



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

INTERC.LAB

Laboratório Intercultural para a inclusão de migrantes

Projeto n. 2021-1-IT01-KA220-VET-000033212

CUP G19J21014190006

***PR2 - Currículo de formação sobre competências
interculturais e socio-emocionais dos empregadores de
migrantes***

1

AUTOR: STUDIO RISORSE S.R.L.

CONTRIBUTORS:



Versão final: 30.11.2023



Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflecte apenas as opiniões do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.



Contents

1. Introdução	Pag. 05
1.1 Objetivo Geral	Pag. 05
1.2 Grupo Alvo	Pag. 06
1.3 Metodologias de avaliação	Pag. 06
2. Principais tarefas/Atividades de trabalho	Pag. 08
2.1 Resultados nacionais dos testes piloto	Pag. 13
3. Curriculum Modelar	Pag. 28
3.1 PR1 Resultados e conclusões	Pag. 28
3.2 Unidade de aprendizagem n. 1 – Competência de gestão das emoções	Pag. 35
3.3 Unidade de aprendizagem n. 2 - Empatia	Pag. 44
3.4 Unidade de aprendizagem n. 3 – Competência de gestão das relações	Pag. 49
3.5 Unidade de aprendizagem n. 4 – Atenção/escuta ativa	Pag. 55
3.6 Unidade de aprendizagem n. 5 – Competência de responsabilidade social	
4. Anexos	Pag. 60
A1 Material de aprendizagem LU n. 1	
A2 Material de aprendizagem LU n. 2	
A3 Material de aprendizagem LU n. 3	
A4 Material de aprendizagem LU n. 4	
A5 Material de aprendizagem LU n. 5	

1. Introdução

1.1 Objetivo Geral

O presente Resultado de Projeto, doravante designado por PR2, desenvolvido pelo parceiro responsável Studio Risorse S.r.l. com a contribuição de toda a parceria, procura responder à necessidade de uma abordagem estruturada para o desenvolvimento de competências interculturais e sócio-emocionais para empregadores/empresas, a fim de favorecer a inclusão laboral dos migrantes.

O objetivo final das actividades ligadas a este resultado é a criação de um **Programa de Formação em competências interculturais e sócio-emocionais dirigido aos empregadores que trabalham com migrantes**. O programa baseia-se nos conceitos de Interculturalidade e Inteligência Sócio-Emocional, ou seja, uma nova área interdisciplinar em que vários domínios são combinados para construir uma teoria unificada da tomada de decisões. Fornece aos participantes ferramentas no domínio da psicologia e da ética comportamental, combinando a modelação da aprendizagem com estudos relacionados com o comportamento social e as competências emocionais.

O programa inclui um **Currículo Modular de 5 Unidades de Aprendizagem**, elaborado de acordo com os resultados das prévias PR1, com o objetivo de preencher a lacuna de formação dos empregadores em matéria de competências interculturais e sociais.

O Programa de Formação em competências interculturais e socio-emocionais dos empregadores de migrantes representa uma caixa de ferramentas abrangente que inclui:

- Uma visão geral dos **critérios e normas para a formação e métodos de avaliação**;

- **Currículo modular** para desenvolver as competências interculturais dos empregadores da UE que trabalham com migrantes, adaptado às suas necessidades identificadas e feitas à medida;
- **Materiais de aprendizagem** para empregadores da UE que trabalham com migrantes.

1.2 Grupo Alvo

O grupo-alvo que esteve envolvido nas nossas actividades de formação é composto por:

- *Primeiros utilizadores*: Educadores e formadores de EFP que precisam de uma estrutura para melhorar os esquemas de formação em competências interculturais e socioemocionais
- *beneficiários*: empregadores e profissionais que trabalham com migrantes e que irão melhorar as suas competências interculturais e socio-emocionais.

4

1.3 Metodologias de avaliação

As metodologias de avaliação mais úteis e eficazes, especialmente no domínio da Educação de Adultos, podem ser listadas de acordo com o "momento de avaliação" e o "estilo" de avaliação.

De acordo com o momento da avaliação, as metodologias mais importantes são:

1. Avaliação inicial: é apresentada aos alunos no início de um curso de formação
2. Avaliação intermédia: é apresentada aos alunos a 50% do curso de formação
3. Avaliação final: é apresentada aos alunos no final do curso de formação

De acordo com o "estilo" de avaliação, as metodologias mais importantes descritas nesta secção serão:

1. Testes de avaliação, que podem ser resumidos em:
 - a. Teste de escolha múltipla: é composto por várias perguntas e, em cada pergunta, o aluno tem de escolher a resposta correcta entre as opções dadas
 - b. Teste de resposta aberta: é composto por várias perguntas e, para cada pergunta, o aluno tem de escrever a resposta correcta
 - c. Exercício prático: é uma atividade que pode ser realizada durante a aula e que envolve os alunos individualmente ou em grupo
 - d. Jogo de papéis: é uma atividade de grupo que envolve 2 ou mais alunos e cada um deles tem de interpretar um papel específico
2. Teste de monitorização, que é utilizado para monitorizar a satisfação dos alunos relativamente aos materiais de aprendizagem, aos métodos de ensino, aos tópicos da aula, etc...

Para o nosso Programa de Formação sobre competências interculturais e socio-emocionais dos empregadores de migrantes, decidimos testar os alunos através de:

- Avaliação final, que será submetida como teste de escolha múltipla no final de cada unidade de aprendizagem
- Exercícios/actividades práticas, que os professores podem adotar para explicar melhor o conteúdo da sua aula ou para avaliar os alunos
- Teste de monitorização, que será submetido no final de cada unidade de aprendizagem, para verificar a satisfação dos alunos. Serão anónimos para permitir que os alunos se sintam livres para dar a sua opinião sem condicionamentos.

2. Principais tarefas/actividades de trabalho

As secções seguintes resumem as principais tarefas/actividades de trabalho que foram realizadas para produzir o PR2 e os seus principais conteúdos.

As tarefas/actividades de trabalho que levaram à realização do PR2 foram as seguintes

PR2/A1: Conceção e desenvolvimento curricular, com as seguintes actividades:

A1.1 - Criação do grupo de trabalho do programa de formação (Equipa de Resultados). Uma pessoa de cada país parceiro fez parte da Equipa de Resultados. Criaram os requisitos detalhados para o processo de desenvolvimento curricular e acordaram o procedimento de trabalho. Durante esta fase, o parceiro responsável envolveu uma ou duas pessoas de cada parceiro, de modo a formar o grupo de desenvolvimento do programa de formação.

A equipa de resultados do programa de formação foi a seguinte

n.	Nome e sobrenome	Parceiro	País
1	Teresa Maltese	STUDIO RISORSE S.R.L.	Itália
2	Maria Tountopoulou Anna Moutsiou	ISON PSYCHOMETRICA	Grécia
3	Eva Salomonova	VHS Cham	Alemanha
4	Alcidio Jesus	AFN	Portugal
5	Antonio Ruoto	ilnformatica Srl	Itália
6	Arturo J. Gonzales Ascaso	INNETICA	Espanha

A1.2 - Análise dos resultados e directrizes do PR1. O desenvolvimento do PR 2 baseou-se nos resultados do PR1 com o objetivo de colmatar as lacunas de formação identificadas. A análise centrou-se nos métodos de desenvolvimento e formação de competências interculturais e socio-emocionais e nas necessidades dos empregadores em termos de competências interculturais e socio-emocionais. Com base nos resultados do PR1, o Studio Risorse definiu o procedimento de trabalho (directrizes) para desenvolver o currículo com uma primeira proposta sobre a definição de Módulos e Unidades de Aprendizagem.

A1.3 - Desenvolvimento do Programa de Formação em Competências Interculturais e de ES:

a) Recolha de propostas do grupo de desenvolvimento do programa de formação. Cada membro do grupo enviou ao parceiro responsável a sua proposta sobre o desenvolvimento da formação e o seu feedback relativamente às directrizes elaboradas. De seguida, o parceiro responsável recolheu todas as propostas enviadas para chegar a um acordo sobre a forma do currículo.

b) Elaboração da primeira versão do programa de formação. Quando a forma do currículo estava pronta, o parceiro responsável apresentou à parceria a proposta de formação. A proposta incluía as 5 unidades a serem desenvolvidas e as secções da formação (introdução, enquadramento teórico, actividades de melhoria, actividades de avaliação, outros recursos para estudo, etc.). Cada unidade de aprendizagem é:

- descritas em termos legíveis e compreensíveis, fazendo referência aos conhecimentos, aptidões e competências nelas contidas;

- descritas em termos de escolha das actividades a propor aos utilizadores (instrumentos de avaliação, exercícios, metodologias, etc.)
- classificadas de acordo com o tempo necessário para atingir o objetivo educativo da unidade.

Para cada unidade existe um título, uma descrição dos resultados de aprendizagem e um procedimento e critérios de avaliação dos resultados de aprendizagem.

c) Revisão do formato do currículo de formação. Todos os parceiros deram feedback sobre o formato do currículo e também propuseram actividades e métodos a serem incluídos em cada módulo de formação. De acordo com os feedbacks recolhidos, o parceiro responsável reviu o currículo de formação de forma a produzir o formato definitivo e começar a trabalhar no conteúdo da formação.

PR2/A2: Elaboração do material de formação e do sistema de avaliação para cada unidade de aprendizagem:

Os materiais de aprendizagem para empregadores, organizações e profissionais que trabalham com migrantes permitir-lhes-ão melhorar as suas competências interculturais e socioemocionais.

Os materiais didáticos e o sistema de avaliação referem-se às 5 Unidades de Aprendizagem que foram definidas. Os materiais de aprendizagem baseiam-se em técnicas de aprendizagem entre pares que se revelaram muito eficazes na educação de adultos, garantindo a participação ativa dos formandos e maximizando o valor acrescentado da formação. Dado que as competências são melhor adquiridas através do envolvimento efetivo em actividades e do "aprender fazendo" (Cockburn-Wootten & Cockburn, 2011), bem como através de dramatizações e modelos (Goleman e Boyatzis, 2009), a metodologia do programa centra-se em grande medida na criação de

actividades e exercícios participativos, baseados em modelos de aprendizagem cooperativa e entre pares.

Os materiais didáticos baseiam-se também nos conceitos de Interculturalidade e Inteligência Sócio-Emocional, ou seja, uma nova área interdisciplinar em que vários domínios são combinados para construir uma teoria unificada da tomada de decisões. O curso fornece aos participantes ferramentas de psicologia e ética comportamental, combinando a modelação da aprendizagem com estudos relacionados com o comportamento social e as competências emocionais.

O parceiro responsável produziu directrizes para a conceção e desenvolvimento de materiais de formação e cada parceiro foi responsável pela elaboração de materiais de aprendizagem e ferramentas de avaliação de 1 unidade de aprendizagem. Especificamente:

<i>Modulos/Unidade de aprendizagem</i>	Parceiro responsável
I - Competências da gestão de emoções	ISON
II - Empatia	VHS
III - Competências da gestão das relações	AFN
IV- Atenção/escuta ativa	INNETICA
V - Competências de responsabilidade social	Studio Risorse

PR2/A3: Formação conjunta do pessoal. Assim que o programa ficou completo, foi realizada uma ação de formação conjunta em Itália para formar os formadores das organizações parceiras (2 para cada parceiro), que foram aqueles que formaram os empregadores durante a fase piloto seguinte. Os formadores tiveram a oportunidade

de experimentar, diretamente neles próprios, as metodologias/ferramentas/materiais de formação desenvolvidos no âmbito do projeto, em particular, puderam testar o programa de formação sobre o desenvolvimento de competências socio-emocionais e interculturais. Graças ao feedback que surgiu durante o evento de formação conjunta, foi possível definir as directrizes para o desenvolvimento e teste deste resultado do projeto, para a definição subsequente da sua versão final. Os participantes tiveram ainda a oportunidade de conhecer ferramentas novas e inovadoras para a criação de conteúdos educativos, que após um período inicial de formação em plenário, foram testadas pelos próprios operadores de EFP, com o objetivo de produzir materiais de formação a integrar nos materiais didáticos já produzidos no âmbito do programa de formação PR2. Em particular, [algumas das actividades/exercícios contidos no Programa de Formação Intercultural PR2 para empregadores foram testados pessoalmente durante o evento de formação pelos operadores participantes e foram filmados em tempo real](#). Os vídeos foram depois devidamente editados e estão disponíveis no sítio Web do projeto, na secção dedicada ao PR2, representando eles próprios um material de formação adicional disponível para os professores envolvidos na fase de teste e que, mesmo após o fim do projeto, queiram experimentar o programa de formação.

PR2/A4: Teste piloto do programa. A versão preliminar do programa foi traduzida em todas as línguas dos parceiros e foi testada com 153 formadores de EFP (30/32 por país parceiro), de modo a obter feedback e a introduzir melhorias na versão final. O Parceiro responsável produziu directrizes e ferramentas úteis para a fase de teste (questionários/testes de avaliação e monitorização, etc...). Cada parceiro recolheu o feedback dos participantes no teste piloto e elaborou um pequeno relatório com os resultados, descrito na secção seguinte do presente relatório.

PR2/A5: Versão final do programa. Graças a todos os comentários recolhidos durante a fase de teste, a versão preliminar do programa foi revista e melhorada e a versão final foi elaborada e traduzida em cada língua dos parceiros.

2.1 Resultados nacionais dos testes-piloto

A **Atividade PR2/A4 - Teste piloto do programa** deu-nos a possibilidade de recolher o feedback dos participantes através de questionários de avaliação e monitorização. Foi um passo muito importante porque nos permitiu "verificar" o nosso programa de formação com os beneficiários directos envolvidos no teste-piloto, de modo a detetar e corrigir possíveis erros e fazer alterações úteis para melhorar o currículo.

