
CESSIT

Creativity and Entrepreneurship Seeds
for Social Inclusion Trainers

Manual de Boas Práticas

Prevenção do Abandono Escolar



Parceiros do CESSIT



SPI

Ana Solange Leal

E-mail: analeal@spi.pt

URL: <http://www.spi.pt>



RPIC-ViP, s.r.o.

Eva Homolová

E-mail: homolova@rpic-vip.cz

URL: <http://www.rpic-vip.cz>



E.N.T.E.R.

Petra Kampf

E-mail: petra.kampf@enter-network.eu

URL: <http://www.enter-network.eu>



DIT

Thomas Cooney

E-mail: thomas.cooney@dit.ie

URL: <http://www.dit.ie>



AHE

Justyna Rodej

E-mail: jrodej@ahelodz.pl

URL: <http://www.ahelodz.pl>



LAEA

Ingrida Mikisko

E-mail: ingrida@laea.lv

URL: <http://www.laea.lv>

PARCEIRO ASSOCIADO:



APTES

Claudia Gonzalez

e-Mail: claudia.gonzalez@aptes.ch

URL: <http://www.aptes.ch>

Índice

1. Projecto CESSIT	4
2. Introdução	6
3. Exemplos de boas práticas	7
3.1. Controvérsia Académica.....	7
3.2. Formação Orientada para Acções e Sentidos.....	9
3.3. Analogias com a Natureza.....	10
3.4. Brainstorming.....	11
3.5. Ponte.....	12
3.6. Comunica!.....	13
3.7. Composição de Cinco Quadrados.....	14
3.8. Elaboração de um CV.....	15
3.9. Ilha Deserta.....	16
3.10 Desenhar.....	17
3.11. Projecto de Comércio no eBay.....	18
3.12. Jogo Experimental.....	19
3.13. Da uva até ao vinho.....	20
3.14. Processo Integrativo através de Plataformas Colaborativas Online.....	21
3.15. A Ilha.....	23
3.16. S-Q-A.....	24
3.17. Construir uma Torre.....	25
3.18. Memorizar Nomes.....	26
3.19. <i>Mind mapping</i> ®.....	28
3.20. Organizar um Evento de Caridade.....	29
3.21. Resolução de Problemas.....	30
3.22. Sensibilização para a Auto-Gestão da Identidade Digital & e-Portfólio.....	31
3.23. Os Seis Chapéus do Pensamento.....	33
3.24. E Se?.....	35
3.25. Quando me Tornar um Milionário.....	36
4. Convite à participação	37

1. Projecto CESSIT

Porque a inovação, a criatividade e o empreendedorismo são cada vez mais importantes no mercado do trabalho, particularmente numa sociedade de rápida mudança com necessidade de trabalhadores mais flexíveis, o projecto CESSIT – Princípios de Criatividade e Empreendedorismo para Formadores na área da Inclusão Social tem como objectivo de providenciar aos educadores de adultos as ferramentas essenciais ao desenvolvimento dessas competências nos Early School Leavers (ESL -pessoas que abandonaram a escola precocemente).

Com início em Outubro de 2009, o CESSIT é um projecto de 2 anos financiado pela Comissão Europeia, com actividades planeadas em 6 países europeus: Áustria, República Checa, Irlanda, Letónia, Polónia e Portugal. Todas as actividades serão igualmente implementadas na Suíça, através de um parceiro associado. É intenção do projecto contactar directamente com o público-alvo, educadores de adultos que trabalhem com ESL. A parceria entende por ESL as pessoas que abandonaram a escola antes da idade limite da escolaridade obrigatória do seu país ou antes de possuírem a documentação legal exigível. Os principais objectivos do projecto são:

- Elaborar um Relatório de Diagnóstico de Necessidades – após se analisarem as necessidades dos formadores/professores que trabalham com formandos adultos, que abandonaram a escola precocemente;
- Determinar e disseminar Boas Práticas – identificar técnicas e métodos pedagógicos adoptados pelos formadores/professores que tenham obtido sucesso no apoio ao desenvolvimento de novas competências nos seus educandos (nomeadamente, criatividade e espírito empreendedor);
- Desenvolver um Manual para Formadores e Gestores de Formadores – no sentido de apoiar os educadores a desenvolver competências transversais, como a criatividade e o espírito empreendedor, e sensibilizar os gestores de formação para a importância dessas mesmas competências;

- Promover workshops nacionais para formadores – cada país parceiro irá promover 3 workshops, onde se irão debater os aspectos relacionados com a criatividade e o empreendedorismo e o seu impacto na formação e desenvolvimento de competências
- Promover um Seminário Europeu – para apresentar os resultados do projecto CESSIT e contribuir para a partilha de experiências entre os educadores de adultos e os gestores de formação

Com a concretização das actividades planeadas no projecto, a equipa do CESSIT ambiciona apoiar os formadores a melhorar a sua abordagem pedagógica e a aumentar a atractividade e eficácia da educação de adultos.

2. Introdução

Existem três critérios fundamentais que contribuem para o sucesso do desenvolvimento dos conhecimentos e competências de um formando:

- Um formador competente, com competências sociais bem desenvolvidas e um nível apropriado de conhecimento geral e profissional;
- O conhecimento amplo das necessidades, experiências e motivações dos formandos para a formação, bem como os problemas com que lidam diariamente e a capacidade de utilizar esta informação em benefício da realização da formação; e
- Ferramentas e métodos de aprendizagem eficazes que apoiem, adequadamente, a concretização dos objectivos pedagógicos definidos.

Os dois primeiros critérios foram apresentados no “Relatório de Diagnóstico de Necessidades - Prevenção do Abandono Escolar”. O presente documento, “Manual de Boas Práticas – Prevenção do Abandono Escolar”, apresenta a descrição de vários exercícios pedagógicos que podem ser utilizados, com sucesso, para o desenvolvimento da motivação, inovação, criatividade e empreendedorismo. Deve ser tido em consideração que os desempregados, ESL ou outras pessoas desfavorecidas no mercado de trabalho ou na sociedade (públicos-alvo do projecto CESSIT), possuem, habitualmente, um baixo nível de qualificações o que, em muitos casos, limita a sua empregabilidade e reduz a possibilidade de inclusão social. Este Manual de Boas Práticas apresenta ferramentas que pretendem apoiar a ultrapassagem das dificuldades destes públicos-alvo.

Os exercícios contidos neste manual foram recolhidos pelos parceiros do projecto CESSIT. Foi estabelecido o contacto com um vasto número de formadores, que partilharam exemplos de exercícios considerados úteis para o desenvolvimento de determinadas competências dos formandos (mencionadas anteriormente). Alguns dos exercícios apresentados resultam, também, da experiência de alguns parceiros do projecto CESSIT enquanto educadores de adultos.

3. Exemplos de boas práticas

Todas as boas práticas apresentadas neste manual são descritas em detalhe, potenciando a sua aplicação directa em sessões de formação. Não hesite em experimentá-las!

3.1. Controvérsia Académica

Título:	Controvérsia Académica
Objectivo:	Aprender a tomar posição e defendê-la com argumentos objectivos é uma competência fundamental numa sociedade democrática. Aprender a analisar argumentos que são contrários aos nossos é um importante passo para serem tomadas decisões informadas. Fomentar o espírito crítico, conduzindo os formandos à discussão dos diferentes lados de uma questão.
Duração:	60 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Grupos de quatro pessoas. O número total de grupos numa sala de aula é ilimitado.
Preparação e recursos:	Papel e caneta.
Descrição dos passos:	<p>Passo 1: O formador deve fazer com que cada grupo chegue a um consenso relativamente a se uma questão deve ter uma resposta de “sim” ou “não”.</p> <p>Passo 2: O formador tem os formandos a discutir as questões em grupos de 4, até terem um consenso sobre o significado da questão colocada e a sua importância.</p> <p>Passo 3: Seguidamente, atribui-se um número de 1 a 4 a cada formando de cada grupo. O formador deve pedir aos formandos com os números 1 e 2 que se preparem para argumentar do ponto de vista “Sim, devemos”, informando os formandos com os números 3 e 4, que deverão estar preparados para argumentar do ponto de vista “Não, não devemos”.</p> <p>Passo 4: O formador deverá dizer aos dois pares dentro de cada grupo para discutirem entre si, durante 5 minutos, os argumentos para apoiar a sua posição.</p> <p>Passo 5: Após 5 minutos, o formador deverá solicitar aos formandos com número 1 e 2 que deverão escolher outros formandos com os números 1 e 2. Os restantes com os números 3 e 4 deverão seguir o mesmo procedimento e encontrar outros formandos com os mesmos números. Durante três minutos, os formandos devem escutar os argumentos dos seus colegas com o mesmo número e anotar os argumentos sobre os quais não tinha pensado.</p> <p>Passo 6: Após os 3 minutos, o formador deve pedir aos formandos para regressarem ao grupo original e apresentar as suas ideias. Cada par deve pensar agora qual o melhor argumento para suportar a sua posição e preparar o debate com o outro par dentro do seu grupo de 4. Para o debate, os formandos devem apresentar uma frase que sintetize a sua posição e duas ou três boas razões para a justificar.</p>

