REFERENCIAL DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA CONTÍNUA

APRENDIZAGEM INTERCULTURAL



Ficha Técnica

Referencial de Formação Pedagógica Contínua "Aprendizagem Intercultural"

Coordenação

Carla Calado, Fundação Aga Khan Portugal

Autores

Alexandra Santos, Fundação Aga Khan Portugal

Beatriz garanhoto, Fundação Aga Khan Portugal

Mab marques, Fundação Aga Khan Portugal

Marlene Vaz, Fundação Aga Khan Portugal

Patricia Bruno, Fundação Aga Khan Portugal

Sofia Ferreira, Fundação Aga Khan Portugal

Thaise Oliveira, Fundação Aga Khan Portugal

Revisão

Ana Campos

João Lourenço

Maria João Neves

Edição

1ª Edição - agosto 2022

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Rua de Xabregas, 52

1949-003 Lisboa

Portugal

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CNQF Centro Nacional de Qualificação de Formadores

ÍNDICE

1. Enquadramento 4
2. Finalidade 12
3. A Quem se Destina? 13
4. Condições de Acesso 13
5. Competências e Módulos de Formação 15
   5.1 Unidades de Competência (UC) 15
   5.2 Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF) 16
6. Elenco modular 17
   6.1 Elementos Estruturantes 17
   6.2 Elenco Modular – Desenvolvimento 19
   6.3 A Operacionalização do Referencial de Formação: Orientações Metodológicas 23
7. Metodologias e Estratégias de Formação 27
   7.1 Roteiros de Atividades 27
   7.2 Dinâmicas e Exercícios de Aplicação Prática 29
8. Avaliação 31
   8.1. Avaliação das Aprendizagens 31
   8.2. Avaliação do Processo Formativo 35
9. Perfil dos/as Formadores/as 37
10. Anexos 40
   10.1. Instrumentos de Verificação das Condições de Acesso 40
   10.2. Diagnóstico 41
   10.3 Roteiro de Atividades 44
   10.4 Instrumentos/Fichas de Avaliação 68
11. BIBLIOGRAFIA 72

1. Enquadramento

"As diferenças nacionais, raciais e culturais parecem não ter importância quando a pessoa é descoberta." Carl Rogers.

O conceito de interculturalidade tem ganhado um espaço importante nos países europeus, cada vez mais diversos. De acordo com a Organização Internacional para as Migrações[1] (OIM, 2020), circulam pelo mundo aproximadamente 281 milhões de pessoas migrantes internacionais. Isso significa que 3,6% da população global é migrante, ou seja, uma em cada 30 pessoas vive num país diferente daquele em que nasceu. A Europa acolhe, aproximadamente, cerca de 87 milhões de pessoas de outras origens e nacionalidades. Em Portugal são cerca de um milhão de pessoas migrantes, o que equivale a 9,8% da população total. Sendo assim, é muito provável que em algum momento da nossa vida nos possamos cruzar com pessoas com referências culturais diferentes das nossas.

É importante referir que, assim como Portugal recebe muitas pessoas oriundas de outras nacionalidades e etnias, as pessoas em Portugal também emigram para outros países. Nos últimos anos, essa relação não tem sido direta, pois há mais pessoas migrantes a chegarem a Portugal do que a deixarem o país, o que torna Portugal o 18º país no *ranking*, entre os vinte e sete países da União Europeia, em número de estrangeiros residentes (RIFA, 2020).

Os conceitos de cidadania e direitos humanos nem sempre se cruzaram, muitas mudanças culturais aconteceram ao longo da história e só então os dois conceitos passaram a ser vistos juntos como um complemento um do outro, partindo do pressuposto de que as pessoas devem poder usufruir dos direitos que são essenciais para a sua dignidade (Campello et al., s/a). No entanto, a consubstanciação destes conceitos e sua articulação carece ainda de ser plenamente alcançada. Atualmente, na sociedade em que vivemos, também em Portugal, ainda há uma percentagem de pessoas que sentem diariamente segregação, exclusão e racismo. Ainda persistem, pelo mundo inteiro, situações de violência, hostilidade e abuso contra pessoas

[1] Disponível em: Definição de Migração e IOM migrante, Migração da ONU

migrantes fundadas em estereótipos, preconceitos e o medo que deles advém. Portugal não é uma exceção.

No artigo 15º da Constituição portuguesa[2], é estabelecida uma ponderação que equilibra os direitos e deveres entre as pessoas de origem portuguesa e as pessoas estrangeiras, migrantes, apátridas e residentes em Portugal. No entanto, a realidade no dia a dia não evolui da mesma forma, visto que as cidades contemporâneas, onde se concentram a maioria das pessoas migrantes, ainda se configuram, social e culturalmente, de forma segregadora, desiguais nas oportunidades e fragmentadas nos eixos social e político. Ao falarmos de interculturalidade, referimo-nos à interação existente entre pessoas ou grupos diversos, que se relacionam entre si numa mesma sociedade, aprendendo mutuamente através de relações significativas, que fomentam o potencial criativo dos seus intervenientes com manifestos ganhos pessoais e societais (Leurin, 1987 *cit in* Aguado, 1991; Fleuri, 2005).

Há várias evidências que atestam a existência de estereótipos, racismo, preconceito e discriminação em Portugal. Os estereótipos, que podem ser negativos ou positivos, são um conjunto de crenças que criamos ao longo da vida para identificar e caracterizar pessoas ou grupos. Neste processo, o preconceito (quando associamos a estereótipos um julgamento ou juízo de valor e este adquire uma componente afetiva), o racismo e a xenofobia podem instalar-se muitas vezes de forma inconsciente. A existência, numa sociedade, de preconceitos inconscientes pode levar à discriminação, provocando junto de pessoas migrantes ou de minorias étnico-culturais, sentimentos de exclusão (real e percecionada) e de inferioridade, materializados na dificuldade ou impedimento de acesso e usufruto a direitos, bens e serviços aos quais têm direito.