V2 - A segunda versão do curso de formação é apresentada neste relatório e foi elaborada após as actividades de teste, tendo em conta o feedback dos participantes.

Participantes envolvidos no teste piloto

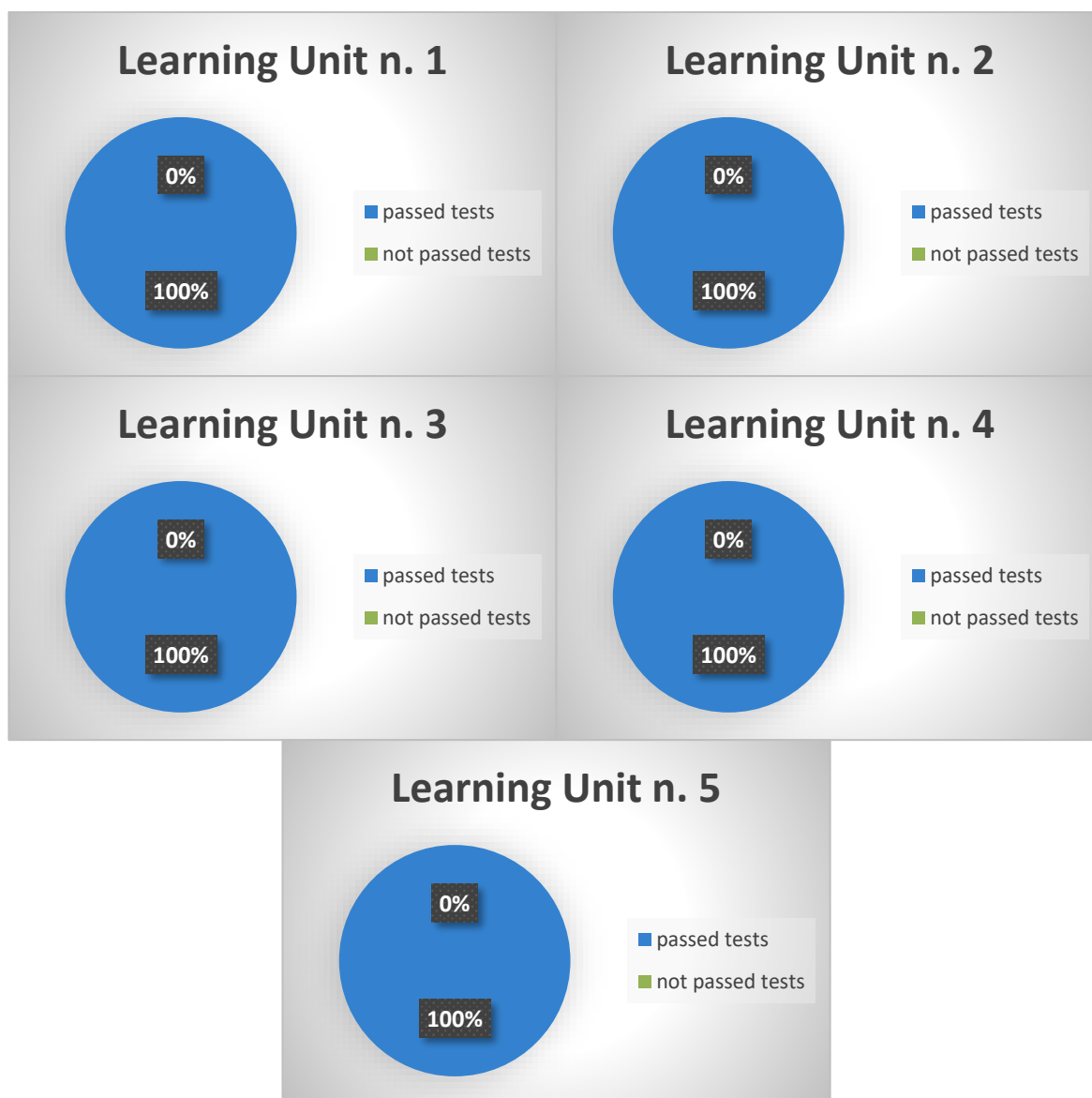
PARCEIRO	PAÍS	N. DE PARTICIPANTES
STUDIO RISORSE	Itália	30
ISON	Grécia	32
INNETICA	Espanha	30
AFN	Portugal	30
VHS	Alemanha	31
TOTAL		153

Os resultados obtidos pelas actividades de avaliação levadas a cabo pelos parceiros e com o envolvimento dos beneficiários directos foram muito positivos e confirmam a validade da estrutura do curso de formação, tal como apresentada na Versão 1 do output e descrita neste documento.

Por cada Unidade de Aprendizagem, os participantes envolvidos nos testes-piloto dos Parceiros obtiveram bons resultados nos testes finais e as médias gerais das avaliações são sempre superiores a 70% (a maioria situa-se entre 90% e 100%, com uma avaliação geral de "A - Excelente"), pelo que podemos dizer que o curso de formação é validado e é útil para melhorar os conhecimentos dos formadores no domínio das competências interculturais e sócio-emocionais.