Descrição dos passos (cont.):	<p>Passo 7: Após 5 minutos, o formador deverá dizer aos formandos para se juntarem aos outros pares (1 e 2 + 3 e 4) no respectivo grupo e começar o debate. Para o debate, um dos lados apresenta a sua posição com as razões que escolheu e o outro deverá fazer o mesmo. Em seguida, os formandos devem debater entre si as razões de cada um.</p> <p>Passo 8: O formador deve deixar o debate prosseguir durante seis a sete minutos. Depois, deve dizer a cada grupo que são livres de deixar as posições que defenderam e começar a argumentar sobre a posição em que realmente acreditam. Adicionalmente, o formador deve perguntar aos grupos se conseguem ter uma opinião consensual relativamente às questões colocadas.</p> <p>Passo 9: O formador pode agora chamar um membro de cada grupo para apresentar as conclusões do grupo retiradas do debate.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	<p>Depois de concluir a actividade, o formador deve/pode colocar as seguintes questões aos formandos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O que ganharam com esta actividade? • Que conclusões podem retirar desta actividade?
Riscos e recomendações:	<p>O formador deve prestar especial atenção às atitudes dos formandos, procurando garantir que todos compreenderam bem o exercício e qual o seu papel na actividade.</p>
Fonte/pessoa de contacto:	<p>LAEA – Associação para a Educação de Adultos da Letónia e-mail: laea@laea.lv</p>

3.2. Formação Orientada para Acções e Sentidos

Título:	Formação orientada para acções e sentidos com base em situações reais
Objectivo:	<p>O objectivo é fomentar o pensamento empreendedor e intra-empreendedor e promover, indirectamente, através do desenvolvimento de um pensamento pessoal de liderança, a motivação para otimizar as competências individuais (matemática, lógica, informática e contabilidade).</p> <p>VereinEP lidera uma empresa fictícia (reparação de bicicletas) onde todo o processo de aprendizagem está relacionado com os processos e tarefas desta empresa. A ideia é estabelecer uma ligação entre a teoria e a prática com a empresa criada para este contexto. Deste modo, os formandos do nosso “Programa de Intra-empreendedorismo” podem aplicar melhor os conhecimentos adquiridos.</p>
Duração:	Neste exercício, o processo de desenvolvimento dos formandos decorre por 4 meses (período necessário ao estabelecimento de uma relação de confiança).
Idade dos participantes:	A idade dos formandos deverá ser entre os 15 e os 25 anos; este método é aplicável a alunos jovens com pouca experiência no mercado de trabalho, mas também é um método muito atractivo para outros grupos etários.
Dimensão do grupo:	No máximo o grupo poderá ter 14 pessoas; idealmente, deveria ser constituído por 8 a 10 pessoas.
Preparação e recursos:	Depende a criatividade do formador e do contexto.
Descrição dos passos:	<p>Passo 1: definir objectivos e resultados do programa (especialmente, ao nível das competências);</p> <p>Passo 2: determinar o contexto de acordo com as competências a desenvolver;</p> <p>Passo 3: criar uma empresa fictícia com ligações claras às áreas de competências definidas;</p> <p>Passo 4: desenvolvimento de materiais de formação relacionados directamente com a empresa fictícia criada.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	O feedback recebido é muito positivo. Além da forte componente relacional, o feedback recebido incide sobre a afirmação de que este tipo de actividade é muito aproximado a uma situação real. De uma forma específica, este processo ajuda o formador a parecer mais profissional, ficando o formando com a impressão de que o formador conhece bem os assuntos sobre os quais está a falar.
Riscos e recomendações:	Este método de ensino necessita de uma boa preparação. As instituições de formação que adoptem este tipo de abordagem devem alocar o tempo apropriado à preparação do programa. Esta preparação deve ser realizada com tempo e esforço de forma a ser apelativa para o formando. A utilização deste método é bastante recomendada tendo em conta os resultados.
Fonte/pessoa de contacto:	<p>Lena Enge e-mail: lena.enge@vereinep.at</p> <p>Michael Kvas e-mail michael.kvas@vereinep.at</p>

3.3. Analogias com a Natureza

Título:	Analogias com a Natureza
Objectivo:	<p>Esta actividade tem como objectivo melhorar o pensamento criativo dos formandos.</p> <p>Criatividade – actualmente, é um termo muito na moda, é uma arte que incorpora tarefas pouco habituais com vista à resolução de problemas. É a predisposição de criar novas ideias.</p> <p>O pensamento criativo envolve uma transição do pensamento estático e tem pouco a ver com a inteligência. Os que pensam de forma criativa conseguem adaptar-se a qualquer situação. O futuro pertence às pessoas que conseguem agir e actuar de forma criativa.</p>
Duração:	60 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	A actividade pode ser realizada individualmente ou em grupo.
Preparação e recursos:	Papel e caneta.
Descrição dos passos:	<p>Formular um problema, como por exemplo: como proteger a entrada de uma casa? Considerando que na natureza existem problemas idênticos, deve-se reflectir sobre como a Natureza os resolve e de que forma isso pode ser reutilizado. A ideia é confrontar o mundo da Natureza com o mundo criado pelo Homem: Estão estes mundos inter-relacionados? Pode o Homem inspirar-se na Natureza?</p> <p>Retirar conclusões sobre a actividade realizada.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	<p>Discussão e debate com vista à descoberta das tarefas.</p> <p>Estes exercícios podem despertar um olhar compreensivo sobre os problemas e desenvolver o pensamento múltiplo.</p>
Riscos e recomendações:	Não existem riscos associados.
Fonte/pessoa de contacto:	Justyna Rodej e-mail: jrodej@ihe.lodz.pl

3.4. Brainstorming

Título:	Brainstorming
Objectivo:	“Abrir a mente dos formandos” para que sejam mais prolíficos e menos rígidos no pensamento. Esta actividade contribui para sensibilizar para o facto de que pensar em diversas ideias pode ajudar a encontrar ideias válidas entre outras menos importantes. O objectivo consiste em gerar muitas ideias sobre um determinado tópico.
Duração:	Esta actividade deverá ter, no máximo, a duração de 25 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Em pares ou em grupo.
Preparação e recursos:	Papel e marcadores coloridos.
Descrição dos passos:	<p>Passo 1: explicar a técnica de brainstorming ao grupo de formandos;</p> <p>Passo 2: introduzir o tópico ou o problema de forma muito clara;</p> <p>Passo 3: dar um tempo limite aos formandos para a resolução do problema;</p> <p>Passo 4: encorajar os formandos a partilhar qualquer ideia, por mais estranha que possa parecer, que esteja relacionada com o problema. É fundamental sensibilizar os formandos a não criticarem as ideias uns dos outros de forma alguma e incentivá-los a complementar as ideias uns dos outros. É importante não permanecer com uma mesma ideia durante muito tempo.</p> <p>Passo 5: anotar todas as ideias geradas e discuti-las.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	Uma evidência da eficácia da actividade reside na identificação de ideias válidas que surgiram durante o brainstorming.
Riscos e recomendações:	Sem riscos associados.
Fonte/pessoa de contacto:	LAEA – Associação para a Educação de Adultos da Letónia e-mail: laea@laea.lv