Para que possamos criar uma sociedade mais inclusiva, ciente destes processos discriminatórios (muitas vezes sistémicos e institucionalizados) e preparada para os ultrapassar, importa promover oportunidades de desenvolvimento pessoal e social que conduzam a uma evolução na nossa forma de ver o mundo, nomeadamente, novas formas de coabitar.

A educação intercultural pretende promover contextos educativos, *lato sensu,* inclusivos, onde todas as pessoas possam prosperar e alcançar o seu máximo potencial, independentemente, das suas identidades étnicas e culturais fazerem parte das maioritárias. Este processo, para que

[2] Disponível em: ::: Decreto de 10 de Abril de 1976 (pgdlisboa.pt)

seja bem-sucedido, implica por um lado a adaptação de meios, estratégias e recursos pedagógicos e, por outro, o desenvolvimento intencional das competências interculturais de quem facilita um grupo, a par do desenvolvimento das competências interculturais dos elementos do próprio grupo. Amiúde, este incremento é alavancado pela existência de um grupo em si mesmo muito diverso, o que de alguma forma promove espontaneamente no seu seio algum nível de intercâmbio entre pessoas com diferentes referências culturais, proveniências, línguas e tradições. Importa, no entanto, assegurar que a verdadeira aprendizagem intergrupal aconteça, e isso só é possível num clima de curiosidade respeitosa e de mútua valorização. Dada a existência de desigualdades históricas e assimetrias de poder, pode surgir alguma conflitualidade no seio destes grupos, reflexo natural das dinâmicas existentes na sociedade em geral e que de alguma forma as possa reforçar sem intenção. Face a este risco, e de forma a transformar o mesmo em oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento do grupo, a existência de uma figura facilitadora, que seja ao mesmo tempo empática e desafiadora, e que esteja muito bem preparada para esta mediação ao deter um profundo conhecimento das dinâmicas por detrás da discriminação, bem como das injustiças sociais sistémicas que persistam no contexto em causa, torna-se essencial para criar espaços seguros, num clima de horizontalidade e o menos etnocêntrico possível.

Pretende-se, assim, passar do paradigma da multiculturalidade, em que diferentes referências culturais em presença se relacionam com relativa distância, mas sem uma verdadeira interação como iguais (existindo por vezes até uma componente de partilha pontual de elementos culturais, como gastronomia, danças, vestuário, mas numa perspetiva de exoticismo que nem sempre traduz a real multiplicidade de vivências culturais, atualizadas e interconectadas, que se fazem sentir em determinada geografia), para um paradigma intercultural.

Segundo Camilleri (1992), a educação intercultural deve ir além do respeito pelas diferenças do outro possibilitando também que todas as pessoas possam apreender a sua cultura como digna e legítima, proporcionando-lhes uma efetiva liberdade de expressão cultural (liberdade formalmente consagrada mas também informalmente percebida) que lhes permita reconhecer e orgulhar-se da sua própria identidade, refletida positivamente nos diversos sistemas que se tornaram referência ao longo da vida (escola, família, comunidade, etc.), possibilitando com isso a comunicação e a partilha cultural. Portanto, a educação intercultural tem como principal meta promover uma tomada de consciência sobre a diversidade e o desenvolvimento da sensibilidade à interculturalidade, através de processos de reconceptualização imbuídos de uma componente

afetiva, em que a empatia é central, sendo um processo contínuo, que nos leva do etnocentrismo ao etnorelativismo (Bennett,1986).



Figura 1. Modelo de Desenvolvimento da Sensibilidade Intercultural (Bennett, 1986, p. 182)

De acordo com a figura 1, o processo que nos leva do etnocentrismo ao etnorelativismo passa por seis etapas: em primeiro lugar a etapa da negação, onde as diferenças não são reconhecidas, i.e., são negadas e assim é negada a oportunidade de as expressar, valorizar e proteger (por exemplo, dizer "para mim somos iguais, não vejo diferenças!"); na etapa da defesa há uma dada visão de mundo segmentada em "grupos" que é defendida, e gera uma segregação e competição entre o que percecionamos como "nós" e "eles"; em seguida, numa terceira etapa, denominada de minimização, focamo-nos somente no que é semelhante, relativizando a discriminação e minimizando as experiências de quem se sente diferente. A etapa seguinte carateriza-se pela aceitação, onde é possível reconhecer e valorizar as diferenças existentes, ainda que não se saiba o que fazer com este reconhecimento; a quinta etapa, adaptação, resulta do reconhecimento de outros pontos de vista e/ou maneiras de comunicar e agir em relação ao "outro"; e por fim, a última etapa, implica uma verdadeira integração onde podemos estabelecer pontes e relações horizontais com pessoas com diferentes identidades das nossas, valorizando cada contributo como igualmente válido e importante, relativizando as falsas divisões entre certo/errado, bom/mau, nós/eles para construir uma identidade comum a todos os seres humanos.

A educação intercultural implica, por um lado, que as pessoas do grupo com quem trabalhamos decidam envolver-se, em conjunto com quem facilita as sessões, num processo de aprendizagem intercultural. Trata-se de um processo de isomorfismo, em que deverá haver coerência entre as práticas da entidade/pessoa que promove as sessões e aquilo que é nestas veiculado.

Por outro lado, é necessário compreender a aprendizagem intercultural como um processo de aprendizagem individual, de autoconhecimento, que envolve o desenvolvimento de conhecimentos, atitudes e comportamentos relacionados com as diferenças. No entanto, a aprendizagem intercultural, abrange também outras questões. A aprendizagem intercultural implica sobretudo, como referido acima, o desenvolvimento de competências interculturais.