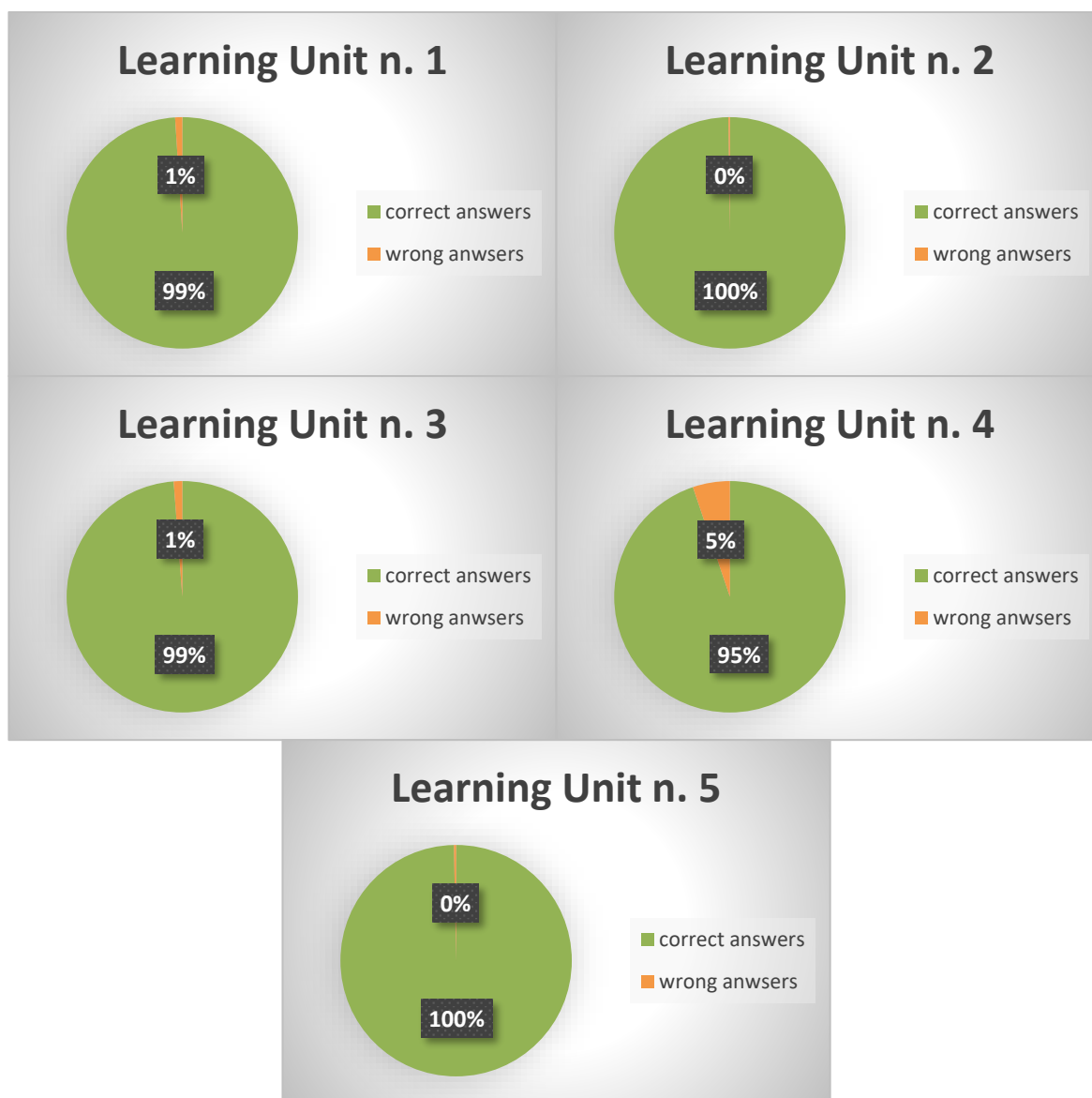
STUDIO RISORSE TESTE

% of Passed tests per Learning Unit



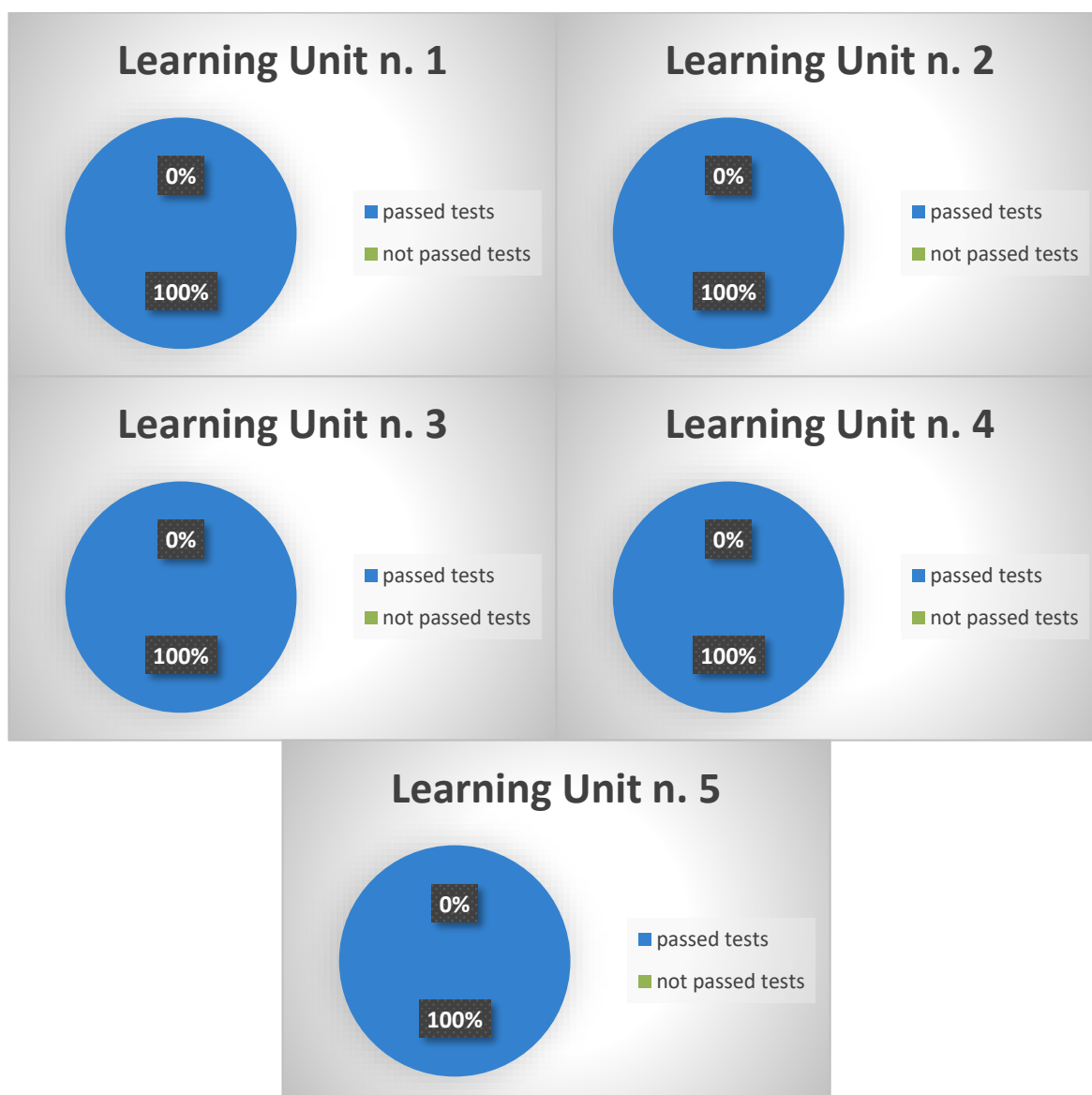
STUDIO RISORSE TESTING

% of correct answers per Learning Unit



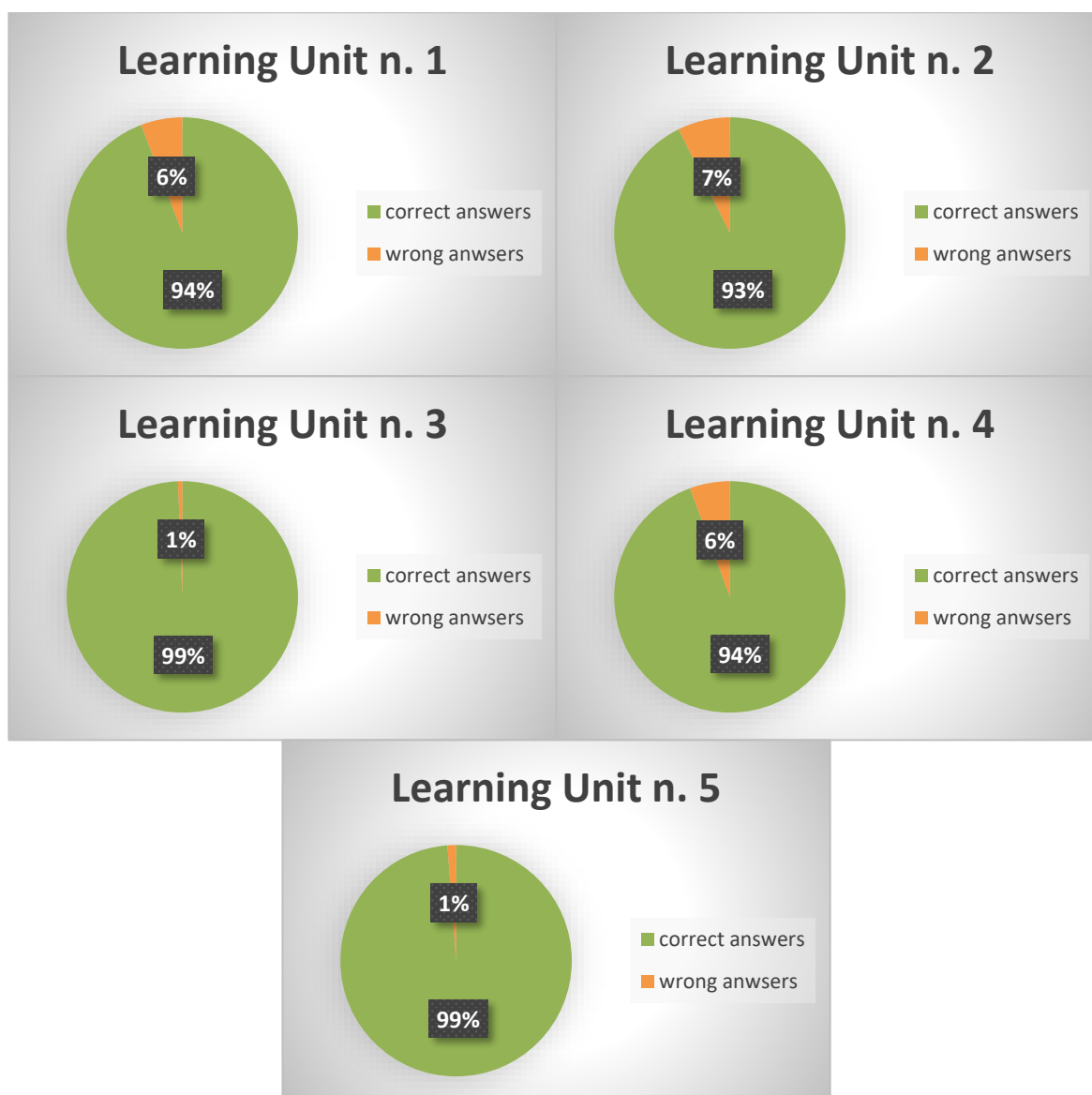
ISON TESTING

% of Passed tests per Learning Unit per Learning Unit



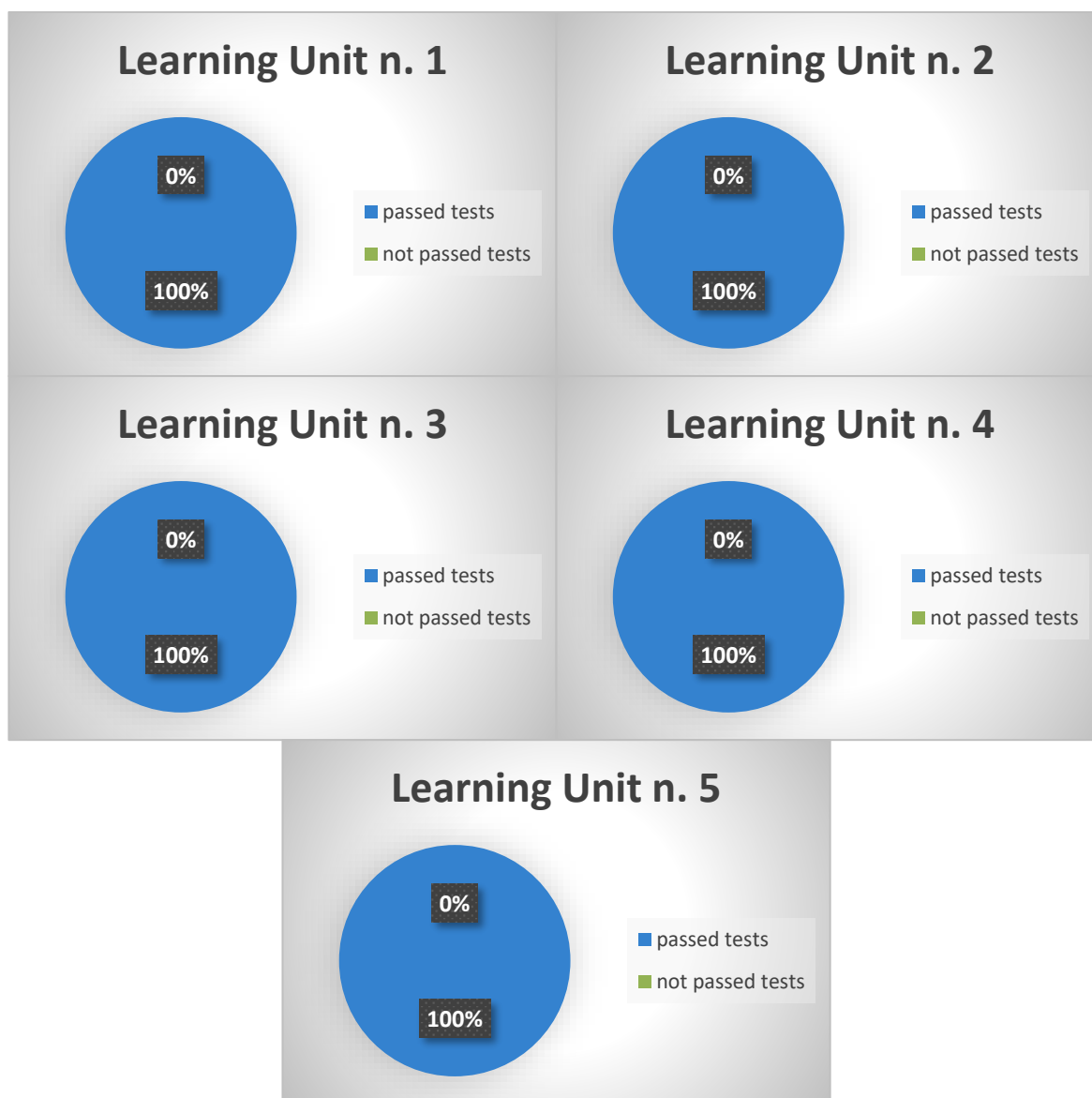
ISON TESTING

% of correct answers per Learning Unit



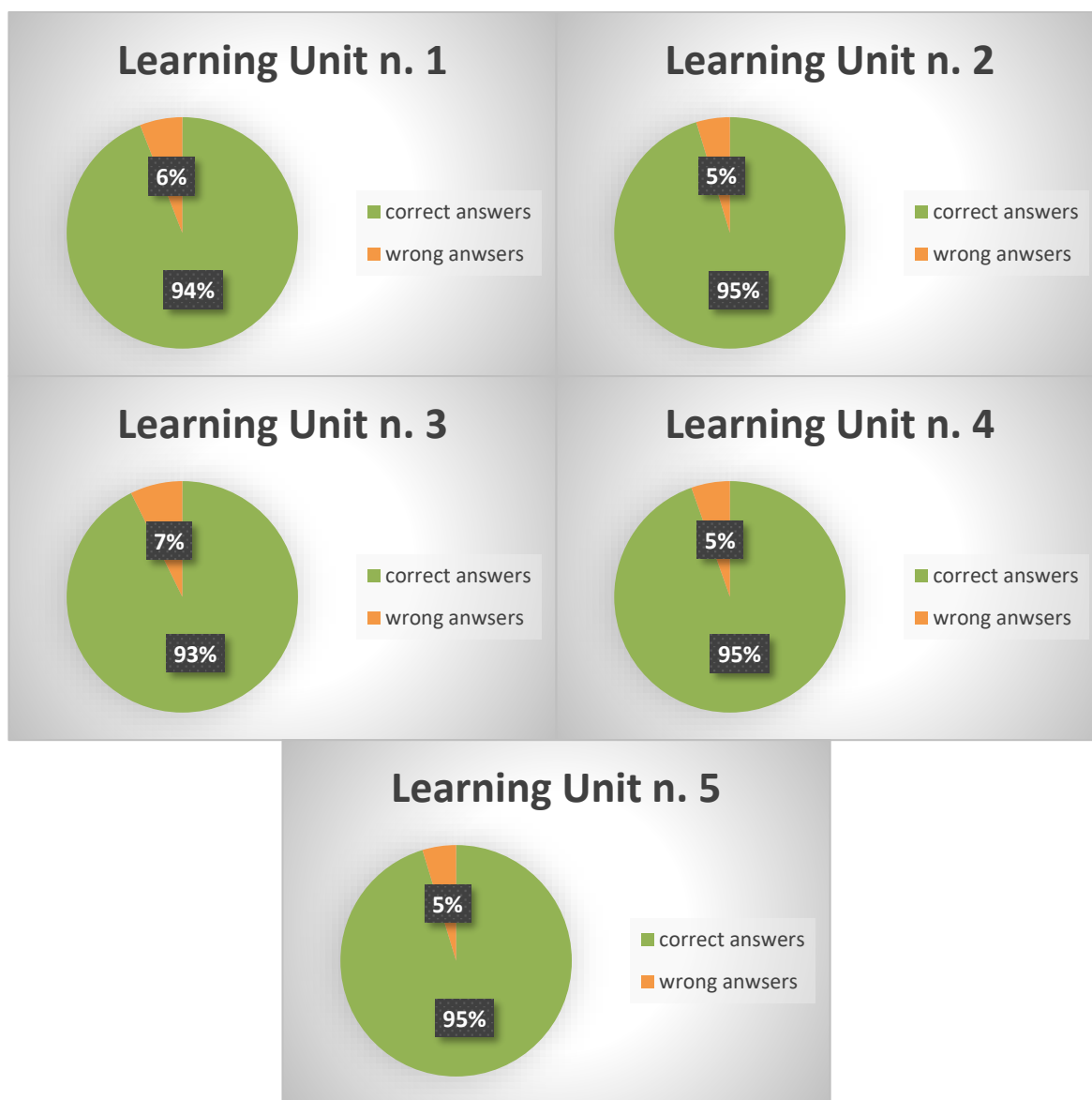
INNETICA TESTING

% of Passed tests per Learning Unit



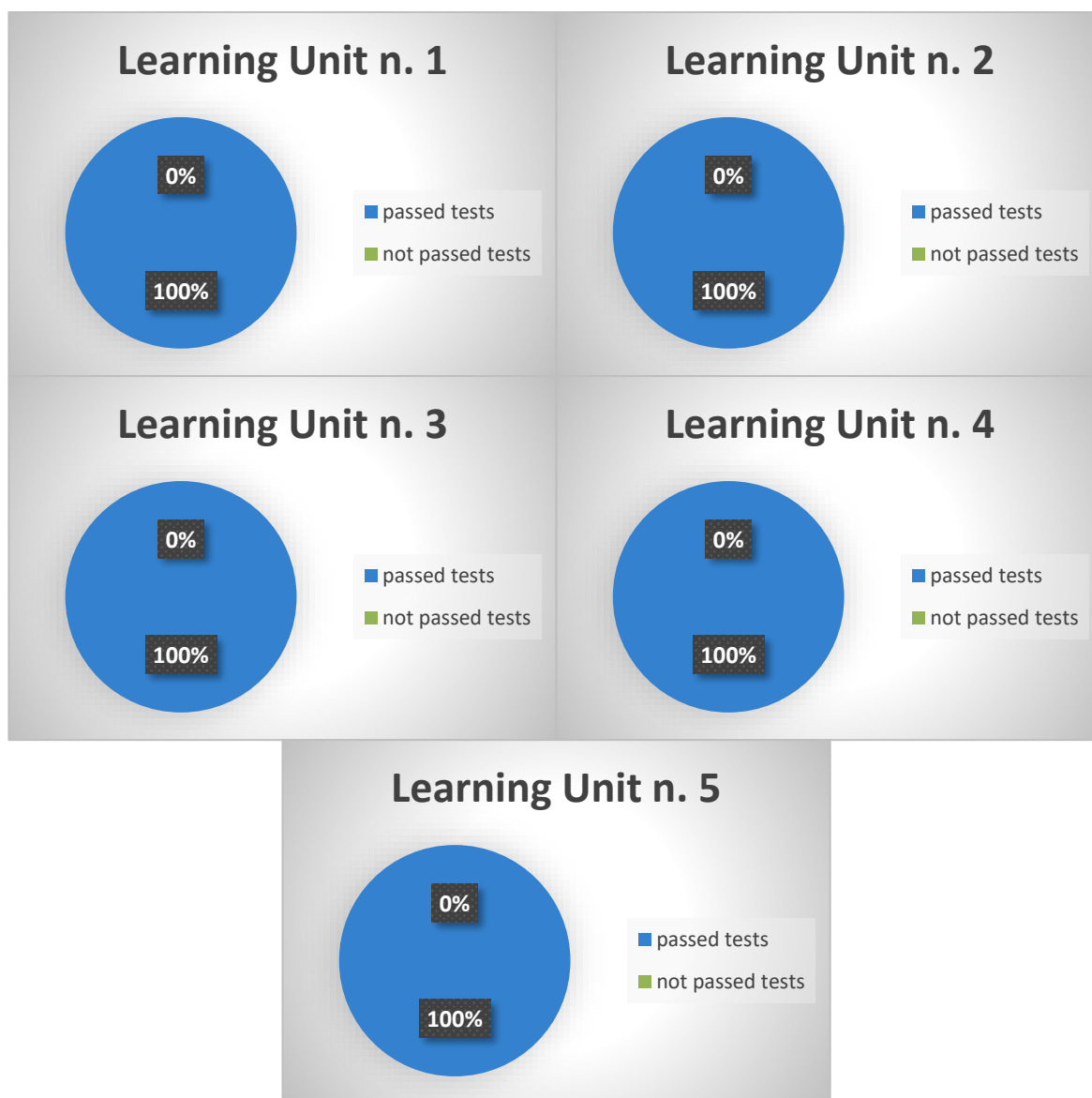
INNETICA TESTING

% of correct answers per Learning Unit



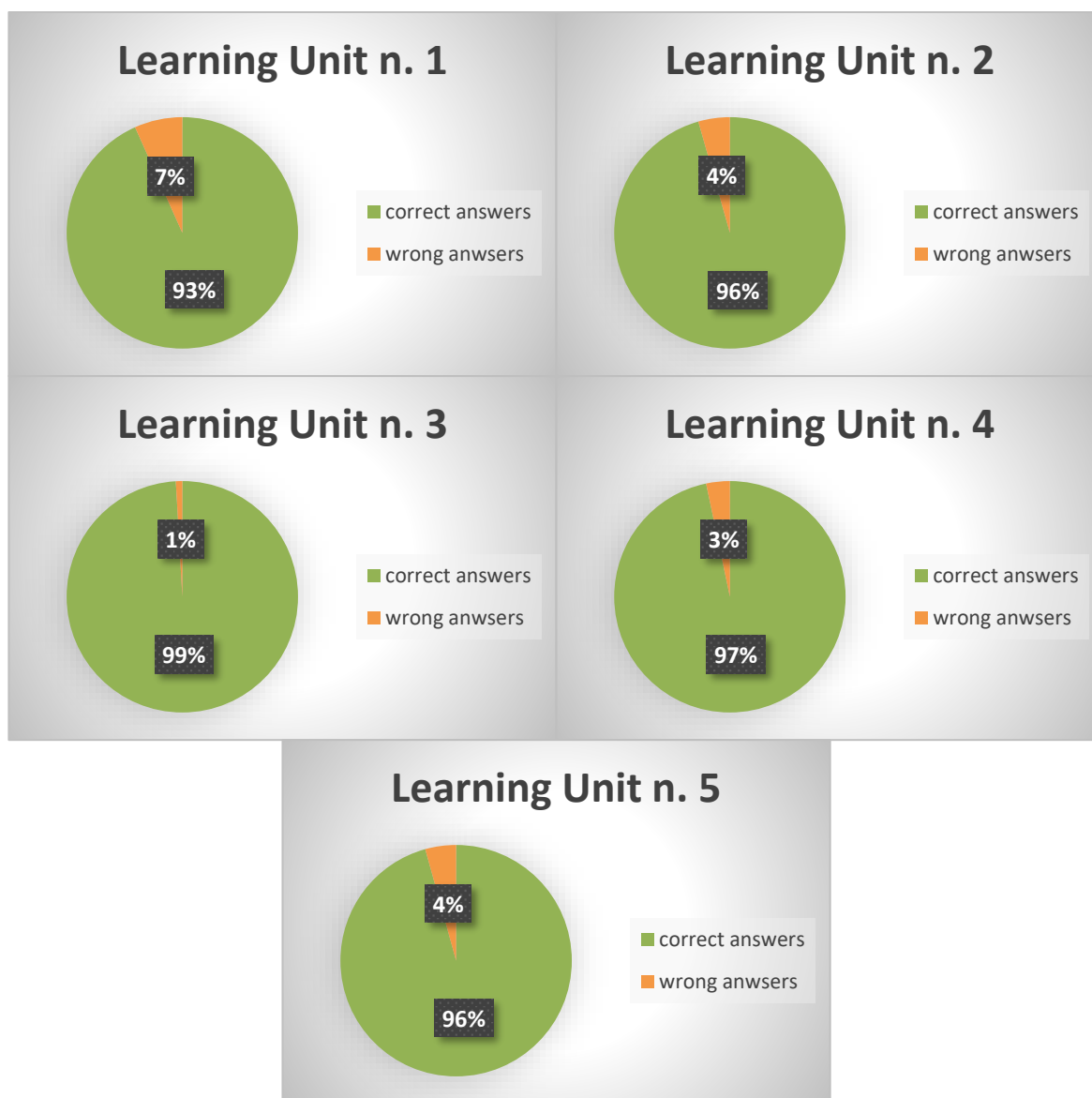
AFN TESTING

% of Passed tests per Learning Unit



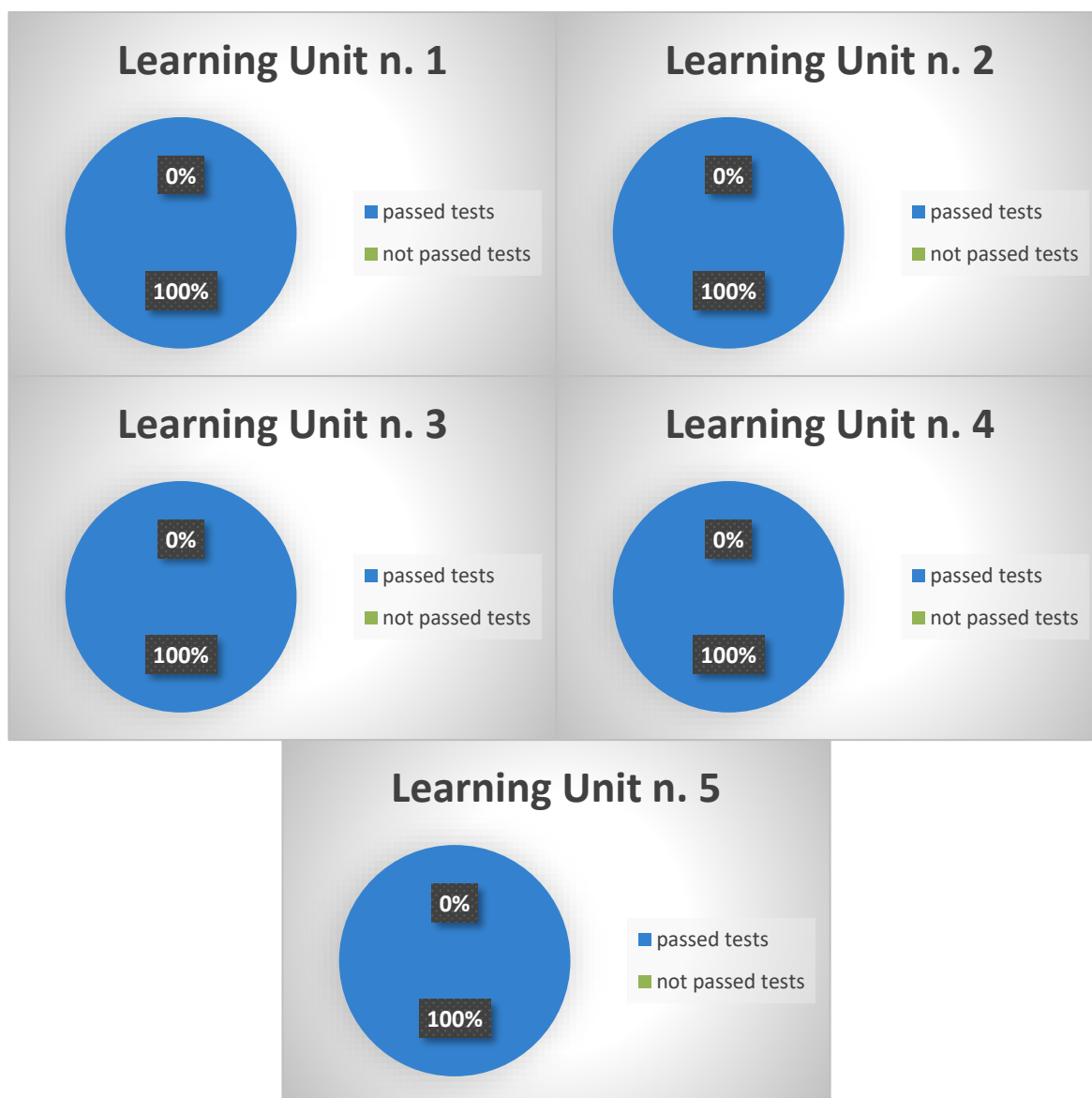
AFN TESTING

% of correct answers per Learning Unit



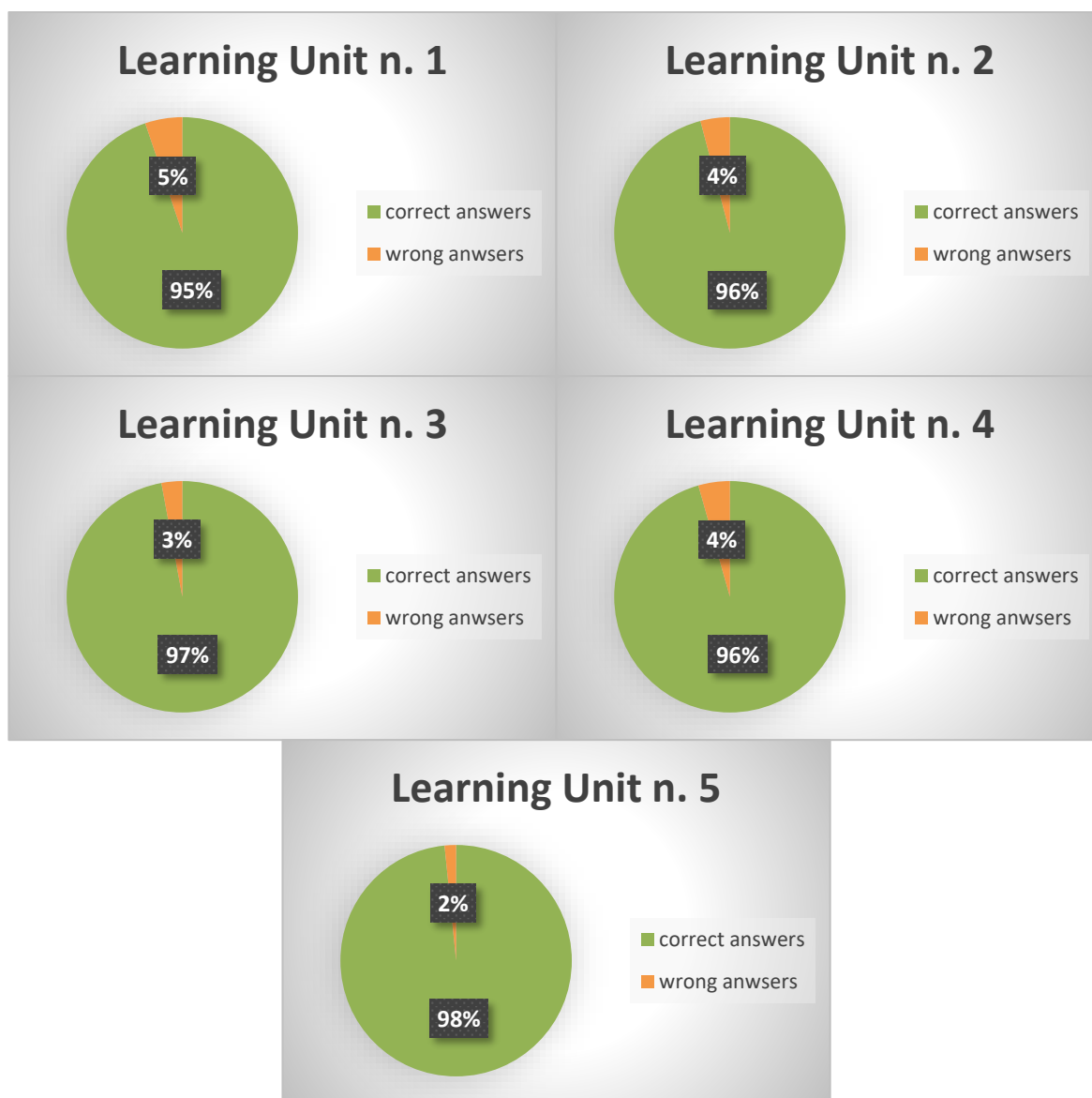
VHS TESTING

% of Passed tests per Learning Unit



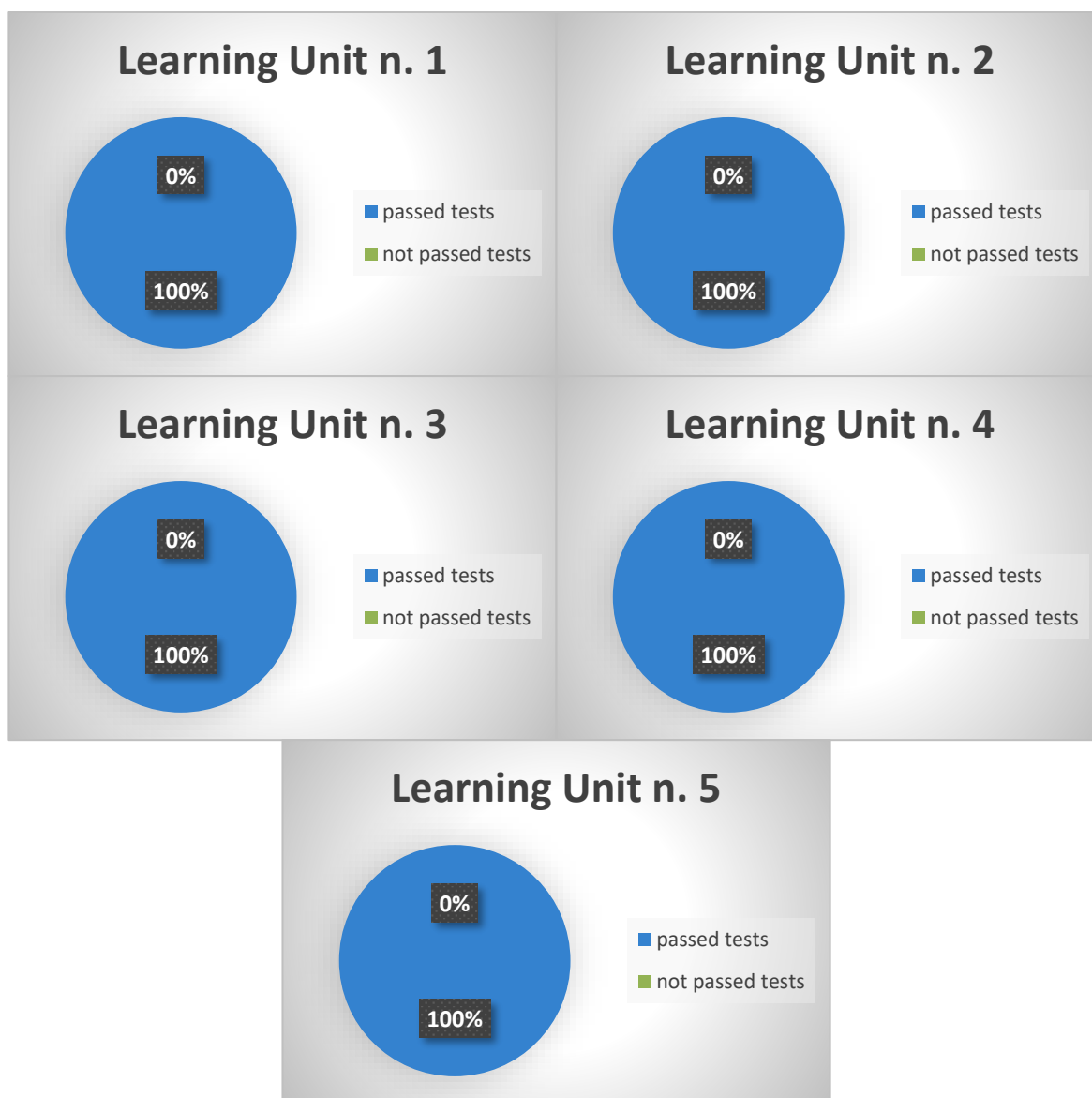
VHS TESTING

% of correct answers per Learning Unit



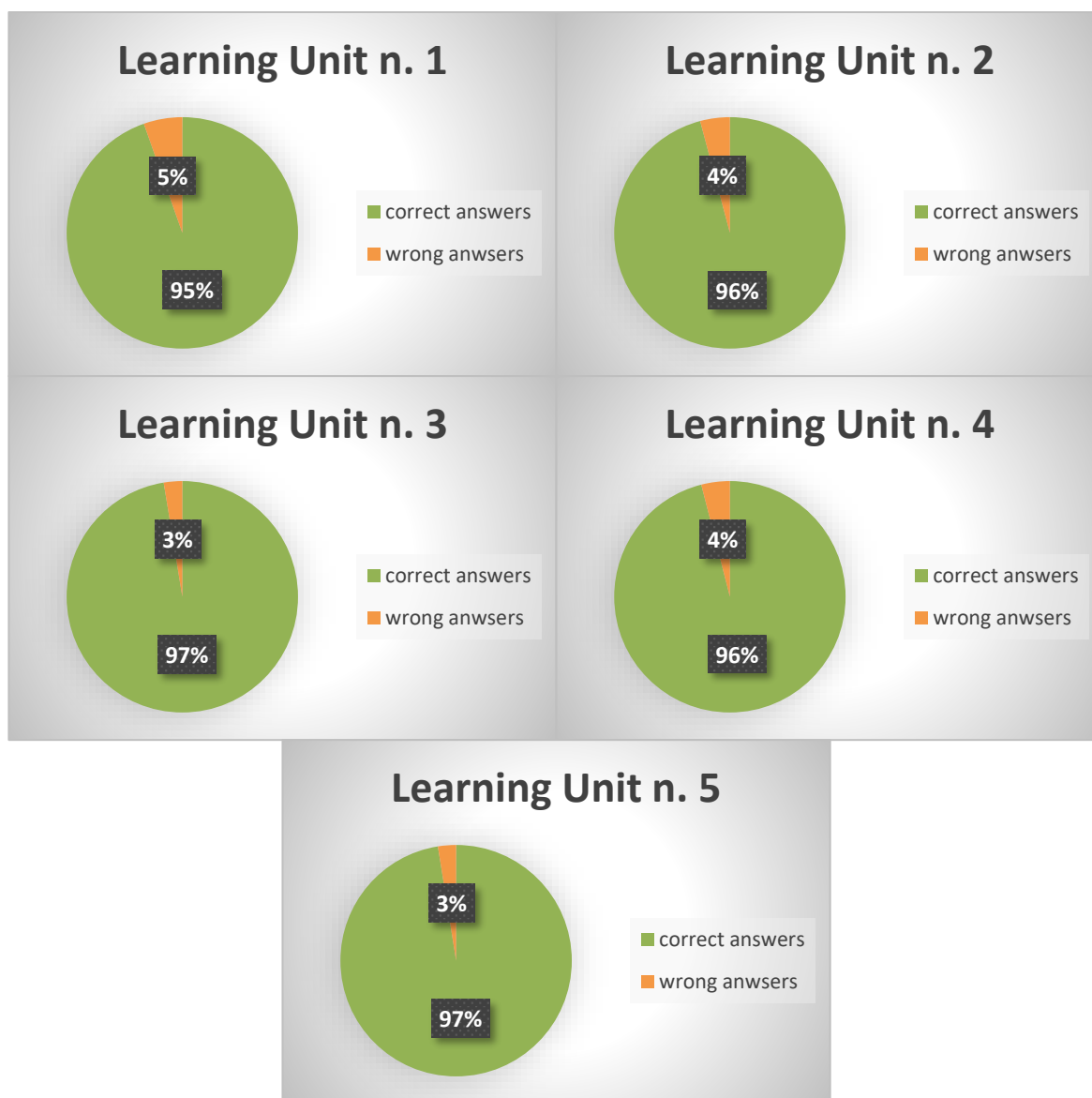
INTERC.LAB TESTING

% of Passed tests per Learning Unit (total average)



INTERC.LAB TESTING

% of correct answers per Learning Unit (total average)



Os resultados obtidos pelas actividades de acompanhamento realizadas pelos parceiros e com o envolvimento dos beneficiários directos foram também muito positivos e confirmam a validade da estrutura do curso de formação, tal como apresentada na Versão 1 dos resultados e descrita no presente documento.

Em particular, os participantes envolvidos nos testes-piloto dos Parceiros avaliaram com elevada pontuação cada item e as médias gerais das avaliações são sempre superiores a 70%, pelo que podemos dizer definitivamente que o programa de formação é validado e é muito apreciado pelos beneficiários.

3. CURRÍCULO MODULAR

Esta secção do relatório é dedicada à descrição dos resultados mais importantes do PR1 que foram utilizados para elaborar o currículo de formação PR2.

3.1 PR1 Resultados e conclusões

As secções mais importantes do PR1 para atingir os objectivos do PR2 referem-se aos grupos de competências individuais. Em particular:

1) as 12 competências socio-emocionais individualizadas, incluídas nos 5 Clusters de competências.

Neste ponto, é necessário sublinhar que a competência intercultural foi identificada como uma subescala da competência social e, portanto, não será apresentada como uma dimensão principal autónoma. Por conseguinte, o esquema Interclab consiste nos dois conceitos principais com as suas dimensões:

- a) Competência/aptidões emocionais
- b) Competência social (a competência intercultural está incluída nesta categoria)

Quadro 1: Esquema de Competências Socio-emocionais Interclab (Ver página nº 26 do Manual PR1)

Competências básicas	Dimensões
Competências emocionais	<p>I. Competências de gestão das emoções</p> <p>a. Compreensão das emoções: Capacidade de compreender o valor e a natureza das emoções e de as utilizar de forma a facilitar o pensamento</p> <p>b. Autoconsciência emocional: Capacidade de perceber e exprimir corretamente as próprias emoções/saber o que se está a sentir num dado</p>