3.5. Ponte

Título:	Ponte
Objectivo:	Actividade focada na avaliação do desempenho (capacidade para completar tarefas), criatividade, competências de apresentação, resistência ao stress (lidar com a crítica), capacidade de influenciar os outros.
Duração:	45-50 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Actividade individual (10-12 participantes).
Preparação e recursos:	Folhas A3 ou A4 (ou <i>flipchart</i>), tesouras, cola, elásticos, cliques (os participantes devem utilizar o que precisam e quantas vezes precisam, isto é, o material não é distribuído previamente).
Descrição dos passos:	<p>A actividade relaciona-se com situações-modelo individuais. O resultado da actividade é tangível e mensurável. O processo e resultado da resolução da tarefa, juntamente com a sua viabilidade, são avaliados assim como será também avaliada o desempenho qualitativa e quantitativamente.</p> <p>Todos os participantes têm a mesma tarefa: tentar construir, individualmente, uma ponte no espaço de 15 minutos, utilizando o material disponível (e preparado): folhas A3 e A4 (ou <i>flipchart</i>), tesouras, cola, elásticos e cliques. A ponte tem de ser estável. A meio do tempo limite, o formador deverá retirar as tesouras e a cola – mudança inesperada das condições de trabalho.</p> <p>Após o tempo limite ter sido atingido, os participantes deverão apresentar e “defender” as suas pontes, com o objectivo de o júri escolher a sua ponte.</p> <p>Papel dos formadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alterar as condições de trabalho no meio da actividade; ▪ Assegurar que não existe comunicação entre os participantes que construíram as pontes; ▪ Garantir que a apresentação da ponte não excede os 2 minutos; ▪ Criticar de forma assertiva as pontes de cada participante (avaliando o nível de resistência ao stress de cada um).
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	<p>Os resultados desta actividade são as pontes construídas pelos participantes, as quais são avaliadas de acordo com o seu design, estabilidade e a sua “defesa”. A avaliação das apresentações das pontes deve ser direccionada de acordo com os materiais utilizados para a sua construção, aspectos ecológicos, económicos (custos, fontes, utilidade, etc.), criatividade e ideias.</p> <p>A crítica relativamente aos objectos desenvolvidos deve ser focada na ausência de informação relativamente às áreas mencionadas.</p>
Riscos e recomendações:	Não existem riscos associados.
Fonte/pessoa de contacto:	Jindřiška Karásková e-mail: jkaraskova@specialist.cz

3.6. Comunica!

Título	Comunica!
Objectivo:	<p>Esta actividade tem como objectivo desenvolver o pensamento criativo dos formandos.</p> <p>Criatividade – actualmente, é um termo muito na moda, é uma arte que incorpora tarefas pouco habituais com vista à resolução de problemas. É a predisposição de criar novas ideias.</p> <p>O pensamento criativo envolve uma transição do pensamento estático e tem pouco a ver com a inteligência. Os que pensam de forma criativa conseguem adaptar-se a qualquer situação. O futuro pertence às pessoas que conseguem agir e actuar de forma criativa.</p>
Duração:	60 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo	Individual ou em grupo.
Preparação e recursos:	Papel, caneta.
Descrição dos passos:	<p>Neste exercício procuram-se por semelhanças entre várias coisas.</p> <p>O que têm em comum as pêras e as laranjas? São classificadas como um fruto. O que têm em comum uma zebra e um hamster? São animais (a combinação mais simples). No entanto, estas similaridades são simples e fáceis de identificar, não desenvolvendo qualquer competência criativa.</p> <p>Neste exercício, deverá encontrar-se pelo menos cinco semelhanças entre uma palha e um atacador. A título de exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ambos podem pertencer a um agricultor; • ambos são finos e longos. <p>Este exercício implica desenhar as semelhanças. Demonstrou-se que esta abordagem desenvolve a criatividade na sala de aula.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	<p>Discussão conjunta e diálogo para compreender as tarefas.</p> <p>Estes exercícios dão uma visão global de cada problema e desenvolvem o pensamento multilateral.</p>
Riscos e recomendações:	Não existem riscos associados.
Fonte/pessoa de contacto:	Justyna Rodej e-mail: jrodej@ahelodz.pl

3.7. Composição de Cinco Quadrados

Título:	Composição de Cinco Quadrados.
Objectivo:	Desenvolvimento do trabalho em equipa, criatividade, capacidade para a resolução de problemas e abordagem sistemática.
Duração:	15 - 60 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	5 participantes + número ilimitado de observadores.
Preparação e recursos:	Cinco quadrados (feitos de plástico ou papel) divididos em partes irregulares e distribuídos por cinco envelopes; equipamento para gravação de vídeo.
Descrição dos passos:	<p>Actividade: à frente dos cinco participantes, que estão sentados à volta de uma mesa, encontram-se os envelopes com as várias partes dos cinco quadrados. Os outros participantes observam a situação e as acções dos cinco participantes e tomam notas. É também possível dar aos observadores tarefas concretas a realizar (ex. quem completou primeiro o quadrado e o que fez depois disso). A actividade deve ser filmada.</p> <p>Tarefa: “Sem comunicar, os participantes procuram construir os 5 quadrados. O exercício termina quando todos os participantes completaram os seus quadrados. As partes que não são usadas por cada participante devem ser colocadas no centro da mesa. Os participantes não podem tirar peças do colega do lado, somente do centro da mesa. Não se pode comunicar com os outros participantes.</p> <p>Processo: Os participantes abrem os envelopes e começam a compor os quadrados. Os formadores devem prestar atenção à reacção dos participantes e dos observadores. Quando os participantes não conseguem terminar a tarefa (nervosismo, por exemplo) é possível mudar a localização dos participantes (passam todos para o lugar ao lado, ficando assim com o quadrado do colega). Esta mudança costuma ajudar bastante a situação.</p> <p>Encerramento: Após terminar a tarefa, os 5 participantes falam da experiência com o resto do grupo. Os observadores expressam também as suas conclusões. Depois, a gravação de vídeo é apresentada a todos os participantes e observadores e estes discutem os vários processos e actividades do exercício.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	<p>Como foi o primeiro a terminar e o último a terminar? Não interessa quem foi o primeiro ou o último, apenas interessa que a tarefa tenha sido completada por todos.</p> <p>Como é que os participantes se sentiram não podendo comunicar?</p> <p>O exercício é sempre bem sucedido porque os quadrados são sempre completados. No entanto, o mais importante é o processo em si e a sua discussão.</p>
Riscos e recomendações:	Não é possível antecipar a duração do exercício. O esforço de alguns participantes em comunicar e interferir com o trabalho dos outros.
Fonte/pessoa de contacto:	Pavel Vitek e-mail: pv.vitek@seznam.cz

3.8. Elaboração de um CV

Título:	Elaboração de um CV.
Objectivo:	Desenvolvimento de pensamento positivo.
Duração:	15 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	8 - 12 pessoas.
Preparação e recursos:	Material de escrita, papel.
Descrição dos passos:	Explicar a tarefa (elaboração de um CV) aos participantes Realização da tarefa. Avaliação dos resultados pelo formador.
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	O objectivo do feedback por parte do formador consiste em motivar positivamente os participantes.
Riscos e recomendações:	Alguns formandos podem recusar participar na actividade e não aceitar o feedback dado pelo formador. Estes riscos podem ser minimizados através de esclarecimentos e persuasão.
Fonte/pessoa de contacto:	Pavla Čmuhová e-mail: pavla.cmuhova@poe-educo.cz

3.9. Ilha Deserta

Título:	Ilha Deserta.
Objectivo:	Fazer com que os participantes pensem sobre os seus pontos fortes.
Duração:	45 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Mínimo de 10, máximo de 30.
Preparação e recursos:	Caneta e papel para escrever.
Descrição dos passos:	<p>Descrever o Exercício – um barco deu à costa numa ilha e só pode levar uma pessoa por cada 5 que participam no exercício. Se uma pessoa entra no barco, leva-lhe aproximadamente 6 dias a chegar ao continente mas sobrevive. Se não entram no barco, o mais provável é não sobreviverem. É pedido aos participantes que escrevam o número máximo de razões pelas quais devem ir para o barco. Têm 10 minutos para realizar a tarefa e os pontos enumerados pelos participantes devem focar a sua pessoa nos dias de hoje e nas suas capacidades futuras.</p> <p>Dividir os participantes em grupos de 5 (poderão ser de 4, dependendo do número total de participantes) – assim que estiverem divididos em grupos cada pessoa deve dizer aos restantes membros do grupo as razões pelas quais deve ir no barco. Quando todos tiverem apresentado as suas razões, abre-se a discussão ao grupo e todos podem falar. O objectivo é que cada participante convença os restantes que deve ir no barco. Este passo demora cerca de 15 minutos.</p> <p>Votação – cada pessoa deve votar num membro do seu grupo para entrar no barco (escrevendo o nome da pessoa num papel). Os participantes não podem votar em si próprios. Assim que o formador recolher todos os votos, este irá anunciar o elemento de cada grupo mais votado para entrar no barco, pedindo a cada vencedor para apresentar aos restantes elementos as razões que enunciaram para entrar no barco.</p> <p>O formador deverá discutir com todo o grupo o que aprenderam. É de referir que as respostas dos participantes enquadram-se geralmente numa de quatro categorias: Lógica (ex.: sabem pilotar um barco), Emocional (ex. têm pais idosos), Mentira (ex. uma mulher diz que está grávida quando não está) e Brincadeira (ex. brincam com o exercício dizendo que é ridículo). Esta última resposta ocorre normalmente como uma forma de desviar a atenção da pessoa para não lidar com esta questão. No momento de debate sobre a actividade pergunta-se se as pessoas se sentiram desconfortáveis, de que modo lidam com a mudança, se pensam “fora do quadrado”, que não existe um “kit de identidade” do empreendedor de sucesso e que o barco parte todos os dias e pode levar qualquer pessoa que “escolha” entrar.</p>
Feedback :(avaliação do sucesso da actividade)	<p>As principais lições são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprender sobre si próprio – quais são os seus pontos fortes e fracos? • O que oferece como empreendedor? • Capacidade em identificar claramente objectivos. • Capacidade de comunicar claramente e de persuadir os outros.
Riscos e recomendações:	O maior risco é o de alguns participantes não se envolverem devidamente no exercício o que torna difícil manter um ambiente de aprendizagem dinâmico.