O que são competências interculturais?

De acordo com o Conselho da Europa (2020), por competências interculturais entende-se um conjunto de conhecimentos, atitudes e habilidades, capazes de mobilizar e implementar recursos psicológicos relevantes que proporcionem uma reposta adequada e eficaz às necessidades, desafios e oportunidades que as situações interculturais proporcionam e/ou exigem. As competências interculturais dividem-se em quatro dimensões (valores, atitudes, entendimento e habilidades), cada uma delas contendo elementos importantes para o seu desenvolvimento

Na dimensão dos **valores** estão compreendidas a valorização dos direitos humanos e da dignidade humana, bem como, a valorização da diversidade cultural. A dimensão das **atitudes** engloba abertura a diferentes culturas, crenças, práticas, visões de mundo, além do respeito, da autoeficácia e tolerância à ambiguidade. A dimensão do **conhecimento** inclui a auto conscientização e autorreflexão, o conhecimento e o pensamento crítico, conhecimento de outras línguas e capacidade de comunicação em contextos diversos, o conhecimento e o pensamento crítico sobre o mundo no que se refere a aspetos culturais e religiosos. Por fim, na dimensão das **habilidades,** estão o pensamento analítico e o pensamento crítico, escuta e observação, linguística, plurilinguística e comunicação, empatia, flexibilidade e adaptabilidade.

Valores: Direitos Humanos e Dignidade Humana; Valorização da diversidade cultural.	**Conhecimento:** De si mesmo e autorreflexão; De linguagens e comunicação; Do mundo: cultura, culturas, religiões.
Atitudes: Abertura para a alteridade cultural e outras crenças, pontos de vista e práticas; Respeito; Autoeficácia; Tolerância à ambiguidade.	**Habilidades:** Pensamento crítico e analítico; Escuta e observação; Linguística, pluralinguística e comunicabilidade; Empatia; Flexibilidade e adaptabilidade.

Figura 2. Conselho da Europa (2020), p.60

Porque são importantes?

O que torna a gestão da diversidade diferente é que requer cuidados especiais e um conjunto particular de competências e estratégias. Um grupo de pessoas com ideias semelhantes, todas em situações semelhantes nas suas vidas e talvez até mesmo a viver numa área, pode ser relativamente fácil de gerir. Mas quanto mais juntamos pessoas com diferentes referências culturais, mais complexo se torna. Um grupo diverso, seja dentro de uma organização ou numa comunidade, para além de mais representativo e socialmente justo, traz novas perspetivas, permitindo-nos aceder a um conjunto de benefícios (como aumento da capacidade de inovar e da capacidade de resolução de problemas) que são uma mais-valia para as sociedades e para as organizações. No entanto, à medida que a complexidade do grupo aumenta, mais cuidado teremos que ter para lidar com os diferentes elementos do grupo, porque nem todos verão as mesmas situações da mesma forma. O que torna a gestão da diversidade ainda mais desafiante é o facto de ser da nossa natureza assumir que as outras pessoas veem as coisas da mesma forma que nós. Isto não é, evidentemente, verdade e, por conseguinte, pode levar a mal-entendidos quando se trata de pessoas de diferentes culturas e com valores diferentes. E como se pode gerir ou promover o relacionamento entre pessoas sem compreender os seus valores? Outro elemento nesta equação é a **confiança**. Como tendemos a confiar mais facilmente em pessoas semelhantes a nós, a diversidade pode impactar negativamente no nível da confiança, o que implica um esforço adicional para desenvolver ambientes verdadeiramente inclusivos. A

inclusão requer tempo e compromisso. Requer investir na compreensão intercultural, mas não só. [3]

De acordo com a Organização das Nações Unidades para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO[4] (2013), ao adquirir competências interculturais através da aprendizagem intercultural, as pessoas terão meios para viver e prosperar de forma assertiva em lugares onde exista grande diversidade de pessoas e referências culturais.

A aprendizagem intercultural traz vantagens tanto para as organizações, como para os grupos formativos como para a população de maneira geral: refletir sobre interculturalidade e todas as suas questões gera uma experiência pessoal de aprendizagem através de um espaço de troca e intercâmbio cultural, ou seja, permite que cada pessoa que participa entre em contato e aprenda a escutar a experiência das restantes pessoas e possa, a partir dessa interação, desconstruir crenças, estereótipos e preconceitos, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e pluralista.

Como se adquirem?

A aprendizagem intercultural serve como um mecanismo para que possamos compreender o mundo em que vivemos atualmente, mas não só. Serve também para nos compreendermos a nós mesmos e aos outros, transformando a nossa sociedade num lugar melhor (Gillert, et al., 2001). É este processo de desenvolvimento pessoal contínuo de aquisição de competências interculturais que levará a mudanças coletivas.

A aprendizagem intercultural, para que seja eficaz, processa-se em três níveis:

- Aprendizagem ao **nível cognitivo**, com um aumento de conhecimentos sobre um determinado tópico (principalmente a expansão para incluir diferentes perspetivas sobre os tópicos), estimulando a capacidade de avaliação crítica e questionamento intelectual das nossas crenças e estereótipos.
- O segundo nível diz respeito à complexa **aprendizagem emocional**, onde aprendemos a conectar-nos ao partilhar os nossos sentimentos e a escutar os sentimentos de outras pessoas, assumindo uma postura verdadeiramente empática e procurando entender as

[3] Hofstede Insights (2020), disponível em: Why is managing cultural diversity important? (hofstede-insights.com)

[4] Disponível em: Competencias interculturales: marco conceptual y operativo - UNESCO Digital Library

diversas experiências de discriminação da perspetiva das pessoas que as sentiram. Através desta vertente, podemos analisar a origem dos nossos preconceitos e encontrar formas alternativas de "sentir", a respeito de determinados aspetos da diversidade.