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>momento e compreender o impacto desses estados de espírito nos outros</p> <p>c. Autocontrolo emocional: Regular e influenciar as próprias emoções para se motivar, atingir objectivos e lidar com o stress/controlar ou redireccionar as emoções</p> <p>d. Adaptabilidade: Capacidade de se adaptar e ajustar os seus sentimentos e pensamentos a novas situações e de resolver eficazmente problemas de natureza pessoal e interpessoal</p>
Competências sociais	<p>II. Empatia: Capacidade de perceber e exprimir corretamente as emoções dos outros, de compreender e imaginar os sentimentos e as intenções dos outros e de adotar a perspetiva dos outros</p> <p>III. Competências de gestão das relações</p> <p>a. Colaboração/trabalho de equipa: capacidade de construir e gerir relações, de dar e aceitar ajuda e de estabelecer acordos de cooperação.</p> <p>b. Resolução de conflitos e negociação: capacidade para resolver de forma construtiva mal-entendidos, conflitos de valores e de recursos.</p> <p>c. Influência: capacidade de compreender os seus próprios pontos fortes e valores e de convencer/persuadir outras pessoas</p> <p>IV. Atenção/escuta ativa: Capacidade de ouvir e de se concentrar nas outras pessoas, de dirigir a sua atenção para as necessidades, sentimentos e cognições dos outros e de permanecer atento mesmo quando angustiado</p> <p>V. Competências de responsabilidade social</p> <p>a. <i>Diversidade e competências interculturais: Capacidade de compreender a influência da cultura, idade, género, religião e classe social na identidade, necessidades e emoções</i></p>

	<p><i>b. Tolerância: Capacidade de compreender e aceitar as diversas perspectivas, valores e estilos de vida dos outros</i></p> <p><i>c. Preocupação social: Manifestar preocupação com todos os tipos de pessoas</i></p>
--	---

Tendo em consideração os resultados da investigação documental, dos grupos de discussão e do inquérito aos empregadores que trabalham com migrantes em todos os países parceiros, chegámos a conclusões úteis sobre as necessidades dos empregadores em termos de competências socio-emocionais, que foram a base para o desenvolvimento do programa de formação Interclab. Mais especificamente, os empregadores declararam que *todas as 12 competências socio-emocionais identificadas, que compõem o esquema Interclab, desempenham um papel importante na prática diária dos empregadores e profissionais que trabalham com grupos de migrantes e, combinadas com competências técnicas, como o conhecimento jurídico e o conhecimento da cultura de outros países, podem tornar um profissional eficaz no seu trabalho com grupos de migrantes.*

Além disso, uma das conclusões mais importantes é certamente o facto de os nossos inquiridos estarem - em média - "muito interessados" nas doze dimensões da formação em competências sócio-emocionais ($M = 3,9$, $DP = 0,8$) e as nomearem com relativa frequência como necessidades de formação para os colegas empregadores.

2) Os métodos mais representativos na melhoria das competências sociais e emocionais, que foram a base para o desenvolvimento do programa de formação.



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

Métodos de formação de competências sociais e emocionais