Fonte/pessoa de contacto:	Thomas Cooney e-mail: thomas.cooney@dit.ie
----------------------------------	--

3.10. Desenhar

Título:	Desenhar.
Objectivo:	<p>Esta actividade tem como objectivo ajudar a melhorar o pensamento criativo dos formandos.</p> <p>Criatividade – actualmente, é um termo muito na moda, é uma arte que incorpora tarefas pouco habituais com vista à resolução de problemas. É a predisposição de criar novas ideias.</p> <p>O pensamento criativo envolve uma transição do pensamento estático e tem pouco a ver com a inteligência. Os que pensam de forma criativa conseguem adaptar-se a qualquer situação. O futuro pertence às pessoas que conseguem agir e actuar de forma criativa.</p>
Duração:	60 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Individual ou em grupo.
Preparação e recursos:	Papel, caneta.
Descrição dos passos:	<p>Os formandos devem pegar num papel e desenhar (com a mão) um triângulo, um círculo e um quadrado. Não devem estar muito distantes uns dos outros mas devem ser colocados em diferentes locais do papel. Adicionalmente devem desenhar estas figuras com a caneta.</p> <p>Depois, os formandos devem criar um desenho usando um lápis (como bem entenderem e imaginarem) que utilizará as figuras desenhadas (triângulo, círculo e quadrado). Não devem pintar nem colorir a parte interior das figuras. Devem combinar as três figuras e criar o seu próprio desenho.</p> <p>Os formandos devem tentar durante o exercício criar 3 ou 4 destes desenhos (com as 3 formas) e todos os desenhos não devem ser limitados a formas simples, devem deixar a sua imaginação fluir.</p> <p>Os formadores devem fazer com que os participantes se sintam confortáveis; se não conseguirem desenhar nenhum destes desenhos, serão avaliados sem o seu conhecimento. Esta é uma das melhores formas para desenvolver a criatividade.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	<p>Discussão das tarefas realizadas.</p> <p>Estes exercícios dão uma visão global de cada problema e desenvolvem o pensamento multilateral.</p>
Riscos e recomendações:	Não existem riscos associados.
Fonte/pessoa de contacto:	Justyna Rodej e-mail: jrodej@ahelodz.pl

3.11. Projecto de Comércio no eBay

Título:	Projecto de Comércio no eBay.
Objectivo:	Resolução de problemas, pensamento crítico, tomada de decisões, dirigir uma empresa online, vendas, comunicação e utilização de um software de contabilidade.
Duração:	2 semanas de introdução, 12 semanas de comércio e 2 semanas de finalização/reflexão. Total de 16 semanas.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Mínimo de 1, máximo de 3.
Preparação e recursos:	Computador: com Excel, internet e software de contabilidade. Projector e quadro branco.
Descrição dos passos:	Os formandos, em grupos de 3, pedem ao painel de formadores um empréstimo livre de juros de 100 € para iniciar a sua empresa no eBay. Os pedidos recusados são repetidos. Dá-se <i>feedback</i> com o empréstimo de 100 €. Cada grupo de formandos abre uma conta no eBay e uma conta no PayPal. São listados os produtos. As trocas comerciais decorrem num período de 12 semanas. Os formandos registam as transacções comerciais num software de contabilidade. Tutoriais semanais estão disponíveis para ajudar os formandos com questões correntes. Os formandos reflectem acerca da sua experiência nas esferas financeiras, de marketing, de comunicação, de aplicações da internet e comportamento organizacional. Estas reflexões são estruturadas e apresentadas num Portfólio.
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	As classificações são atribuídas de acordo com a qualidade e a quantidade do conteúdo no Portfólio como prova do empenho e esforço do formando no projecto. 40% para avaliação contínua do módulo de Contabilidade, 20% para cada um dos outros módulos: Comunicação, Comportamento Organizacional e Aplicações de Internet. O projecto atraiu uma considerável atenção dos medi sobre o programa.
Riscos e recomendações:	Como o projecto é realizado em público, existem riscos de reputação consideráveis. Cada site eBay dos formandos é monitorizado por um formador. Uma vez que os formandos conduzem as trocas comerciais através da sua própria conta estes podem incorrer em perdas financeiras. A solução é monitorizar as trocas comerciais semanalmente. Falta de envolvimento e esforço por parte do formando. Solução: limitar o grupo a 2 pessoas, avaliação de objectivos intermédios e não apenas no final. Classificações e prémios para as maiores vendas/lucros/contribuições para a caridade e publicação mensal na tabela do campeonato.
Fonte/pessoa de contacto:	Peter Weadack e-mail: peter.weadack@iadt.ie Conor Heagney e-mail: conor.heagney@iadt.ie

3.12. Jogo Experimental

Título:	Jogo Experimental
Objectivo:	Para descobrir o <i>status quo</i> e para melhorar o trabalho em equipa, a liderança, a criatividade, a inovação, a resistência ao stress, a resolução de problemas, a organização e planeamento do trabalho, a cooperação, a comunicação, a flexibilidade, o compromisso, a vontade de aprender, etc. Trabalhar com grupos grandes.
Duração:	1 dia a 1 dia e meio.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	10 a 60 pessoas.
Preparação e recursos:	Flipchart, marcadores, portátil/computador, MS Office ou semelhante, software de edição de vídeo, câmara de vídeo, acesso à internet, sala de formação com bastante espaço.
Descrição dos passos:	<p>Começar por construir uma estrutura organizacional semelhante a uma empresa. O grupo participante tem que decidir quem será o director geral (num máximo de 3, dependendo do número de participantes), coordenadores de equipas (2 a 8) e membros das equipas para a duração do exercício. Neste momento, os participantes ainda não sabem que tarefas terão que executar.</p> <p>Depois, o formador abandona a sala com o(s) director(es) geral(ais) para lhes dar mais instruções. Terão que gerir um conjunto de tarefas no grupo e organizar a apresentação de resultados. Entretanto, na sala de formação, as equipas devem-se organizar.</p> <p>Daqui em diante, o(s) director(es) geral(ais) dirigem o exercício. Os formadores observam o processo e só intervêm se algum problema ameaçar ganhar proporções maiores.</p> <p>Após a apresentação dos resultados, inicia-se a reflexão sobre o processo de trabalho.</p> <p>A gravação de vídeo poderá ajudar neste processo de reflexão.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade):	No processo de reflexão, os participantes analisam as suas acções durante o processo de trabalhando, focando no trabalho em equipa, na liderança, na criatividade, na inovação, na resistência ao stress, na resolução de problemas, na organização e planeamento do trabalho, na cooperação, na comunicação, na flexibilidade, na compromisso, na vontade de aprender, etc.
Riscos e recomendações:	Os formadores devem ter experiência em dinâmicas de grupo, muita experiência a trabalhar com grupos e muitos conhecimentos sobre a estrutura de grupos e como estes funcionam. Devem ainda ter experiência a lidar com conflitos e com situações problemáticas que possam ganhar grandes dimensões. Alguns participantes irão descobrir as suas fraquezas durante o trabalho e/ou durante a reflexão. O formador tem que ter muita sensibilidade e compreender estas situações e deve ter as competências para apoiar os participantes durante o processo e também depois dele.
Fonte/pessoa de contacto:	Martin Rath e-mail: martin.rath@wlan4u.com ou m.rath@szf.at