- E por fim, um nível de **aprendizagem comportamental**, em que, após a passagem pelos níveis anteriores, podemos refletir sobre as nossas formas de agir: nesta fase estaremos capazes de assumir que a nossa postura poderá não ser inclusiva e a nossa mente abre-se então para a aquisição de novos comportamentos.

Podemos dizer que somos interculturalmente competentes quando a lente com que vemos o mundo adquire novas perspetivas, conhecimentos e espírito crítico; desenvolvemos a nossa verdadeira empatia, tornamos conscientes dos nossos estereótipos, desconstruímos preconceitos e podemos começar a adotar novos comportamentos mais inclusivos. Apenas agindo sobre estas três vertentes podemos intervir ao nível de toda a cadeia da discriminação:

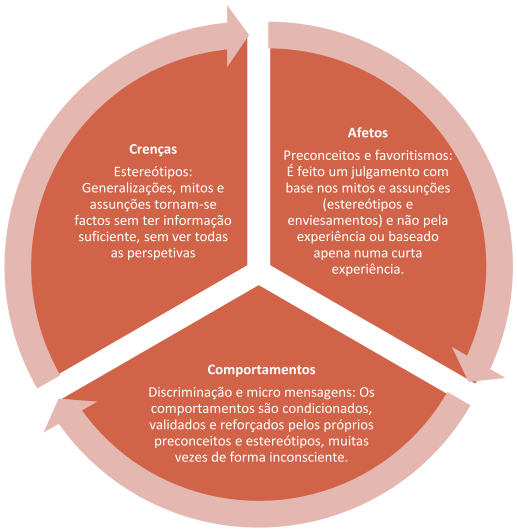


Figura 3: Cadeia da Discriminação

2. Finalidade

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores – **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL** constitui um instrumento estruturante e operacional, que integra um conjunto de competências de reforço e de aperfeiçoamento, em função das quais se desenvolve o respetivo programa, metodologia pedagógica, planificação e avaliação visando a melhoria da qualidade da atividade de profissionais de formação.

A sua principal finalidade é dotar as pessoas que realizam a formação de competências técnicas e pedagógicas para formação em contextos interculturais. Acreditamos que apenas através do estímulo de competências interculturais tal será possível: promovendo o pensamento crítico e capacidade de procura de informação de fontes diversas, pretende-se criar uma visão mais pluralista da sociedade (vertente cognitiva). Diversas dinâmicas de grupo são promovidas com finalidade de potenciar o desenvolvimento da empatia, da consciência cultural, da escuta ativa (vertente emocional/afetiva). A formação termina com um enfoque no desenvolvimento de competências de comunicação não violenta e assertiva, trabalho em equipa e resolução de conflitos. Esta componente inicia com a partilha de estratégias já em utilização pelo grupo (valorizando os seus conhecimentos e experiências), e de exemplos de práticas inclusivas que permitam desenvolver e dinamizar ações de formação com uma perspetiva intercultural (vertente comportamental). Com o desenvolvimento destas competências, as pessoas que realizam a formação irão sentir-se mais capazes de planear e dinamizar com sucesso ações formativas em contextos de maior complexidade intercultural, criando ambientes seguros e em que todas as pessoas se sintam incluídas, valorizadas e em pleno direito de expressão cultural e étnica.

As pessoas que no final da formação tenham aproveitamento na avaliação, alcançando os objetivos propostos, obterão o Certificado de Formação Profissional em **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL**.

3. A Quem se Destina?

A Formação Pedagógica Contínua de Formadores – **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL** é dirigida a pessoas que exercem atividade formativa ou outras pessoas que desempenham funções relacionadas com as temáticas da formação, tais como implementação, organização e coordenação de ações de formação (responsáveis da componente pedagógica, pessoal responsável pela gestão da formação, pessoas mediadoras, entre outras).

4. Condições de Acesso

As condições de acesso à Formação Pedagógica Contínua de Formadores – **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL** exigem que os/as candidatos/as reúnam os seguintes requisitos:

- Qualificação de nível superior ou outra que, legalmente, estiver estabelecida para o acesso ao Certificado de Competências Pedagógicas (CCP);
- Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) ou a exceção prevista no n.º 2 do artigo 2º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio;

Sem prejuízo dos critérios anteriores, é recomendável ter em atenção os seguintes requisitos:

- Deter competências digitais, nomeadamente, processamento de texto (nível independente), criação de conteúdos (nível básico), comunicação (nível básico), resolução de problemas (nível básico) e segurança da informação (nível independente);
- Experiência enquanto pessoa que realiza formação ou desempenho comprovado de funções relacionadas com a implementação, a organização e a coordenação de ações de formação (responsáveis da componente pedagógica, pessoal responsável pela gestão da formação, pessoas mediadoras, entre outras).
- Interesse, motivação e disponibilidade para a realização da ação de formação;
- Facilidade de relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação e interação, capacidade de estabelecer relações interpessoais empáticas, facilidade de cooperação e de trabalho em equipa, capacidade de coordenação de trabalho, capacidade de adaptação a diferentes situações, pessoas e contextos, …)
- Competências pessoais e sociais adequadas à função (comunicação, autonomia, assertividade, capacidade de resolução de problemas, espírito empreendedor, iniciativa, criatividade, flexibilidade, …); e

- Outras que se venham a verificar necessárias para a concretização dos objetivos da formação, a definir pelas entidades.

5. Competências e Módulos de Formação

5.1 Unidades de Competência (UC)

As orientações conceptuais previstas no Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) recomendam que todas as qualificações produzidas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) sejam organizadas em resultados de aprendizagem.

Os resultados de aprendizagem são entendidos como o que a pessoa conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes.