Métodos Cognitivo-Orientados: *vêm a mente como um "processador de informação" e, por isso, os comportamentos e perspectivas de uma pessoa baseiam-se no conhecimento que ela já tem, bem como nas suas experiências passadas. Ou seja, a ideia básica por detrás do modelo ABC é que "os acontecimentos externos (A) não causam emoções (C), mas as crenças (B) e, em particular, as crenças irracionais (IB) causam". O objetivo ao utilizar estes métodos é aceitar as crenças racionais e contestar as crenças irracionais.*

Abordagens comportamentais: *a ideia básica subjacente é a de que todos os comportamentos são aprendidos, com base nas experiências pessoais de cada indivíduo, através de tentativa e erro, recebendo castigos e consequências por determinados pensamentos e acções e reforços e benefícios positivos de outros, ou seja, participando em eventos, desafios de tomada de perspectiva, actividades experimentais, etc.*

Combinação de métodos cognitivos e comportamentais: *lidar com problemas avassaladores de uma forma mais positiva, decompondo-os em partes mais pequenas, alterando padrões/pensamentos negativos utilizando também técnicas comportamentais práticas. Por exemplo, modelo de TCC: identificação e reformulação de pensamentos negativos através de discussões em grupo, diário, formação experimental*

Métodos com elementos de dramatização e de representação de papéis: *permitem que os formandos explorem situações realistas, interagindo com outras pessoas de uma forma gerida, a fim de desenvolverem experiência e experimentarem diferentes estratégias num ambiente apoiado. Os participantes recebem papéis específicos para desempenhar numa conversa ou noutra interação. Representam o cenário e, em seguida, reflectem e discutem sobre as interações, nomeadamente sobre formas alternativas de lidar com a situação.*



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

Métodos de auto-consciência e de reflexão: *centram-se na auto-observação e no relato dos pensamentos, desejos e sentimentos, reservando tempo, idealmente todos os dias, para olhar para si próprio de forma calma e honesta, ou seja, utilizando diários, mapas mentais, gravações, etc.*

Mindfulness (atenção plena): *um tipo de meditação em que nos concentramos em estar intensamente conscientes do que estamos a sentir e a sentir no momento, sem interpretações ou julgamentos. A prática da atenção plena envolve métodos de respiração, imagens guiadas e outras práticas para relaxar o corpo e a mente e ajudar a reduzir o stress.*

Supervisão: *um acordo formal para os profissionais discutirem regularmente o seu trabalho com alguém experiente, para manterem um olhar questionador e reflexivo sobre o trabalho que estão a fazer e serem apoiados para alargarem a sua perspetiva e continuarem a crescer e a desenvolver-se.*

No que diz respeito aos métodos de formação que foram definidos como eficazes no desenvolvimento de competências socio-emocionais, todos os sete, nomeadamente Assunção de Papéis, Métodos Cognitivo-Comportamentais, Métodos Comportamentais, Métodos Cognitivos, Reflexão, Mindfulness e Supervisão, são todos seleccionados como relevantes pelos empregadores, mas também existem diferenças entre os países parceiros.