3.13. Da uva até ao vinho

Título:	Da uva até ao vinho.
Objectivo:	Melhorar as competências de criatividade no trabalho em equipa. Para além destas competências, outras competências sociais são desenvolvidas ao longo do exercício como a comunicação e a capacidade de iniciativa – empreendedorismo. (esta actividade foi planeada especificamente para adultos que abandonaram a escola precocemente e que trabalham no sector agrícola cooperativo, mais concretamente no sector vitivinícola).
Duração:	2 horas e 30 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Mínimo de 4, máximo de 20.
Preparação e recursos:	Esta actividade deve ser realizada no exterior. Recursos: cordas, bolas de ténis, baldes, garrafas, balões, fita-cola, marcadores coloridos e folhas de papel.
Descrição dos passos:	<p>Parte 1: “Transporte das uvas até à Cooperativa”</p> <p>Utilizando apenas duas cordas, os participantes devem arranjar uma maneira de transportar as uvas (bolas de ténis) de um local para outro. É proibida a ajuda das mãos (as mãos só podem ser utilizadas para segurar as cordas e apanhar as bolas).</p> <p>Parte 2: “Encher as garrafas”</p> <p>Um balde cheio de água (que representa o vinho) deve ser colocado no centro de um círculo desenhado no chão. Os participantes não podem entrar dentro do círculo para ir buscar água. Para tal, têm duas cordas com as quais devem agarrar e controlar o recipiente que existe dentro do balde com água para enchê-lo com água e transportá-lo para fora do círculo de modo a encher as garrafas.</p> <p>Parte 3: “Levar o vinho até ao Mercado”</p> <p>É desenhado um caminho no chão através do qual os participantes devem atravessar para levar o vinho (balões) até ao mercado. O vinho deve ser transportado sem utilizar as mãos e sem sair do caminho.</p> <p>Parte 4: “Vender o vinho”</p> <p>Divididos em pequenos grupos, os participantes devem seleccionar a marca do vinho (1 por grupo) e pensar numa estratégia para promover o produto aos clientes (slogan, apresentações, selecção das características mais importantes do produto, etc.).</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	Após a conclusão da actividade, o formador deve colocar aos participantes algumas questões: Houve alguma dificuldade em executar esta actividade? O que ajudou para a execução desta actividade? O que aprenderam com esta actividade?
Riscos e recomendações	Durante a implementação desta actividade com um grupo de pessoas que trabalham diariamente na mesma empresa, o formador deve estar consciente, antes da sessão, dos possíveis conflitos que possam existir entre os participantes para evitar que surjam no decurso da sessão.
Fonte/pessoa de contacto:	Ana Solange Leal e-mail: analeal@spi.pt

3.14. Processo Integrativo através de Plataformas Colaborativas Online

Título:	Processo Integrativo através de Plataformas Colaborativas Online
Objectivo:	Facilitar a integração dos formandos num grupo de trabalho Desenvolver o entendimento e a autonomia em ambientes Web 2.0 Desenvolver a capacidade de pesquisa e análise crítica na Internet
Duração:	1-3 horas.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	2 a 12
Preparação e recursos:	Um computador com acesso à Internet. O formador e os formandos deverão ter contas de email. Útil mas não essencial: Browser Firefox com o <i>plugin</i> da barra de ferramentas da Diigo instalado. O formador deve criar uma conta na plataforma Diigo (www.Diigo.com), testá-la e compreender o modo de funcionamento dos grupos colaborativos gratuitos. Deverá também criar um grupo de trabalho na Diigo, que poderá ser semelhante a este: http://groups.diigo.com/group/NameOfTheGroup O nome do grupo poderá ser algo como “Bookmarks – nomedogrupo”. Configurações do grupo aconselhadas: grupo privado, moderação de novos utilizadores <i>a priori</i> .
Descrição dos passos:	<p>Passo 1: O formador explica o objectivo da actividade e questiona cada participante sobre o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Já colaboraram anteriormente através da Internet? Se sim, como? • Já alguma vez usaram marcadores (bookmarks) em URL úteis para eles? Se sim, é solicitado um exemplo de um website que tenham marcado e onde (habitualmente a resposta é no servidor local, raramente é indicada uma página ou uma plataforma colaborativa). • Que websites já visitaram relacionados com a sua integração profissional ou social? Exemplos: páginas com anúncios de emprego, plataformas de colocação de currículos, páginas com oportunidades de formação, etc. <p>Passo 2: O formador acompanha o registo dos participantes na Diigo e no grupo (previamente criado)</p> <p>Passo 3: O formador pede aos participantes para pesquisarem a Internet (individualmente ou em pares) e para colocarem na página do grupo pelo menos 2 URL que contenham informação útil (oportunidades de formação, dicas sobre como começar um negócio, orientações em como preparar uma entrevista de emprego, etc.) para a sua integração profissional ou social.</p> <p>Passo 4: Cada participante deverá comentar pelo menos 1 URL que tenha sido sugerido por outros participantes, através da introdução de um comentário positivo (ex. na página que indicaste, encontrei este texto específico que pode ser relevante, no mesmo website encontrei outras páginas interessantes, encontrei outro website sobre o mesmo tópico...).</p>

Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	Concluída a actividade, o formador deverá abordar os participantes e colocar questões como: Que dificuldades encontraram ao realizar a actividade? Indiquem algo que tenham aprendido hoje sobre processos colaborativos. Vão continuar a usar a Diigo? (Se sim, não se esqueçam dos dados de acesso)
Riscos e recomendações	Os participantes podem dar significados diferentes ao conceito “informação útil para a sua integração profissional ou social”. Neste sentido é importante dar-lhes palavras-chave concretas para efectuarem as pesquisas na Internet, como “CV”, “primeiro emprego”, “dicas para entrevistas”...
Fonte/pessoa de contacto:	Théo Bondolfi e-mail: move@cooperation.net

3.15. A Ilha

Título:	A Ilha
Objectivo:	O objectivo deste exercício é procurar soluções criativas e desenvolver a capacidade para trabalhar em grupo e efectuar negociações.
Duração:	60 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	10-15 participantes.
Preparação e recursos:	Marcadores, canetas, uma grande folha de papel e lenços de papel.
Descrição dos passos:	<p>Os formadores criam um grupo com todos os participantes. Em conjunto, devem imaginar a Ilha, que pessoas e em que posições, quais as instituições devem ser organizadas. Seguidamente, deverão preparar cartões com os diferentes papéis que deverão existir na Ilha.</p> <p>Cada participante escolhe um cartão, verificando o papel que irá desempenhar na Ilha. Os cartões deverão conter informação detalhada sobre o papel indicado: ex. o Ministro das Finanças – montante disponível 1.000.000 Euros, listagem das principais responsabilidades – o que tem de fazer e como deve gastar o dinheiro; o dono de uma empresa de construção – tem a cargo 100 empregados mais equipamento; o dono de um café na rua principal; o polícia; o Presidente da Ilha - a determinação dos papéis deve atender às necessidades e ideias do grupo.</p> <p>O grupo deve decidir, em conjunto, como gastar o dinheiro inicialmente e quais os trabalhadores para concretizar as primeiras actividades. Depois, os habitantes da Ilha podem acordar no estabelecimento legal da ordem na Ilha. O importante é a capacidade de persuasão e de concretizar decisões estratégicas em conjunto. O exercício pode terminar em qualquer altura, tendo o formador o poder de determinar quando. Quando o grupo divide tarefas e tem uma visão global da Ilha, interagem com os outros assumindo os papéis.</p> <p>Após algum tempo o grupo apresenta a sua opinião e o formador deverá questionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como se sentiram nos diferentes papéis? • Como chegaram a uma decisão? • Que técnicas ou argumentos usaram nas negociações? • De que forma os seus argumentos contribuíram para aumentar ou diminuir a eficiência do processo negocial? <p>Os participantes reflectem sobre as suas emoções, responsabilidade, deveres e tarefas a realizar no futuro da Ilha... mas também na sua vida real diária.</p> <p>O objectivo educacional desta actividade reside na procura de soluções criativas, no desenvolvimento de competências de trabalho em equipa, empreendedorismo e negociação.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	Discussão das tarefas realizadas. Estes exercícios dão uma visão global de cada problema e desenvolvem o pensamento multilateral.
Riscos e recomendações	Não existem riscos associados.
Fonte/pessoa de contacto:	Justyna Rodej e-mail: jrodej@ihe.lodz.pl