A Unidade de Competência consiste numa combinação coerente de resultados de aprendizagem, passível de avaliação e validação autónoma.

Esta abordagem centra-se nos resultados de aprendizagem, como foco central orientador da ação formativa, em detrimento da lógica tradicional subordinada a conteúdos e a horas da formação.

As competências aqui desenvolvidas passam por processos afetivo-emocionais, pessoais e interpessoais, que influenciam a forma como as pessoas se adaptam às situações do dia a dia, nomeadamente em contextos de elevada complexidade intercultural. São competências que desempenham um papel estruturante na nossa capacidade de tomar decisões e encarar situações e desafios e que nos permitem reconhecer, regular e gerir as nossas emoções, orientando o nosso comportamento diante de tais circunstâncias.

Segundo Raimundo (2016), estas competências são categorizadas em três diferentes vertentes: cognitiva, afetiva/emocional e comportamental, que se distribuem noutros domínios, como o autoconhecimento, a consciência social, a autorregulação, a gestão de relacionamentos e a tomada de decisões. A vertente cognitiva, traz a capacidade de refletir e analisar as informações recebidas ou as situações vivenciadas, levando a um desempenho que vai ao encontro da criatividade para solucionar um problema. As vertentes emocional e comportamental, traduzem aqui a habilidade para lidar com a diversidade cultural, sobretudo no que se refere às relações de trabalho (Boyatzis, 2009).

Este referencial integra as seguintes áreas de competência:

- Compreensão de conceitos
- Análise de informação

- Desenvolvimento de competências socioemocionais
- Conceção de estratégias pedagógicas

5.2 Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF)

O elenco modular do curso de **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL** resulta da correspondência entre as competências a desenvolver, traduzidas em termos de resultados da aprendizagem e os conteúdos temáticos e objetivos da aprendizagem descritos nos módulos formativos associados. Desta forma, estabelece-se uma relação direta e inequívoca entre os resultados esperados e as aprendizagens a realizar.

A aplicação deste princípio, da correspondência entre Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF), permite ao grupo de pessoas que participam da formação, que assim o desejem, a obtenção da certificação de modo flexível, capitalizável, módulo a módulo, pela via da formação, ou através de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Matriz de Correspondência entre UC e MF

Unidade de Competência (UC)	Módulo de Formação (MF)
UC1. Compreender conceitos e desenvolver competências de interculturalidade	MF1 – Interculturalidade
UC2. Compreender e identificar estereótipos, preconceitos e discriminação	MF2 – Estereótipos, Preconceitos e Discriminação
UC3. Compreender, identificar e analisar os fenómenos da inclusão e da exclusão	MF3 – Os fenómenos da inclusão e da exclusão
UC4. Compreender, desmistificar e analisar a comunidade cigana em Portugal	MF4 – As comunidades ciganas em Portugal
UC5. Conceber estratégias pedagógicas inclusivas	MF5 – Aprendizagem em contextos interculturais

6. Elenco modular

6.1 Elementos Estruturantes

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua Formadores – **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL** organiza-se em **percursos estruturados de forma modular**, podendo ser dinamizado através de diferentes formas:

- formação presencial;
- formação a distância (*e-learning*); e
- formação mista (*blended-learning*).

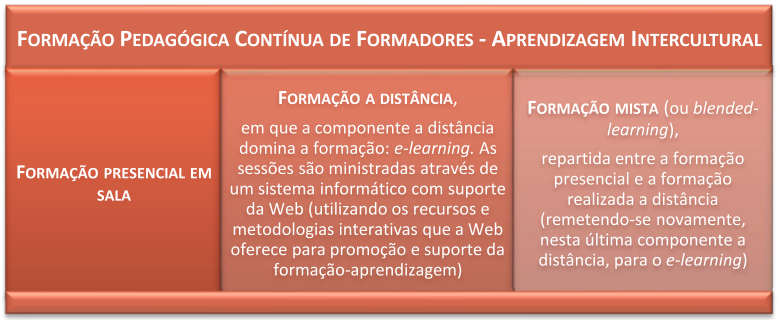


Figura 5: Modalidades de formação

A formação aqui descrita pode ser realizada em qualquer dos formatos, desde que na versão totalmente online existam sessões síncronas (ou seja, sessões com presença do grupo e pessoas que facilitem a formação em simultâneo), pois a maioria do trabalho a realizar apenas poderá ser feito neste formato (dinâmicas de grupo, treino da escuta ativa e comunicação não violenta, aprendizagem intragrupal, etc.). Em qualquer dos formatos, a existência de um espaçamento mínimo de 3 dias entre sessões será recomendada, de forma a permitir a realização de tarefas individuais (do género "trabalhos para casa"), abrindo espaço para uma reflexão mais aprofundada que possa conduzir um mais amplo percurso de auto-conhecimento.

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua Formadores – **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL** organiza-se em 5 módulos de formação de 10 horas cada. Estes módulos contemplam 9 sub-módulos de 2 a 5 horas cada. Estão organizados segundo as competências a desenvolver e os conteúdos estruturantes de cada sub-módulo. O referencial de Formação tem uma **duração de referência** mínima de 40 horas. Este percurso formativo deverá ser realizado num período de

entre 3 a 6 meses (máximo) desde o momento em que o grupo inicia o primeiro módulo de formação. O período máximo atrás indicado poderá ser prolongado caso não existam edições do curso, disponibilizadas nesse período de tempo.

Dependendo da modalidade de intervenção, a dimensão dos grupos deve ser:

- na formação presencial, entre 15 a 20 participantes;
- na formação em *e-learning* e *b-learning,* a dimensão o grupo pode ter entre 10 a 15 participantes.

O esquema seguinte apresenta o **elenco modular** composto pelos módulos de formação (MF), sub-módulos (SubM) e a duração proposta.