De acordo com os resultados acima mencionados, concluímos que o nosso programa de formação tem de incluir unidades de aprendizagem que abranjam as doze competências socio-emocionais, utilizando vários métodos de formação diferentes, de modo a dar a possibilidade aos formadores e formandos dos diferentes países de seleccionarem os métodos que lhes são mais apelativos.

Assim, os Módulos/Unidades de Aprendizagem identificados são os seguintes: nº. 5 módulos/unidades de aprendizagem para cada grupo de competências.

Modulo/ Unidade de aprendizagem	Learning Outcomes
<i>I - Competências de gestão de emoções</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de compreender o valor e a natureza das emoções e de as utilizar de uma forma que facilite o pensamento - ser capaz de perceber e exprimir corretamente as suas próprias emoções/saber o que se está a sentir num dado momento e compreender o impacto desses estados de espírito nos outros - ser capaz de regular e influenciar as suas próprias emoções para se motivar, atingir objectivos e lidar com o stress/controlar ou redireccionar as suas emoções - ser capaz de adaptar e ajustar os seus sentimentos e pensamentos a novas situações e de resolver eficazmente problemas de natureza pessoal e interpessoal
<i>II - Empatia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de perceber e exprimir corretamente as emoções dos outros, de compreender e imaginar os sentimentos e as intenções dos outros e de adotar a perspectiva dos outros
<i>III - Competências de gestão de relacionamento</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de construir e gerir relações, de dar e aceitar ajuda e de estabelecer acordos de cooperação - ser capaz de resolver de forma construtiva mal-entendidos, conflitos de valores e de recursos - ser capaz de compreender os seus próprios pontos fortes e valores e de convencer/persuadir outras pessoas
<i>IV- Atenção/escuta ativa</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de ouvir e de se concentrar nas outras pessoas, de dirigir a sua atenção para as

	necessidades, sentimentos e cognições dos outros e de permanecer atento mesmo quando angustiado
V - Competências de responsabilidade social	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de compreender a influência da cultura, da idade, do género, da religião e da classe social na identidade, nas necessidades e nas emoções - ser capaz de compreender e aceitar as diversas perspectivas, valores e estilos de vida dos outros - ser capaz de expressar preocupação por todos os tipos de pessoas

De acordo com o nosso formulário de candidatura, cada unidade de aprendizagem é:

- descrita em termos legíveis e compreensíveis, referindo-se aos conhecimentos, aptidões e competências nelas contidas, descrita em termos de escolha de actividades a propor aos utilizadores (ferramentas de avaliação, exercícios, metodologias, etc.)
- classificadas de acordo com o tempo necessário para atingir o objetivo educacional da unidade.

Para cada unidade existe um título, uma descrição dos resultados da aprendizagem e um procedimento e critérios para a avaliação dos resultados da aprendizagem.

A fim de definir a estrutura do Programa de Formação, decidimos que a **duração do curso é de 30 horas, 6 horas para cada Unidade de Aprendizagem.**

3.2 Unidade de aprendizagem n. 1 - Competências de gestão das emoções

Numero de unidades de aprendizagem	I	Titulo	Competências de gestão das emoções
Resultado de aprendizagem			<p>Após a conclusão desta Unidade de Aprendizagem, espera-se que os participantes aumentem a sua compreensão e consciência das suas emoções e das emoções dos outros, e que consigam gerir melhor as suas próprias emoções. Por um lado, os participantes serão treinados para compreender as emoções, o seu valor e natureza e, por outro lado, melhorarão a sua auto-consciência emocional. Finalmente, a unidade de aprendizagem visa promover o autocontrolo emocional, como regular e influenciar as próprias emoções para se motivar, atingir objectivos e lidar com o stress, controlar ou redireccionar as emoções e os impulsos e como perseverar perante obstáculos e contratempos.</p> <p>No final deste CN, espera-se que seja capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Perceber a importância da gestão das emoções e dos conceitos que a rodeiam na inclusão efectiva no trabalho dos migrantes ● aprender as abordagens teóricas que podem contribuir para a gestão das emoções dos empregadores; ● compreender o valor e a natureza das emoções e usá-las de forma a facilitar o pensamento ● Perceber e expressar corretamente as próprias emoções/saber o que se está a sentir num determinado momento e compreender o impacto desses estados de espírito nos outros ● regular e influenciar as próprias emoções para se motivar, atingir objectivos e lidar com o stress/controlar ou redireccionar as emoções ● adaptar e ajustar os seus sentimentos e pensamentos a novas situações e resolver eficazmente problemas de natureza pessoal e interpessoal



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar o contacto e a discussão mútuos, tendo em consideração as emoções e os sentimentos dos outros; • concentrar-se na compreensão de como uma pessoa se sente e porque se sente assim, sendo também capaz de lidar com emoções negativas de uma forma construtiva; • Exercitar o autocontrolo emocional e a autoconsciência..
<p>Conhecimento</p>	<p>Competências</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Conceito de emoções • Definições: Inteligência emocional, (Auto) consciência emocional, Compreensão das emoções, Autocontrolo emocional • Importância das competências de gestão das emoções para os empregadores na inclusão laboral dos migrantes • Métodos para melhorar as competências de gestão das emoções 	<ul style="list-style-type: none"> • ser capaz de compreender o valor e a natureza das emoções e de as utilizar de forma a facilitar o pensamento • ser capaz de perceber e expressar corretamente as suas próprias emoções/saber o que está a sentir num dado momento e compreender o impacto desses estados de espírito nos outros • ser capaz de regular e influenciar as próprias emoções para se motivar, atingir objectivos e lidar com o stress/controlar ou redirecionar as emoções • ser capaz de adaptar e ajustar os seus sentimentos e pensamentos a novas situações e de resolver eficazmente problemas de natureza pessoal e interpessoal
<p>Métodos de formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconsciência - Uma técnica para melhorar a consciência emocional e a compreensão das emoções • Estudo de caso • Consciência • • Experiencial - Método cognitivo-comportamental • Consciência



<p>Material de aprendizagem</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reavaliação do estímulo emocional ● Ficheiros em Pdf ● PowerPoint ● Exercícios práticos e atividades ● Audio/video ● Clips ● Links
<p>Metodologia didática</p>	<p><u>Face to face</u></p> <p>A metodologia de formação basear-se-á na utilização de técnicas didáticas activas, com o objetivo de simular situações reais de trabalho. Graças à centralização da experiência de trabalho dos participantes, será possível descobrir a vasta gama de competências informais que possuem. Assim, a atividade de formação "formal" será realizada através da tradicional aula presencial, que será utilizada para introduzir e explicar tópicos teóricos, mas também através de "metodologias de experiência", que permitirão a promoção da aprendizagem através da participação ativa e direta dos formandos. Entre as metodologias didáticas que serão utilizadas, temos: - Aula presencial - Autoavaliação, análise das competências de entrada - Método do caso: trabalho de grupo para análise e discussão de uma situação de trabalho (ex.: o professor sugere o problema e o grupo decide a solução adequada) - Discussão em grupo. Finalmente, estão previstas actividades de formação individual ou em grupo, através da realização de exercícios e aplicações práticas, com o objetivo de desenvolver competências específicas e uma análise aprofundada sobre um tema específico.</p> <p><u>On Line</u></p> <p>O programa de formação Interclab será também apresentado sob a forma de webinar síncrono e assíncrono.</p> <p>No ensino à distância, a formação é realizada através da Internet, oferecendo ao formando "autonomia", ou seja, a possibilidade de estudar independentemente de factores limitativos, como a obrigação da sua presença física numa área específica.</p> <p>A metodologia didática basear-se-á na utilização de uma plataforma web, criada especificamente no sítio Web do projeto,</p>

	<p>à qual os participantes podem aceder com o seu nome de utilizador e palavra-passe. A atividade de formação será realizada através do descarregamento de materiais didáticos realizados e carregados na plataforma num percurso estruturado e intuitivo que envolverá os participantes, motivando-os, empurrando-os para a aplicação de conhecimentos prévios, fornecendo-lhes documentos e informações de acordo com as suas possibilidades e com as características dos recursos disponíveis. ferramentas, oferecer apoio e feedback e monitorizar constantemente o nível de aprendizagem dos tópicos. Serão fornecidas instruções claras que explicam a utilização da plataforma, bem como um sistema de assistência que permitirá a resolução de problemas relacionados com o descarregamento de conteúdos e ferramentas de autoavaliação das competências de entrada</p> <p>Os formandos poderão estudar a parte teórica de cada módulo de forma assíncrona em formato ppts, apontamentos ou vídeos, antes do início da parte prática.</p> <p>Para a parte prática da formação, os participantes serão orientados pelo formador na execução dos exercícios experimentais e na discussão da sua experiência. As actividades serão implementadas sob a supervisão do formador, em grupos ou individualmente. O formador explicará o âmbito e as instruções de cada atividade e facilitará o processo de reflexão.</p> <p>O formador e os formandos reúnem-se na plataforma de formação para realizar as actividades de formação. A maior parte das actividades serão interactivas e de diferentes formas, tais como arrastar e largar, jogo de correspondência, preenchimento de formulários em linha, salas de reunião para actividades de grupo, respostas de escolha múltipla, formulários "post-it", etc., de modo a tornar a formação mais interessante. O material estará também disponível em formatos descarregáveis (que podem ser utilizados se a formação for implementada numa sala de aula real).</p>
Duração	6 horas

LO Critérios e procedimentos de avaliação

No final de cada módulo/Unidade de Aprendizagem, o formando deve efetuar o teste de avaliação correspondente, que pode incluir perguntas de escolha múltipla, verdadeiro/falso, etc.

Será um instrumento de autoavaliação que permitirá avaliar o nível de sucesso na aprendizagem, de acordo com a seguinte escala:

PONTUAÇÃO	AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bom
70% < 79%	C	Satisfatório
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	insuficiente

Só os participantes que obtiverem a avaliação A, B, C e D passarão no teste. Os participantes que obtiverem a avaliação F poderão repetir o teste 3 vezes.

Cada teste incluirá, no mínimo, 10 perguntas e 4 respostas de escolha múltipla.

Numa base voluntária, será submetido um teste de monitorização a todos os participantes, a fim de verificar o seu nível de satisfação relativamente à Unidade de Aprendizagem. Serão convidados a preencher um breve questionário para avaliar os materiais de aprendizagem fornecidos, os conteúdos da unidade, as actividades e exercícios propostos, etc., de acordo com a seguinte escala:

AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
1	Nenhum
2	Pouco
3	Suficiente
4	Muito

3.3 Unidade de Aprendizagem n. 2 – Empatia

Numero de unidade de aprendizagem	II	Titulo	Empatia
<p>Resultado de aprendizagem</p>	<p>Após a conclusão desta Unidade de Aprendizagem, espera-se que os participantes aumentem os seus conhecimentos teóricos básicos e a metodologia sobre como melhorar as suas competências de empatia. Ao mesmo tempo, compreenderão a importância de aplicar as competências de empatia no seu quotidiano profissional, a fim de apoiar a inclusão laboral dos migrantes.</p> <p>No final deste curso, espera-se que sejam capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● facilitar o contacto mútuo e discussão tendo em consideração as emoções e sentimentos do outro; <p>Mostrar compreensão da opinião e sentimentos de outras pessoas e aceitar os outros como eles são;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● saber compreender informações relevantes não ditas, sentimentos e necessidades de outras pessoas; ● criar um bom clima de conversação através da atenção, abertura e respeito; ● concentrar-se em compreender como uma pessoa se sente e porque se sente assim; <p>Aplicar competências de empatia em todos os dias de trabalho para apoiar os trabalhadores migrantes.</p>		
<p>Conhecimento</p>	<p>Competências</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ● Conceito de empatia ● Definições: Empatia afectiva, empatia cognitiva ● Importância das competências de empatia para os empregadores na inclusão laboral dos migrantes 	<ul style="list-style-type: none"> ● ser capaz de perceber e expressar corretamente as emoções dos outros ● ser capaz de compreender e imaginar os sentimentos e intenções dos outros 		

<ul style="list-style-type: none"> • Métodos para melhorar as competências de empatia 	<ul style="list-style-type: none"> • ser capaz de adotar a perspetiva dos outros
<p>Metodo de Formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Case study • Métodos cognitivos • Jogo de papéis - Experiencial • Atenção plena • Autoavaliação
<p>Material de aprendizagem</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pdf • PowerPoint • Exercicios praticos e atividades • Audio/video • Clips • Links
<p>Metodologia didática</p>	<p><u>Face to face</u></p> <p>A metodologia de formação basear-se-á na utilização de técnicas didáticas activas, com o objetivo de simular situações reais de trabalho. Graças à centralização da experiência de trabalho dos participantes, será possível descobrir a vasta gama de competências informais que possuem. Assim, a atividade de formação "formal" será realizada através da tradicional aula presencial, que será utilizada para introduzir e explicar tópicos teóricos, mas também através de "metodologias de experiência", que permitirão a promoção da aprendizagem através da participação ativa e direta dos formandos. Entre as metodologias didáticas que serão utilizadas, temos: - Aula presencial - Autoavaliação, análise das competências de entrada - Método do caso: trabalho de grupo para análise e discussão de uma situação de trabalho (ex.: o professor sugere o problema e o grupo decide a solução adequada) - Discussão em grupo. Finalmente, estão previstas actividades de formação individual ou em grupo, através da realização de exercícios e aplicações práticas, com o objetivo de desenvolver competências específicas e uma análise aprofundada sobre um tema específico.</p> <p><u>On Line</u></p> <p>O programa de formação Interclab será também apresentado sob a forma de webinar síncrono e assíncrono.</p>



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

No ensino à distância, a formação é realizada através da Internet, oferecendo ao formando "autonomia", ou seja, a possibilidade de estudar independentemente de factores limitativos, tais como a obrigação da sua presença física numa área específica.