3.16. S-Q-A

Título:	Saber / Queres saber/ Aprender (S-Q-A)
Objectivo:	Solicita aos participantes que reflectam sobre o que já sabem sobre um determinado tópico, levantem questões e descubram as respostas a essas questões.
Duração:	45 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Sem limitação.
Preparação e recursos:	Papel e marcadores.
Descrição dos passos:	<p>Passo 1: Os formadores iniciam a actividade ao nomear o tópico e a solicitar aos participantes que pensem no que já sabem sobre o mesmo. Ajuda que os participantes listem as suas ideias e as partilhem com um colega antes de responder.</p> <p>Passo 2: Os formadores devem criar uma tabela S-Q-A no <i>flipchart</i> ou quadro branco.</p> <p>Passo 3: Depois, devem questionar os participantes para dizerem o que sabem sobre o tópico. As suas ideias devem ser escritas na coluna “o que sabemos”, tentando organizar as mesmas por categorias.</p> <p>Passo 4: Posteriormente, os participantes devem pensar em questões que gostariam de esclarecer acerca do tópico. Podem começar por analisar o que já sabem e identificar áreas em que o seu conhecimento esteja incompleto. Devem então escrever as suas questões na tabela na coluna “o que queremos saber”.</p> <p>Passo 5: Os formadores devem então partilhar textos, vídeos, artigos, etc., com os participantes, no sentido destes procurarem as respostas às suas perguntas e novas questões que não tenham antecipado.</p> <p>Passo 6: Os participantes devem reportar as aprendizagens realizadas através do estudo dos materiais disponibilizados pelo formador, nomeando as respostas que descobriram para as diferentes perguntas e, seguidamente, os novos interesses ou curiosidades que descobriram. Estes são incluídos na tabela na coluna “o que aprendemos”.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	<p>Após a conclusão da actividade o formador deve / pode abordar os participantes pedindo-lhes feedback e colocando questões como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O que beneficiaram com a realização da actividade? • Que respostas importantes e ideias interessantes descobriram sobre o tópico? • Existe alguma informação que tenha tido maior impacto e te tenha deixado a pensar?
Riscos e recomendações	Um dos riscos reside no tema ser desinteressante para o grupo ou o conhecimento novo ser pouco.
Fonte/pessoa de contacto:	LAEA – Associação para a Educação de Adultos da Letónia e-mail: laea@laea.lv

3.17. Construir uma Torre

Título:	Construir uma Torre
Objectivo:	Formação de equipas, dinâmica de grupo, gestão de conflitos e competências sociais.
Duração:	Cerca de 60 minutos.
Idade dos participantes:	12 anos ou mais anos.
Dimensão do grupo:	Mínimo de 6 participantes.
Preparação e recursos:	Cada grupo recebe 12 folhas de papel, uma cola e uma tesoura.
Descrição dos passos:	<p>No mínimo devem ser constituídos 2 grupos e o formador deve determinar o tempo para a construção das torres.</p> <p>Cada grupo tem de construir uma torre que seja mais alta que a dos outros grupos, devendo cada grupo trabalhar numa sala ou área distinta.</p> <p>Depois de concluído o tempo de trabalho os grupos reúnem para discutir os resultados.</p> <p>Cada torre deve ser construída apenas com os materiais disponibilizados pelo formador e permanecer de pé sem qualquer tipo de apoio.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	<p>Como foi desenvolvido o trabalho em equipa?</p> <p>Existiu algum líder?</p> <p>Quem não foi ouvido?</p> <p>Quem teve a ideia?</p> <p>Todos os elementos do grupo foram envolvidos?</p>
Riscos e recomendações	Todos os elementos devem ser envolvidos na construção das torres. Podem ser designados participantes para actuar como observadores, que não deverão interferir na construção das torres ou comunicar com os elementos dos grupos neste processo. Durante a fase de feedback, os observadores devem somente descrever o que aconteceu no decurso dos trabalhos.
Fonte/pessoa de contacto:	Sandra Lurf e-mail: sandra.lurf@gmx.at

3.18. Memorizar Nomes

Título:	Memorizar Nomes.
Objectivo:	Construção de equipas, desenvolvimento da memória e da atenção, experiência informal em entretenimento educacional.
Duração:	10-20 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Mínimo 8, máximo 40 participantes.
Preparação e recursos:	<p>Este exercício deve ser realizado no primeiro dia de um programa de formação ou caso os participantes não se lembrem bem um dos outros ou não recordem facilmente os nomes uns dos outros.</p> <p>O formador deve testar o jogo com um grupo de pessoas com quem trabalhe, mas que não conheça muito bem durante uma pausa para café.</p> <p>É necessária uma bola de plástico (não muito pesada), uma almofada ou algo que possa ser atirado de uma mão para outra (chamemos-lhe “objecto”).</p> <p>O exercício deve ser efectuado numa sala onde todos os participantes possam fazer um círculo (cada pessoa deve estar separada da outra em cerca de um metro) sem objectos dentro do círculo (como cadeiras ou mesas).</p> <p>Este exercício também pode ser feito ao ar livre.</p>
Descrição dos passos:	<p>Etapa 1: O formador explica apenas que os participantes irão realizar uma dinâmica pedagógica que visa apoiá-los na memorização do nome dos colegas.</p> <p>Etapa 2: O formador pede aos participantes para formarem um círculo e explica-lhes as regras. É muito simples: o objecto é lançado pelo formador para as mãos de um participante à sua escolha. Quando lançar o objecto o formador diz o nome do destinatário em voz alta (para que todos o ouçam de forma clara). A pessoa que recebe o objecto lança-o para outro participante à sua escolha, pronunciando em voz alta o nome do mesmo. Repetindo este passo várias vezes, o objecto irá passar de mão em mão, às vezes atravessando o círculo, às vezes indo directamente para o colega do lado, durante cerca de 5-8 minutos. Quando os nomes já estão genericamente memorizados (não é preciso toda a gente ter decorado 100% dos nomes) o exercício termina.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	<p>É possível acrescentar um terceiro passo “reflexivo”: o formador questiona os participantes acerca do que aprenderam sobre si próprios e sobre outra pessoa através da observação do seu comportamento e realiza um debate sobre esta temática. Os resultados podem ser os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alguns participantes têm pouca auto-confiança e passam o objecto a pessoas que já conheciam anteriormente; ▪ Como é que as pessoas com forte personalidade apanham frequentemente o objecto; ▪ Como é que a coordenação activa de movimentos (lançar o objecto a um alvo) pode reduzir a atenção e memória.

Riscos e recomendações	<p>O formador deve conhecer grande parte dos nomes dos participantes, ou não deve hesitar em perguntar novamente o nome das pessoas enquanto realiza o exercício. Outra possibilidade consiste em iniciar com uma etapa onde cada participante lance o objecto ao colega à direita e em vez de dizer o nome do destinatário, diz o seu próprio nome.</p> <p>Alguns participantes poderão nunca receber a bola. Portanto, se o formador receber a bola de um participante, deverá ter em atenção aqueles que nunca receberam o objecto e lançar-lhes o objecto logo que possível.</p>
Fonte/pessoa de contacto:	<p>“Jango Edwards Clowning Session”. Disponibilizado por Théo Bondolfi. e-mail: move@cooperation.net</p>

3.19. Mind mapping[®]

Título:	Mind mapping [®]
Objectivo:	Esta actividade tem como objectivo fomentar o pensamento criativo e memória dos formandos. Também permite explorar a forma como se pode criar um mapa mental e tirar partido do resultado final.
Duração:	Variável.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Sem limite.
Preparação e recursos:	Papel e marcadores coloridos.
Descrição dos passos:	<p>1. Os formadores seleccionam um assunto para os formandos encontrarem informação sobre o mesmo e apresentarem as suas conclusões aos colegas. Para esta apresentação, cada formando deve usar um mapa mental criado pelo próprio.</p> <p>2. Os formadores devem dar aos formandos as seguintes orientações sobre como criar um mapa mental:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Começar com uma imagem colorida no centro. • Usar imagens ao longo de todo o mapa mental. • Escrever palavras. • As palavras escritas devem estar sobre linhas, e cada linha deve estar relacionada com outras linhas. • As palavras devem ser unitárias, uma palavra por linha, permitindo que cada palavra tenha uma maior liberdade e flexibilidade. • Usar cores para desenvolver a memória (estimula os processos do córtex direito). • A mente deve ser deixada o mais livre possível. Provavelmente as ideias irão aparecer mais rápido do que se forem escritas. <p>3. Cada formando ou grupo deve apresentar o resultado final aos restantes formandos.</p> <p>A criatividade deve ser recompensada nesta tarefa, pois poderá ajudar os formandos a desenvolverem cuidadosamente o seu mapa mental.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	<p>Após a conclusão da actividade, o formador deve/pode aproximar-se do formando e questioná-lo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Houve alguma dificuldade em atingir os objectivos? - O que aprendeu com esta actividade?
Riscos e recomendações	Deve ser explicado aos formandos que as suas competências em desenho não são relevantes para esta actividade, no sentido de que se sintam mais à vontade na apresentação de imagens dos seus mapas.
Fonte/pessoa de contacto:	Ana Solange Leal e-mail: analeal@spi.pt Para mais informações sobre <i>Mind Mapping</i> [®] consulte o seguinte website: www.mapmapping.com