A estruturação programática do referencial de formação foi concebida tendo em consideração as dimensões, definidas na Portaria nº 214/2011, de 30 de maio:

- **Pedagógica**, que integra módulos orientados para o aperfeiçoamento, o aprofundamento ou a diversificação das competências previstas no perfil das pessoas que realizam a formação, em função dos seus contextos de intervenção, podendo abranger também a reflexão crítica e o reforço das competências adquiridas nas dimensões organizacional, prática, deontológica e ética do curso de formação pedagógica inicial;

- **Científica e ou tecnológica**, que inclui módulos que visam garantir uma permanente atualização das pessoas que participam da formação, na sua área específica de intervenção, atentas às constantes mudanças técnicas e organizacionais observadas no mercado de trabalho;
- **Estudo ou investigação operacional**, que contempla módulos dirigidos à análise, pesquisa e otimização de referenciais, modelos, processos e métodos de formação, garantindo a sua transferibilidade ou aplicação em diferentes situações, com especial enfoque na aprendizagem em contexto de trabalho.

Todos os módulos pertencem a mais do que uma das dimensões definidas, já que abrangem temas de várias dimensões, sendo que todos possuem uma dimensão pedagógica, científica (com apresentação de estudos e referências) e de estudo (através das tarefas individuais autónomas e recursos extra de exploração).

Matriz de correspondência entre os módulos de formação e as dimensões de análise

	Dimensões de análise		
Módulos de Formação	Pedagógica	Científica e/ou tecnológica	Estudo ou investigação operacional
MF1. Interculturalidade	✓		
MF2. Estereótipos, Preconceitos e Discriminação	✓		
MF3. Os fenómenos da inclusão e da exclusão	✓		✓
MF4. As comunidades ciganas em Portugal	✓		✓
MF5. Aprendizagem em contextos interculturais	✓	✓	✓

6.2 Elenco Modular – Desenvolvimento

De modo a assegurar a consolidação dos resultados de aprendizagem e o reforço das competências visado neste referencial, é recomendável que cada módulo de 10 horas não tenha uma duração inferior a 5 dias úteis nem superior a 10 dias úteis (dividido em sessões de pelo menos 2 horas cada).

Por questões pedagógicas, a ação de formação deverá ser assegurada por um conjunto diversificado de pessoas formadoras cujo curriculum melhor se adeque aos diferentes módulos, não sendo recomendado que a ação seja assegurada por apenas uma pessoa.

Módulo 1 - Interculturalidade (10h)	
SUB-MÓDULO 1.1 Interculturalidade e Identidades (5H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Compreender os conceitos de identidade, cultura e interculturalidade.	1. Conceito de Identidade(s): Pessoal/ Psicológica; Jurídica e Cultural 2. Noção de cultura e conceito de relativismo 3. Etnocentrismo *versus* Relativismo cultural 4. Conceito de Interculturalidade
SUB-MÓDULO 1.2 Competências interculturais (5H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Compreender as competências interculturais. Desenvolver diferentes perspetivas sobre a comunicação interpessoal.	1. Competências interculturais 2. Comunicação intercultural 3. Comunicação verbal e não verbal 4. Contextos e comunicação

Módulo 2 – Estereótipos, Preconceitos e Discriminação (10h)	
SUB-MÓDULO 2.1 Estereótipos e preconceitos (5H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Compreender os conceitos de estereótipo, preconceito, enviesamento, micromensagem e discriminação. Analisar a forma como o cérebro regista e opera perante a diferença para conduzir à discriminação.	1. Rótulos e etiquetas: Estereótipos 2. Conceito de Preconceito; Funções do preconceito 3. Cadeia da discriminação 4. Enviesamentos inconscientes; Consciência do enviesamento 5. Micromensagens/ Microdiscriminações/ Microagressões

SUB-MÓDULO 2.2 Discriminação sistémica (5H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Compreender os conceitos de discriminação, de inclusão, privilégio e justiça social. Identificar os diferentes tipos de discriminação e as situações em que ocorrem.	1. Conceito de Discriminação; Níveis de discriminação; Etnocentrismo e discriminação; Pirâmide do ódio 2. Discriminação Sistémica e Discriminação institucional; Discriminação direta/indireta 3. Conceito de Inclusão; Inclusão e justiça social 4. Conceito de privilégio; consciência do privilégio

Módulo 3 – Os fenómenos da inclusão e da exclusão (10H)	
SUB-MÓDULO 3.1 Inclusão étnico racial (4H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Compreender o conceito e funções do racismo e a sua origem na história de Portugal. Reconhecer os fenómenos da inclusão e exclusão étnico racial e as suas consequências. Identificar e analisar formas de ultrapassar o racismo sistémico ou estrutural.	1. Conceito de racismo e inclusão 2. Etnocentrismo e discriminação 3. Narrativas sobre a história da colonização; Racismo como legado colonial 4. Branqueamento de figuras históricas; Racismo *versus* Xenofobia; Racismo estrutural; Racismo reverso existe?; Movimentos de "Reparação" 5. Exclusão social e racismo

SUB-MÓDULO 3.2 Inclusão socioeconómica (4H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Reconhecer os fenómenos da inclusão e exclusão socioeconómica. Compreender o fenómeno da pobreza e a sua expressão na sociedade portuguesa. Identificar e analisar formas de ultrapassar as desigualdades socioeconómicas.	1. Risco de pobreza 2. Conceito de Exclusão social 3. Rendimento básico incondicional – uma solução?

SUB-MÓDULO 3.3 Inclusão socioeconómica (4H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Reconhecer a inclusão e exclusão por motivos religiosos. Identificar as religiões presentes em Portugal; Identificar e analisar formas de promover o diálogo e a harmonia interreligiosa;	1. Empatia e Microdiscriminações. 2. Exemplos de Práticas. 3. Religiões em Portugal. 4. Fenómenos de interação religiosa.