A metodologia didática basear-se-á na utilização de uma plataforma Web, criada especificamente no sítio Web do projeto, onde os participantes podem aceder com o seu nome de utilizador e palavra-passe. A atividade de formação será realizada através do descarregamento de materiais didáticos realizados e carregados na plataforma, num percurso estruturado e intuitivo que envolverá os participantes, motivando-os, incentivando-os a aplicar os conhecimentos prévios, fornecendo-lhes documentos e informações de acordo com as suas possibilidades e as características das ferramentas disponíveis, oferecendo apoio e feedback e monitorizando constantemente o nível de aprendizagem dos tópicos. Serão fornecidas instruções claras que explicam a utilização da plataforma, bem como um sistema de assistência que permitirá a resolução de problemas relacionados com o descarregamento de conteúdos e ferramentas de autoavaliação das competências de entrada

Os formandos poderão estudar a parte teórica de cada módulo de forma assíncrona em formato ppts, apontamentos ou vídeos, antes do início da parte prática.

Na parte prática da formação, os participantes serão orientados pelo formador na realização dos exercícios experimentais e na discussão da sua experiência. As actividades serão implementadas sob a supervisão do formador, em grupos ou individualmente. O formador explicará o âmbito e as instruções de cada atividade e facilitará o processo de reflexão. O formador e os formandos reunir-se-ão na plataforma de formação para realizar as actividades de formação. A maioria das actividades será interactiva e de diferentes formas, tais como arrastar e largar, jogo de correspondência, preenchimento de formulários on line, salas de reunião para actividades de grupo, respostas de escolha múltipla, formulários "post-it", etc., de modo a tornar a formação mais interessante. O material estará também disponível em

	formatos descarregáveis (que podem ser utilizados se a formação for implementada numa sala de aula real).																												
Duração	6 horas																												
LO Critérios e procedimentos de avaliação	<p>No final de cada módulo/Unidade de Aprendizagem, o formando deve efetuar o teste de avaliação correspondente, que pode incluir perguntas de escolha múltipla, verdadeiro/falso, etc. Será um instrumento de autoavaliação que permitirá avaliar o nível de sucesso na aprendizagem, de acordo com a seguinte escala:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PONTUAÇÃO</th> <th>AVALIAÇÃO</th> <th>DEFINIÇÃO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90% < 100%</td> <td>A</td> <td>Excelente</td> </tr> <tr> <td>80% < 89%</td> <td>B</td> <td>Bom</td> </tr> <tr> <td>70% < 79%</td> <td>C</td> <td>Satisfatório</td> </tr> <tr> <td>60% < 69%</td> <td>D</td> <td>Suficiente</td> </tr> <tr> <td>0% < 59%</td> <td>F</td> <td>insuficiente</td> </tr> </tbody> </table> <p>Só os participantes que obtiverem a avaliação A, B, C e D passarão no teste. Os participantes que obtiverem a avaliação F poderão repetir o teste 3 vezes.</p> <p>Cada teste incluirá, no mínimo, 10 perguntas e 4 respostas de escolha múltipla.</p> <p>Numa base voluntária, será submetido um teste de monitorização a todos os participantes, a fim de verificar o seu nível de satisfação relativamente à Unidade de Aprendizagem. Serão convidados a preencher um breve questionário para avaliar os materiais de aprendizagem fornecidos, os conteúdos da unidade, as actividades e exercícios propostos, etc., de acordo com a seguinte escala:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>AVALIAÇÃO</th> <th>DEFINIÇÃO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Nenhum</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Pouco</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Suficiente</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Muito</td> </tr> </tbody> </table>	PONTUAÇÃO	AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO	90% < 100%	A	Excelente	80% < 89%	B	Bom	70% < 79%	C	Satisfatório	60% < 69%	D	Suficiente	0% < 59%	F	insuficiente	AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO	1	Nenhum	2	Pouco	3	Suficiente	4	Muito
PONTUAÇÃO	AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO																											
90% < 100%	A	Excelente																											
80% < 89%	B	Bom																											
70% < 79%	C	Satisfatório																											
60% < 69%	D	Suficiente																											
0% < 59%	F	insuficiente																											
AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO																												
1	Nenhum																												
2	Pouco																												
3	Suficiente																												
4	Muito																												

3.4 Unidade de aprendizagem n. 3 - Competências de gestão das relações

Numero de unidade de aprendizagem	III	Titulo	Competências de gestão das relações
Resultados da aprendizagem			<p>Após a conclusão desta Unidade de Aprendizagem, espera-se que os participantes aumentem as suas capacidades para gerir relações de forma eficaz. A formação em colaboração deve promover a capacidade dos formandos para construir e gerir relações, para dar e aceitar ajuda e para estabelecer acordos de cooperação. A formação em resolução de conflitos e negociação deve apoiar os participantes na resolução construtiva de mal-entendidos, conflitos de valores e de recursos. A formação em influência deve promover a compreensão pelos formandos dos seus próprios pontos fortes e valores e apoiá-los na persuasão de outras pessoas.</p> <p>No final desta CN, espera-se que os formandos sejam capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● compreender o que significa cooperação e que outros conceitos giram em torno dela; ● perceber a importância das competências de cooperação no domínio da inclusão laboral dos migrantes; ● aprender quais as abordagens teóricas que podem contribuir para o desenvolvimento de competências de cooperação; ● reforçar a sua capacidade de gerir eficazmente as suas relações com os trabalhadores migrantes; ● "cultivar" o sentimento de que o objetivo é comum a todos os membros da equipa, que fazem parte de uma unidade que recebe maior satisfação das relações entre eles, com moral, regras e valores comuns; ● melhorar e desenvolver competências de resolução de conflitos e negociação, que ajudarão a gerir adequadamente as relações interpessoais e a identificar a origem dos conflitos e mal-entendidos, para que possam



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	ser abordados de forma holística, a fim de ajudar os trabalhadores migrantes a superar a situação difícil em que se encontram, a gerir as suas emoções e a alcançar os seus objectivos.
Conhecimento	Competências
<ul style="list-style-type: none">• Definições: Cooperação, Resolução de Conflitos e Negociação, Influência• Importância das competências de gestão de relações para os empregadores na inclusão laboral dos migrantes• Métodos para melhorar as competências de gestão de relações	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de compreender o que significa cooperação e que outros conceitos giram em torno dela;• ser capaz de perceber a importância das competências de cooperação no domínio da inclusão laboral dos migrantes;• ser capaz de aprender quais as abordagens teóricas que podem contribuir para o desenvolvimento de competências de cooperação;• ser capaz de reforçar a sua capacidade de gerir eficazmente as suas relações com os trabalhadores migrantes;• ser capaz de "cultivar" o sentimento de que o objetivo é comum entre todos os membros da equipa, que fazem parte de uma unidade que recebe maior satisfação das relações entre eles, com moral, regras e valores comuns;• ser capaz de melhorar e desenvolver competências de resolução de conflitos e de negociação, que ajudarão a gerir adequadamente as relações



	<p>interpessoais e a identificar a origem dos conflitos e mal-entendidos, para que possam ser abordados de forma holística, a fim de ajudar os trabalhadores migrantes a superar a situação difícil em que se encontram, a gerir as suas emoções e a alcançar os seus objectivos.</p>
<p>Métodos de formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Autorreflexão ● Jogo de papéis ● Experiencial - Método cognitivo-comportamental ● Atenção plena ● Autoavaliação
<p>Material de aprendizagem</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pdf ● PowerPoint ● Exercícios práticos e atividades ● Audio/video ● Clips ● Links
<p>Métodos didáticos</p>	<p><u>Face to face</u></p> <p>A metodologia de formação basear-se-á na utilização de técnicas didáticas activas, com o objetivo de simular situações reais de trabalho. Graças à centralização da experiência de trabalho dos participantes, será possível descobrir a vasta gama de competências informais que possuem. Assim, a atividade de formação "formal" será realizada através da tradicional aula presencial, que será utilizada para introduzir e explicar tópicos teóricos, mas também através de "metodologias de experiência", que permitirão a promoção da aprendizagem através da participação ativa e direta dos formandos. Entre as metodologias didáticas que serão utilizadas, temos: - Aula presencial - Autoavaliação, análise das competências de entrada - Método do caso: trabalho de grupo para análise e discussão de uma situação</p>

de trabalho (ex.: o professor sugere o problema e o grupo decide a solução adequada) - Discussão em grupo. Finalmente, estão previstas actividades de formação individuais ou em grupo, através da realização de exercícios e aplicações práticas, com o objetivo de desenvolver competências específicas e uma análise aprofundada sobre um tema específico.

On Line

O programa de formação InterCLab será também apresentado sob a forma de um webinar síncrono e assíncrono. No ensino à distância, a formação é realizada através da Internet, oferecendo ao formando "autonomia", ou seja, a possibilidade de estudar independentemente de factores limitativos, tais como a obrigação da sua presença física numa área específica.

A metodologia didática basear-se-á na utilização de uma plataforma web, criada especificamente no sítio Web do projeto, à qual os participantes podem aceder com o seu nome de utilizador e palavra-passe. A atividade de formação será realizada através do descarregamento de materiais didáticos realizados e carregados na plataforma num percurso estruturado e intuitivo que envolverá os participantes, motivando-os, empurrando-os para a aplicação de conhecimentos prévios, fornecendo-lhes documentos e informações de acordo com as suas possibilidades e com as características das ferramentas disponíveis, oferecendo apoio e feedback e monitorizando constantemente o nível de aprendizagem dos tópicos. Serão fornecidas instruções claras que explicam a utilização da plataforma, bem como um sistema de assistência que permitirá a resolução de problemas relacionados com o descarregamento de conteúdos e ferramentas de autoavaliação das competências de entrada

Os formandos poderão estudar a parte teórica de cada módulo de forma assíncrona em formato ppts, notas ou vídeos, antes do início da parte prática.

Para a parte prática da formação, os participantes serão orientados pelo formador para implementar os exercícios experimentais e discutir a sua experiência. As actividades serão implementadas sob a supervisão do formador, em grupos ou



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>individualmente. O formador explicará o âmbito e as instruções de cada atividade e facilitará o processo de reflexão.</p> <p>O formador e os formandos reúnem-se na plataforma de formação para realizar as actividades de formação. A maior parte das actividades serão interactivas e de diferentes formas, tais como arrastar e largar, jogo de correspondência, preenchimento de formulários em linha, salas de reunião para actividades de grupo, respostas de escolha múltipla, formulários "post-it", etc., de modo a tornar a formação mais interessante. O material estará também disponível em formatos descarregáveis (que podem ser utilizados se a formação for implementada numa sala de aula real).</p>
Duração	6 horas



Critérios e procedimentos de avaliação

No final de cada módulo/Unidade de Aprendizagem, o formando deve efetuar o teste de avaliação correspondente, que pode incluir perguntas de escolha múltipla, verdadeiro/falso, etc. Será um instrumento de autoavaliação que permitirá avaliar o nível de sucesso na aprendizagem, de acordo com a seguinte escala:

PONTUAÇÃO	AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bom
70% < 79%	C	Satisfatório
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	insuficiente

Só os participantes que obtiverem a avaliação A, B, C e D passarão no teste. Os participantes que obtiverem a avaliação F poderão repetir o teste 3 vezes.

Cada teste incluirá, no mínimo, 10 perguntas e 4 respostas de escolha múltipla.