3.20. Organizar um Evento de Caridade

Título:	Organizar um Evento de Caridade
Objectivo:	O principal objectivo desta actividade consiste em dar ao formando a possibilidade de se comportar de forma empreendedora e contribuir, simultaneamente, para a sociedade. Esta tarefa exige que o formando gere as suas próprias ideias, organize o evento e escreva um artigo que reflecta as suas experiências.
Duração:	Este exercício é usado como projecto final de curso e habitualmente os formandos tem 12 semanas para completar cada aspecto do projecto.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Os eventos serão organizados por grupos constituídos por um máximo de 3 formandos, sendo que o artigo final deve ser submetido de forma individual. Não há limite para o tamanho da turma.
Preparação e recursos:	Este trabalho exige uma elevada quantidade de trabalho e pesquisa a realizar pelos formandos. Não é possível listar os recursos necessários, dado que os eventos serão significativamente diferentes.
Descrição dos passos:	<p>O exercício inicia com os formandos a formarem grupos de, no máximo, 3 pessoas. O próximo passo consiste numa sessão de brainstorming em que devem ser geradas ideias para um evento de caridade e seleccionada uma ideia que os formandos acreditem poder resultar no benefício maior para a sociedade.</p> <p>Após o evento ter sido decidido, os formandos devem escolher a instituição de caridade para a qual pretendem que o dinheiro seja doado e pedir a sua autorização para angariar apoio para o evento.</p> <p>O grupo deverá em seguida apresentar a ideia do evento de caridade ao formador, acompanhada por uma carta da instituição de caridade escolhida. O grupo deve depois organizar e realizar o evento.</p> <p>Depois da realização do evento, os formandos devem elaborar um artigo pessoal, que contenha uma carta da instituição de caridade escolhida que evidencie o pedido de realização do evento, a data do mesmo e o montante que a instituição recebeu. Quaisquer perdas incorridas são da responsabilidade exclusiva do grupo.</p> <p>O trabalho escrito deverá seguir o estilo e formatação de um artigo académico com um número de palavras entre as 3.000 e 4.000.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	Este exercício revelou-se extremamente popular entre os formandos e foi destacado num relatório da UE como exemplo de boa prática (mais informação em: http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemshortdetail.cfm?item_id=3366).
Riscos e recomendações	Existem muitos riscos associados a este exercício, nomeadamente o facto de o evento não ter sucesso algum (tal como já sucedeu em diversas ocasiões). Contudo este facto é considerado parte do processo de aprendizagem. <p>Outra preocupação é a de que o dinheiro angariado não seja totalmente entregue à instituição de caridade, e não existe nenhuma solução para este problema além da confiança nos grupos.</p>
Fonte/pessoa de contacto:	Thomas Cooney e-mail: thomas.cooney@dit.ie

3.21. Resolução de Problemas

Título:	Resolução de Problemas
Objectivo:	Vários temas actuais são propostos para discussão no grande grupo. Os formandos procuram novas ideias para a resolução de problemas.
Duração:	Mínimo 30 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	3-5 elementos por grupo, máximo de 10 grupos.
Preparação e recursos:	Papel, marcadores coloridos.
Descrição dos passos:	<p>Passo 1: Cada pessoa encontra 5 problemas sobre o tema proposto.</p> <p>Passo 2: Os problemas são classificados de acordo com prioridades.</p> <p>Passo 3: Os participantes informam os seus colegas de grupo sobre os 2 problemas que consideram mais importantes e fundamentando a sua opinião e tentam encontrar colegas com opiniões semelhantes ou iguais.</p> <p>Passo 4: Os participantes devem ser divididos em pequenos grupos (3-4 pessoas cada) de acordo com o problema que consideram ser mais interessante.</p> <p>Passo 5: Construção de uma árvore de problemas. Em pequenos grupos, os participantes definem os problemas, identificar as razões do mesmo e as consequências caso não sejam resolvidos. Um motivo poderá provocar diversas consequências.</p> <p>Passo 6: O processo para a resolução do problema é descoberto. Os participantes identificam soluções, quais as consequências e de que forma podem ser reduzidas ou eliminadas.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	Cada grupo apresenta o seu trabalho, com posterior discussão no grande grupo.
Riscos e recomendações	Muitas vezes a definição do problema tem de ser alterada, no decurso do trabalho, motivada pelas razões e consequências do mesmo. Às vezes, verifica-se que o problema definido é uma "necessidade" e não um "problema".
Fonte/pessoa de contacto:	LAEA – Associação para a Educação de Adultos da Letónia e-mail: laea@laea.lv

3.22. Sensibilização para a Auto-Gestão da Identidade Digital & e-Portfólio

Título:	Sensibilização para a Auto-Gestão da Identidade Digital & e-Portfólio
Objectivo:	<p>No final desta actividade, os participantes devem ter conseguido melhorar a sua auto-confiança e competências relacionadas com:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Literacia digital (uso do computador) e fluência digital (ambientes Web 2.0); ▪ Controlo e desenvolvimento de identidade pessoal e profissional; ▪ Definir os limites entre a informação pública e privada; e ▪ Criar e controlar a identidade digital e ePortfolio.
Duração:	4-12 horas divididas por 1 a 6 sessões.
Idade dos participantes:	Maiores de 15 anos.
Dimensão do grupo:	4 a 12 (preferencialmente 6 a 8)
Preparação e recursos:	<p>Computador com ligação à internet para cada participante.</p> <p>O formador deve desenvolver o seu ePortfólio antes de acompanhar os formandos no desenvolvimento dos seus ePortfólios.</p> <p>Uma possível plataforma online para desenvolvimento do ePortfólio é a Zen3, acessível na página www.apt.es.ch (ePortfolio multilingue).</p>
Descrição dos passos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesa redonda: todos os participantes são convidados a falar sobre os seus perfis que possuem na internet (Facebook, MSN...), como lhe dão uso, etc... 2. Pesquisa: individualmente e/ou em pares, os participantes pesquisam sites como www.kartoo.com, scroogle.com e ecosia.org para visualizarem: <ol style="list-style-type: none"> 2a) o seu conteúdo/perfil (inserir o seu nome, vêem os resultados, descobrem coisas publicadas sobre si ou sobre nomes similares, fotografias, etc...); 2b) dicas úteis que se podem encontrar na internet para criar uma identidade virtual e processos ePortfólio (dicas e orientações podem ser facilmente encontrados em todas as línguas da UE com as palavras-chave, como ePortfólio, identidade digital, "como fazer um CV"...). 3. Dois debates: os participantes partilham as suas preocupações sobre as 2 pesquisas, descrevendo o potencial e os riscos de cada opção: <ol style="list-style-type: none"> 3a) sobre os perfis públicos e privados (limites, interesses...) e sobre como é que as funções (do Facebook, MSN, outros) determinam a forma como organizam a sua vida social, e sobre as diferenças entre ePortfólio (conteúdo web controlado pela pessoa) e identidade digital (conteúdo web controlado e não controlado pela pessoa); 3b) sobre a existência alternativa de outras redes sociais (Facebook, MSN...), tais como ferramentas que permitam ao utilizador criarem um perfil sobre si próprios (wikipedia, zen3.net, TIG, idealist...), e sobre orientações para ser um utilizador de internet, criação de CV, fóruns para procura de emprego... 4. O formador ensina o formando a criar uma conta numa plataforma de utilizadores de internet como o zen3.net, Takingitglobal.org, idealist.org, e criar páginas no wikipedia.org, através de uma breve apresentação (3 frases, 1 fotografia, 1 título, 3 links), para iniciarem e testarem a edição de informação pública sobre si próprios, baseado em guias de utilização de ePortfólio.

Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	<p>Os formandos debatem durante o exercício e, por isso, já deram feedback. As evidências de sucesso podem ser qualitativas (websites que encontraram e partilharam, debates) e quantitativa: quantos formandos tiveram sucesso na criação do seu ePortfólio? Quantos formandos tiveram sucesso em formular 2-3 frases de apresentação sobre si próprios de forma apropriada?</p> <p>Este exercício pode também mostrar quais as competências do empregados: reflexiva? pesquisa na web? literacia digital? fluência digital?</p>
Riscos e recomendações	<p>O formador deve ter experiência em Web 2.0 e na gestão de identidades digitais, e lembrar-se que os formandos não têm experiência nenhuma na área.</p>
Fonte/pessoa de contacto:	<p>Théo Bondolfi e Marie Comment e-mail: move@cooperation.net</p>

3.23. Os Seis Chapéus do Pensamento

Título:	Os Seis Chapéus do Pensamento (Edward de Bono)
Objectivo:	Além de contribuir para o desenvolvimento das competências de criatividade dos formandos, esta técnica pode também contribuir para o desenvolvimento de competências transversais como a resolução de problemas, a comunicação, a apresentação, a flexibilidade de pensamento e a assertividade.
Duração:	Mínimo 30 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Mínimo: 2; Máximo: 8-10.
Preparação e recursos:	<p>6 chapéus diferentes coloridos, de acordo com Edward De Bono (papel colorido também pode ser usado para representar os chapéus).</p> <p>A cor e o respectivo significado dos chapéus é o seguinte:</p> <p><u>Chapéu branco</u>: Branco é a ausência de cor, o que significa neutralidade. Este chapéu está relacionado com factos, figuras, informações e lacunas. É o chapéu neutro e objectivo. Uma vez posto, uma pesquisa de factos é iniciada e a colocação de questões objectivas efectuada.</p> <p><u>Chapéu vermelho</u>: Vermelho é a cor da paixão. Este chapéu abrange a intuição, os sentimentos e as emoções. O chapéu vermelho dá a permissão ao pensador de apresentar os seus sentimentos sobre o assunto naquele momento.</p> <p><u>Chapéu amarelo</u>: Amarelo está relacionado com o sol, ou seja, com a alegria e o optimismo. Este é o chapéu de lógica positiva. Todos os aspectos positivos de uma situação são explorados e trazidos à discussão.</p> <p><u>Chapéu verde</u>: Verde representa o crescimento, a fertilidade. Este é o chapéu que uma pessoa coloca quando a criatividade, as alternativas, as propostas e as mudanças são necessárias para avaliar a situação. Este é o chapéu que gera novas ideias.</p> <p><u>Chapéu preto</u>: Preto está normalmente associado a coisas más. No processo de pensamento, este é considerado um chapéu valioso. Uma vez posto, todas as barreiras e obstáculos relacionados com uma situação são identificados, devendo-se ter em conta que qualquer comentário feito deve ser lógico.</p> <p><u>Chapéu azul</u>: Azul é a cor relaxante. Este chapéu está relacionado com competências organizacionais e processos de pensamento. Normalmente, é o último chapéu usado num debate e tem como missão sistematizar toda a informação, todos os pensamentos gerados pelos outros chapéus e encerrar a discussão.</p> <p>Para mais informações visite www.debonoconsulting.com</p>
Descrição dos passos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dividir os participantes em grupos e pedir-lhes para elegerem um líder para cada grupo. 2. Explicar a cada grupo o tema/situação/problema que têm que discutir e o que se pretende que atinjam com a discussão. 3. Encorajar todos os participantes a usar os diferentes chapéus. 4. Dar tempo suficiente a cada grupo de partilhar a sua visão do tema/situação/problema. 5. Pedir a cada grupo que apresente as suas conclusões aos restantes grupos.

Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	<p>Após a conclusão da actividade, o formador deve aproximar-se dos formandos e perguntar-lhes algumas questões, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none">- Houve alguma dificuldade para alcançar o objectivo?- O que é que contribui para alcançar o objectivo?- O que aprendeu com esta actividade? <p>As conclusões apresentadas pelos participantes podem ser discutidas, a fim de descobrir qual poderia ser mais interessante.</p>
Riscos e recomendações	<p>O formador deve estar ciente dos participantes que possam ser tímidos, certificando-se que os motivam a dar as suas opiniões durante a discussão de grupo, caso contrário, pode acontecer que alguns participantes só oiçam durante o exercício e não treinem as suas competências.</p>
Fonte/pessoa de contacto:	<p>Ana Solange Leal e-mail: analeal@spi.pt</p>

3.24. E Se?

Título:	E Se?
Objectivo:	<p>Esta actividade visa contribuir para fomentar o pensamento criativo dos formandos.</p> <p>Criatividade – actualmente, é um termo muito na moda, é uma arte que incorpora tarefas pouco habituais com vista à resolução de problemas. É a predisposição de criar novas ideias.</p> <p>O pensamento criativo envolve uma transição do pensamento estático e tem pouco a ver com a inteligência. Os que pensam de forma criativa conseguem adaptar-se a qualquer situação. O futuro pertence às pessoas que conseguem agir e actuar de forma criativa.</p>
Duração:	60 minutos.
Idade dos participantes:	Sem limite estabelecido.
Dimensão do grupo:	Individual ou em grupo.
Preparação e recursos:	Papel, caneta.
Descrição dos passos:	<p>Os formadores devem apresentar uma lista de perguntas e pedir aos formandos para pensar “E se?”. Alguns exemplos de questões são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • as árvores crescessem de cabeça para baixo; • não houvesse computadores; • as lâmpadas emitisse luz preta em vez de branca. <p>Exercício visa desenvolver o nível de pensamento abstracto (por exemplo, útil quando se estuda física).</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	<p>Discussão e debate sobre o desenvolvimento da actividade.</p> <p>Estes exercícios podem dar uma visão abrangente de cada problema e desenvolvem o pensamento multilateral.</p>
Riscos e recomendações	Sem riscos associados.
Fonte/pessoa de contacto:	Justyna Rodej e-mail: jrodej@ihe.lodz.pl

3.25. Quando me Tornar um Milionário

Título:	Quando me Tornar um Milionário.
Objectivo:	Desenvolvimento do pensamento criativo e exploração da atitude face ao dinheiro.
Duração:	5-20 minutos, dependendo do número de participantes.
Idade dos participantes:	Maiores de 15 anos.
Dimensão do grupo:	Mínimo - 3; Máximo - 15 participantes.
Preparação e recursos:	<i>Flipchart</i> ou quadro branco, material de escrita.
Descrição dos passos:	<p>O formador formula uma das seguintes perguntas: "O que vou fazer quando eu tiver o meu primeiro milhão." Ou "O que vou fazer quando me tornar um milionário?", solicitando aos participantes para expressarem as suas ideias: "Diga o primeiro pensamento que lhe venha à cabeça. Ninguém vai avaliar as ideias de ninguém."</p> <p>Os participantes partilham as suas ideias com os outros, enquanto o formador anota-as no <i>flipchart</i> ou num quadro branco. Se os participantes não cooperarem, o formador inicia com as suas próprias ideias com o objectivo de desbloquear a discussão.</p> <p>No final, as conclusões são formuladas e é realizado um <i>feedback</i> mútuo.</p>
Feedback (avaliação do sucesso da actividade)	A vantagem desta actividade é a de não existirem respostas certas ou erradas, a que alguns participantes estão habituados. Estes são avaliados de acordo com a sua participação e a criatividade das suas ideias. Se apropriado, ideias concretas podem ser desenvolvidas, com o formador a demonstrar que não há apenas uma atitude face ao dinheiro.
Riscos e recomendações	<p>O risco da actividade é a ausência de respostas por parte dos participantes decorrentes da sua ansiedade em dar "respostas erradas", que resultam no desenvolvimento mais lento da dinâmica de grupo. Recomenda-se a realização desta actividade quando os participantes se conhecem bem.</p> <p>Outro risco é a formação de "ideias vulgares". Cada formador tem que ter em conta o nível de "liberdade de expressão".</p>
Fonte/pessoa de contacto:	Gabriela Sácká e-mail: gabriela.luksickova@seznam.cz

4. Convite à participação

Por favor, considere este manual como um "trabalho em curso". Não se encontra finalizado, uma vez que existe uma série de exercícios orientados para o desenvolvimento da motivação, da inovação, da criatividade e do empreendedorismo, que não estão ainda incluídos nestas páginas. Embora pareça impossível reunir todas as boas práticas, os autores deram o seu melhor para recolher o maior número possível de exemplos. Não podemos, contudo, completá-lo sem o seu contributo!

Se conhecer algum exercício interessante para o desenvolvimento de qualquer uma das competências atrás indicadas, não hesite em enviá-lo para nós. Os seus exercícios serão adicionados a este manual, que será posteriormente publicado em <http://www.spi.pt/cessit/> na sua versão actualizada.

Para tal, terá de fazer o *download* do formulário de boas práticas, disponível em http://www.spi.pt/cessit/docs/GPH_Template_for_Exercises_Techniques.doc. Uma vez preenchido, por favor envie para analeal@spi.pt. Obrigada!