Módulo 4 As comunidades ciganas em Portugal (10H)	
SUB-MÓDULO 1.1 Mitos e fatos sobre a comunidade cigana (10H)	
Objetivos de Aprendizagem	**Conteúdos Temáticos**
Compreender a história, valores simbólicos e a cultura das comunidades ciganas presentes em Portugal. Desmistificar crenças e preconceitos relativamente à comunidade cigana.	1. Origem e História do povo cigano, Chegada a Portugal 2. Leis e Cultura cigana 3. O luto, Casamento, Religião e Tradições 4. Desenvolvimento do povo cigano: educação, política e personalidades

Identificar e analisar formas de ultrapassar a exclusão das comunidades ciganas em Portugal: pistas para ação.	
MÓDULO 5 APRENDIZAGEM EM CONTEXTO INTERCULTURAL (10H)	
SUB-MÓDULO 1.1 Métodos e práticas de ensino em contextos multiculturais (10H)	
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	**CONTEÚDOS TEMÁTICOS**
Partilhar experiências práticas em contextos educativos interculturais; Compreender os conceitos de comunicação não violenta, narrativas alternativas, participação, poder e opressão em contextos educativos. Desenvolver estratégias pedagógicas inclusivas para contextos educativos interculturais;	1. Observação *versus* julgamento. 2. Comunicação não violenta/autêntica; Narrativas alternativas; Escada da participação. 3. Situações de conflito e opressão. 4. Atitudes inclusivas; Práticas pedagógicas.

6.3 A Operacionalização do Referencial de Formação: Orientações Metodológicas

6.3.1. Módulos de formação: necessidades de precedência

O conceito de precedência no quadro atual do sistema de formação, nomeadamente no que diz respeito à formação pedagógica contínua, assume um carácter flexível porque cada pessoa tem a possibilidade, de acordo com as suas necessidades de mobilização de competências e/ou respetiva demonstração, de optar por frequentar todas as horas, ou seja, todo o percurso do referencial ou selecionar o(s) módulo(s) necessário(s). De referir, no entanto, que o percurso proposto assenta na realidade específica de Portugal no que diz respeito a diferentes expressões étnico culturais em presença e os temas em causa dificilmente se poderão dissociar sem comprometer o resultado final pretendido.

Relativamente à sequência modular existem módulos críticos que pela sua centralidade devem ser realizados cumprindo algum nível de sequencialidade. É importante que a equipa pedagógica

imprima uma lógica na organização dos módulos, que atribua uma sequência que pedagogicamente faça sentido em termos dos resultados de aprendizagem a alcançar.

Neste sentido, ainda que se sublinhe a flexibilidade e o carácter autónomo dos módulos de formação que compõem o referencial, considera-se recomendável a opção pela seguinte sequência, devido à organização das temáticas e do próprio encadeamento programático.

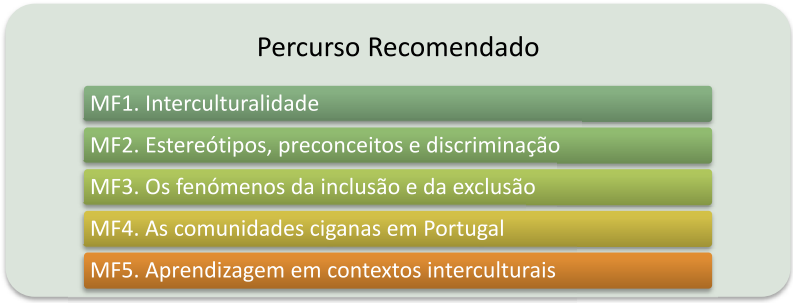


Figura 6: Percurso formativo recomendado

Não obstante a recomendação anterior, é possível que a equipa pedagógica opte, por razões de ordem logística e/ou disponibilidade das pessoas que realizam a formação, por outras sequências. Apenas deverá ser mantida a obrigatoriedade do Módulo 1 como primeiro momento e os módulos 2 e 3 serem sequenciais, podendo o módulo 4 ser móvel, uma vez que é aquele cuja temática revela maior autonomia. O último módulo (5) deverá ser ajustado ao grupo em causa, devendo focar nas experiências reais de trabalho de cada participante. É possível, ainda, que o mesmo seja substituído por outro mais relevante dadas as caraterísticas do grupo, devendo sempre ser virado para a prática da interculturalidade nos diferentes contextos de interação relevantes para o grupo.

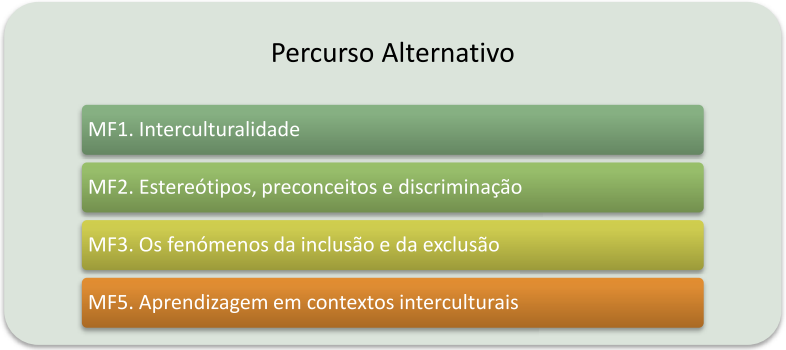


Figura 7: Percurso formativo alternativo

6.3.2. Formação a distância: principais requisitos e recomendações

Para a concretização deste referencial em *e-learning* e *b-learning*, nomeadamente os módulos realizados com recurso a plataformas colaborativas e de aprendizagem, é necessária uma preocupação extra com o planeamento da formação. Em primeiro lugar, deverá ser assegurado que as pessoas que irão participar da formação possuem alguns requisitos básicos:

