formal Learning/Education and of Youth Work in Europe*. 2011, https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261818/Pathways_II_towards_recognition_of_non-formal_learning_Jan_2011.pdf/6af26afb-daff-4543-9253-da26460f8908 .

UNESCO. *World Declaration on Education for All: And, Framework for Action to Meet Basic Learning Needs; Adopted by the World Conference on Education for All, Meeting Basic Learning Needs, Jomtien, Thailand March 5-9 1990.* New York, Inter-Agency Commission (UNDP, Unesco, Unicef, World Bank), 1990.

Werquin, Patrick. *Recognising Non Formal and Informal Learning - OUTCOMES, POLICIES AND PRACTICES*. OECD, 2010.

Werquin, Patrick, and Organisation For Economic Co-Operation And Development. *Recognising Non Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*. Paris, OECD, 2011.

Try OUR METHODS +

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