Numa base voluntária, será submetido um teste de monitorização a todos os participantes, a fim de verificar o seu nível de satisfação relativamente à Unidade de Aprendizagem. Serão convidados a preencher um breve questionário para avaliar os materiais de aprendizagem fornecidos, os conteúdos da unidade, as actividades e exercícios propostos, etc., de acordo com a seguinte escala:

AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
1	Nenhum
2	Pouco
3	Suficiente
4	Muito

3.5 Unidade de aprendizagem n. 4 - Atenção/Escuta ativa

Numero de unidade de aprendizagem	IV	Titulo	Atenção/Escuta ativa
Resultados da aprendizagem			<p>Após a conclusão desta Unidade de Aprendizagem, espera-se que os participantes aumentem a sua capacidade de prestar atenção às outras pessoas. Por um lado, aumentará a capacidade de atenção dos participantes, ou seja, a sua capacidade de dirigir a sua atenção para as necessidades, sentimentos e cognições dos outros e de permanecerem atentos mesmo quando se sentem angustiados pessoalmente. Por outro lado, a formação dotará os participantes de competências para ouvir e concentrar-se nas pessoas de uma forma não julgadora que permita aos outros reflectirem abertamente.</p> <p>No final desta formação, espera-se que os participantes sejam capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prestar atenção às necessidades, sentimentos e pensamentos dos seus trabalhadores migrantes e responder-lhes adequadamente; • sondar o trabalhador migrante se as coisas não estiverem claras durante uma conversa e reagir a sinais não verbais; • Concentrar-se no trabalhador migrante sem o julgar, permitindo-lhe refletir abertamente; • Mostrar aos seus trabalhadores migrantes que estão concentrados e empenhados, para que se sintam à vontade para partilhar informações; • decodificar os sinais não verbais e a linguagem corporal dos trabalhadores migrantes enquanto se expressam, como a postura, o tom, a velocidade e o tom de voz, os gestos e as expressões faciais; • resumir regularmente durante a conversa, verificar se compreenderam a outra pessoa;



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<ul style="list-style-type: none">● Mostrar interesse pela outra pessoa durante a conversa e encorajá-la a continuar a falar através do contacto visual e das maneiras;● dar espaço aos outros e usar o silêncio no momento certo;● Mostrar respeito pelo trabalhador migrante;● focus on what the speaker is telling.
Conhecimento	Competências
<ul style="list-style-type: none">● Definições: Escuta ativa, Atenção● Importância das competências de escuta ativa para os empregadores na inclusão laboral dos migrantes● Métodos para melhorar as competências de escuta ativa	<ul style="list-style-type: none">● Ser capaz de dirigir a sua atenção para as necessidades, sentimentos e pensamentos dos seus trabalhadores migrantes e responder-lhes adequadamente;● ser capaz de sondar o trabalhador migrante se as coisas não estiverem claras durante uma conversa e reagir a sinais não verbais;● ser capaz de se concentrar no trabalhador migrante sem o julgar, permitindo que ele reflecta abertamente;● Ser capaz de mostrar aos seus trabalhadores migrantes que estão concentrados e empenhados, para que estes se sintam à vontade para partilhar informações;● Ser capaz de descodificar os sinais não verbais e a linguagem corporal dos trabalhadores migrantes enquanto se expressam, como a postura, o tom, a velocidade e o tom de voz, os gestos e as expressões faciais;





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<ul style="list-style-type: none">• ser capaz de resumir regularmente durante a conversa, verificar se compreendeu a outra pessoa;• ser capaz de mostrar interesse pela outra pessoa durante a conversa e encorajá-la a continuar falar através do contacto visual e das maneiras;• Ser capaz de dar espaço aos outros e usar o silêncio na altura certa;• ser capaz de mostrar respeito pelo trabalhador migrante;• ser capaz de se concentrar no que o orador está a dizer.
Métodos de formação	<ul style="list-style-type: none">• Jogo de papéis• Representação de papéis• Estudo de caso• Método Experiencial• Atenção plena• Autoavaliação
Material de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none">• Pdf• PowerPoint• Exercícios práticos e atividades• Audio/video• Clips• Links
Metodologia didática	<p><u>Face to face</u></p> <p>A metodologia de formação basear-se-á na utilização de técnicas didáticas activas, com o objetivo de simular situações reais de trabalho. Graças à centralização da experiência de trabalho dos participantes, será possível descobrir a vasta gama de competências informais que possuem. Assim, a atividade de formação "formal" será realizada através da tradicional aula presencial, que será utilizada para introduzir e explicar tópicos</p>

teóricos, mas também através de "metodologias de experiência", que permitirão a promoção da aprendizagem através da participação ativa e direta dos formandos. Entre as metodologias didáticas que serão utilizadas, temos: - Aula presencial - Autoavaliação, análise das competências de entrada - Método do caso: trabalho de grupo para análise e discussão de uma situação de trabalho (ex.: o professor sugere o problema e o grupo decide a solução adequada) - Discussão em grupo. Finalmente, estão previstas actividades de formação individuais ou em grupo, através da realização de exercícios e aplicações práticas, com o objetivo de desenvolver competências específicas e uma análise aprofundada sobre um tema específico.

On Line

O programa de formação Interclab será também apresentado sob a forma de webinar síncrono e assíncrono.

No ensino à distância, a formação é realizada através da Internet, oferecendo ao formando "autonomia", ou seja, a possibilidade de estudar independentemente de factores limitativos, tais como a obrigação da sua presença física numa área específica. A metodologia didática basear-se-á na utilização de uma plataforma web, especificamente criada no website do projeto, à qual os participantes podem aceder com o seu nome de utilizador e palavra-passe.

A atividade de formação será realizada através do descarregamento de materiais didáticos realizados e carregados na plataforma num percurso estruturado e intuitivo que envolverá os participantes, motivando-os, empurrando-os para a aplicação de conhecimentos prévios, fornecendo-lhes documentos e informações de acordo com as suas possibilidades e com as características das ferramentas disponíveis, oferecendo apoio e feedback e monitorizando constantemente o nível de aprendizagem dos tópicos. Serão fornecidas instruções claras que explicam a utilização da plataforma, bem como um sistema de assistência que permitirá a resolução de problemas relacionados com o descarregamento de conteúdos e ferramentas de autoavaliação das competências de entrada



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>Os formandos poderão estudar a parte teórica de cada módulo de forma assíncrona em formato ppts, notas ou vídeos, antes do início da parte prática.</p> <p>Para a parte prática da formação, os participantes serão orientados pelo formador para implementar os exercícios experimentais e discutir a sua experiência. As actividades serão implementadas sob a supervisão do formador, em grupos ou individualmente. O formador explicará o âmbito e as instruções de cada atividade e facilitará o processo de reflexão.</p> <p>O formador e os formandos reúnem-se na plataforma de formação para realizar as actividades de formação. A maioria das actividades será interactiva e de diferentes formas, tais como arrastar e largar, jogo de correspondência, preenchimento online de formulário, salas de reunião para actividades de grupo, respostas de escolha múltipla, formulários "post-it", etc., de modo a tornar a formação mais interessante. O material estará também disponível em formulários descarregáveis (que podem ser utilizados se a formação for implementada numa sala de aula real).</p>
Duração	6 horas



Critérios e procedimentos de avaliação

No final de cada módulo/Unidade de Aprendizagem, o formando deve efetuar o teste de avaliação correspondente, que pode incluir perguntas de escolha múltipla, verdadeiro/falso, etc. Será um instrumento de autoavaliação que permitirá avaliar o nível de sucesso na aprendizagem, de acordo com a seguinte escala:

PONTUAÇÃO	AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bom
70% < 79%	C	Satisfatório
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	insuficiente

Só os participantes que obtiverem a avaliação A, B, C e D passarão no teste. Os participantes que obtiverem a avaliação F poderão repetir o teste 3 vezes.

Cada teste incluirá, no mínimo, 10 perguntas e 4 respostas de escolha múltipla.

Numa base voluntária, será submetido um teste de monitorização a todos os participantes, a fim de verificar o seu nível de satisfação relativamente à Unidade de Aprendizagem. Serão convidados a preencher um breve questionário para avaliar os materiais de aprendizagem fornecidos, os conteúdos da unidade, as actividades e exercícios propostos, etc., de acordo com a seguinte escala:

AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
1	Nenhum
2	Pouco
3	Suficiente
4	Muito

3.6 Unidade de aprendizagem n. 5 – Competências das responsabilidades sociais

Numero de unidade de aprendizagem	V	Titulo	Competências das responsabilidades sociais
<p>Resultados da aprendizagem</p>			<p>Após a conclusão desta Unidade de Aprendizagem, espera-se que os participantes aumentem a sua preocupação com todos os tipos de pessoas, a sua abertura a diferentes valores e a sua capacidade de cooperar com pessoas diversas. Por um lado, os participantes serão treinados para compreender e aceitar as diferentes perspectivas, valores e estilos de vida dos outros.</p> <p>Por último, a unidade de aprendizagem visa aumentar a diversidade e a competência intercultural dos participantes, para que possam compreender a influência da cultura, da idade, do género, da religião e da classe social na identidade, nas necessidades e nas emoções, e trabalhar melhor com pessoas diversas. De um modo geral, o curso permitirá aos empregadores sentirem-se empenhados e preocupados com todos os tipos de trabalhadores.</p> <p>No final deste CN, espera-se que seja capaz de:</p> <p>Compreender a influência da cultura, idade, género, religião e classe social na identidade, necessidades e emoções</p> <ul style="list-style-type: none"> • compreender e aceitar as diversas perspetivas, valores e estilos de vida dos outros • expressar preocupação com todos os tipos de pessoas/trabalhadores
<p>Conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definições: Cultura, Diversidade, Competência intercultural, Tolerância, Valores, atitudes e estereótipos • Importância das competências de responsabilidade social (diversidade e competência intercultural, tolerância, 	<p>Competências</p> <ul style="list-style-type: none"> • ser capaz de compreender como as pessoas podem diferir na sua forma de pensar, agir ou nas suas crenças, emoções e valores; • ser capaz de demonstrar abertura a novas perspetivas e à diversidade dos seus próprios trabalhadores; 		



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

<p>preocupação social) para os empregadores na inclusão laboral dos migrantes</p> <ul style="list-style-type: none">• Métodos para melhorar as competências de responsabilidade social	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de interagir respeitosa e adequadamente com trabalhadores de diversas origens;• ser capaz de reconhecer e refletir criticamente sobre os seus próprios preconceitos (conscientes e inconscientes) em relação à idade, género, deficiência, origem cultural, etc;• ser capaz de refletir e compreender a influência da diversidade no seu ambiente pessoal e profissional;• Ser capaz de aceitar as semelhanças e as diferenças entre os indivíduos;• Ser capaz de conhecer a diversidade e ser tolerante em todos os dias de trabalho para apoiar os próprios trabalhadores migrantes.
Métodos de formação	<ul style="list-style-type: none">• Auto-consciência• Método Cognitivo• Estudo de caso• Consciencialização• Experiencial - Método cognitivo-comportamental• Exercícios de autoavaliação
Material de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none">• Pdf• PowerPoint• Exercícios práticos e atividades• Audio/video• Clips• Links



Metodologia didática

Face to face

A metodologia de formação basear-se-á na utilização de técnicas didáticas activas, com o objetivo de simular situações reais de trabalho. Graças à centralização da experiência de trabalho dos participantes, será possível descobrir a vasta gama de competências informais que possuem. Assim, a atividade de formação "formal" será realizada através da tradicional aula presencial, que será utilizada para introduzir e explicar tópicos teóricos, mas também através de "metodologias de experiência", que permitirão a promoção da aprendizagem através da participação ativa e direta dos formandos. Entre as metodologias didáticas que serão utilizadas, temos: - Aula presencial - Autoavaliação, análise das competências de entrada - Método do caso: trabalho de grupo para análise e discussão de uma situação de trabalho (ex.: o professor sugere o problema e o grupo decide a solução adequada) - Discussão em grupo. Finalmente, estão previstas actividades de formação individual ou em grupo, através da realização de exercícios e aplicações práticas, com o objetivo de desenvolver competências específicas e uma análise aprofundada sobre um tema específico.

On Line

O programa de formação IntercLab será também apresentado sob a forma de webinar síncrono e assíncrono.

No ensino à distância, a formação é realizada através da Internet, oferecendo ao formando "autonomia", ou seja, a possibilidade de estudar independentemente de factores limitativos, tais como a obrigação da sua presença física numa área específica.

A metodologia didática basear-se-á na utilização de uma plataforma web, criada especificamente no sítio Web do projeto, à qual os participantes podem aceder com o seu nome de utilizador e palavra-passe. A atividade de formação será realizada através do descarregamento de materiais didáticos realizados e carregados na plataforma num percurso estruturado e intuitivo que envolverá os participantes, motivando-os, empurrando-os para a aplicação de conhecimentos prévios, fornecendo-lhes documentos e informações de acordo com as suas possibilidades



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>e com as características das ferramentas disponíveis, oferecendo apoio e feedback e monitorizando constantemente o nível de aprendizagem dos tópicos. Serão fornecidas instruções claras que explicam a utilização da plataforma, bem como um sistema de assistência que permitirá a resolução de problemas relacionados com o descarregamento de conteúdos e ferramentas de autoavaliação das competências de entrada</p> <p>Os formandos poderão estudar a parte teórica de cada módulo de forma assíncrona em formato ppts, notas ou vídeos, antes do início da parte prática.</p> <p>Para a parte prática da formação, os participantes serão orientados pelo formador na execução dos exercícios experimentais e na discussão da sua experiência. As actividades serão implementadas sob a supervisão do formador, em grupos ou individualmente. O formador explicará o âmbito e as instruções de cada atividade e facilitará o processo de reflexão.</p> <p>O formador e os formandos reúnem-se na plataforma de formação para realizar as actividades de formação. A maior parte das actividades serão interactivas e de diferentes formas, tais como arrastar e largar, jogo de correspondência, preenchimento de formulários em linha, salas de reunião para actividades de grupo, respostas de escolha múltipla, formulários "post-it", etc., de modo a tornar a formação mais interessante. O material estará também disponível em formatos descarregáveis (que podem ser utilizados se a formação for implementada numa sala de aula real).</p>
Duração	6 horas



LO Critérios e procedimentos de avaliação

No final de cada módulo/Unidade de Aprendizagem, o formando deve efetuar o teste de avaliação correspondente, que pode incluir perguntas de escolha múltipla, verdadeiro/falso, etc. Será um instrumento de autoavaliação que permitirá avaliar o nível de sucesso na aprendizagem, de acordo com a seguinte escala:

PONTUAÇÃO	AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bom
70% < 79%	C	Satisfatório
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	insuficiente

Só os participantes que obtiverem a avaliação A, B, C e D passarão no teste. Os participantes que obtiverem a avaliação F poderão repetir o teste 3 vezes.

Cada teste incluirá, no mínimo, 10 perguntas e 4 respostas de escolha múltipla.

Numa base voluntária, será submetido um teste de monitorização a todos os participantes, a fim de verificar o seu nível de satisfação relativamente à Unidade de Aprendizagem. Serão convidados a preencher um breve questionário para avaliar os materiais de aprendizagem fornecidos, os conteúdos da unidade, as actividades e exercícios propostos, etc., de acordo com a seguinte escala

AVALIAÇÃO	DEFINIÇÃO
1	Nenhum
2	Pouco
3	Suficiente
4	Muito



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

4. Anexos