- *Competências digitais de comunicação, produção de textos e conteúdos*
- *Disponibilidade e motivação para frequência de cursos a distância*
- *Equipamento informático com acesso à Internet.*

Além destes requisitos, para o desenvolvimento da formação é necessário ter em conta determinados fatores que auxiliem a clarificar o papel das pessoas que participam da formação a distância e, p.e., orientar futuras auditorias de qualidade à formação prestada:

- Provisão de um manual de apoio/tutorial sobre o sistema de gestão da aprendizagem – Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem (p.e. plataforma Moodle ou outras plataformas) onde se desenvolverá a formação;
- Assegurar uma experimentação prévia ao início do curso, por parte das pessoas que participam da formação, das funcionalidades dessa mesma Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem; e,
- Construir um guia para as pessoas que participam da formação [e outro para as pessoas que realizam a formação] onde deverá constar a identificação da equipa pedagógica, as suas funções e contactos, a equipa de *helpdesk* para resolução de problemas técnicos e forma de contacto, *templates* úteis, bem como evidenciar o papel da tutoria e do desenvolvimento do curso em termos de comunicação/dinamização.

Por fim, a estrutura adotada para desenvolvimento da formação a distância deve ainda contemplar como requisitos obrigatórios:

- realização de uma sessão síncrona por módulo, sendo recomendável que a pessoa encarregue do papel de facilitadora seja mediadora e impulsionadora do processo de debate *online* e que, promova a interação entre todas as pessoas que participam da formação;
- abertura no primeiro dia da formação de fóruns temáticos, de esclarecimento de dúvidas, de apoio técnico, entre outros;
- inclusão na equipa pedagógica de uma figura tutora *Online* que responderá às dúvidas de carácter técnico-administrativo e reencaminhará as dúvidas pedagógicas para as pessoas que realizam a formação em cada módulo, respetivamente, sempre que necessário;
- realização de 95% dos trabalhos que são pedidos para cada módulo;
- realização da formação completa num período máximo de 6 meses, tal como o estabelecido para a formação presencial.

6.3.3 Dimensão Técnico – Administrativa

Na dimensão técnico-administrativa das ações de formação, devem ser cumpridas as obrigações previstas na Portaria nº 851/2010, de 6 de Setembro, alterada e republicada pela Portaria nº 208/2013, de 26 de Junho, que regulamenta o Sistema de Certificação de Entidades Formadoras, nomeadamente, os requisitos de estrutura e organização internas e os requisitos relacionados com os processos formativos, de acordo com o Guia do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras da DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, versão 1. 17, de 2017.

7. Metodologias e Estratégias de Formação

7.1 Roteiros de Atividades

Sugere-se que se privilegiem o uso de instrumentos e técnicas mistas em todos os módulos, que fomentem a aprendizagem, a reflexão e a partilha em grupo num ambiente seguro e onde se esbatam as assimetrias de poder (tal como referido na introdução). Neste âmbito, deixa-se um conjunto de sugestões de aplicação transversal, que pretendem ilustrar este modo de proceder.

Cada sessão deverá contemplar os seguintes momentos:

A. **Check in** - dinâmica de abertura da sessão "Como está a sentir-se hoje? Que reflexões nos traz da última sessão?". Nesta fase é importante que todas as pessoas tenham o seu espaço de intervenção, podendo passar a palavra caso não o desejem utilizar. Cada partilha deverá rondar 2 minutos por pessoa (é importante que os participantes tenham esta noção para se poderem auto-regular), não devendo estas ser interrompidas, questionadas ou interpeladas/avaliadas, falando livremente sobre o que desejarem, decidindo quando terminaram a sua intervenção.

B. **Dinâmicas de grupo ou exercícios** com utilização de recursos tecnológicos (aplicações) caso se realizem em formato online síncrono, sempre com o respetivo espaço de reflexão posterior (mínimo 20 minutos) em cada sessão: esta componente da sessão é essencial para que sejam trabalhados aspetos da componente afetiva;

C. Teoria e prática - apresentação de um breve enquadramento teórico e prático relevante para o tema da sessão, com pistas e recursos para exploração autónoma posterior: esta dimensão pretende trabalhar a componente cognitiva e comportamental, enquadrando as experiências da sessão em referências, de índole científica, ancoradas em investigação credível, ilustradas por testemunhos e casos práticos, bem como outros elementos ilustrativos das reflexões que se pretendem proporcionar. Todos os elementos deverão potenciar o debate, discussão e partilha de ideias práticas.

D. Tarefas assíncronas para realização autónoma: pelo menos uma para cada módulo, com tempo de realização estimado entre 1 a 2 horas cada. As tarefas devem estimular a reflexão e autoanálise sobre os temas abordados. Podem implicar um maior auto-confronto, já que não serão obrigatoriamente partilhadas com o restante grupo e envolvem a componente cognitiva, afetiva e comportamental.

A constante articulação e trabalho prévio de preparação é necessário para uma equipa formativa neste contexto, podendo ser útil momentos de reflexão após cada sessão sobre reações de cada elemento, possíveis medidas de reparação para a sessão seguinte, favorecendo o auto-conhecimento e o desenvolvimento pessoal e profissional da equipa.

Pode melhorar o processo formativo se cada sessão for desenvolvida por pelo menos duas pessoas capacitadas para tal, visto que as sessões podem ser exaustivas a nível psicológico, pois podem ser levantadas questões delicadas, que requerem autocontrolo e reações calmas. Esta organização permitirá maior eficácia da atuação pois existirá sempre uma pessoa que poderá estar a facilitar enquanto outra está a tomar notas, observar reações, preparar as dinâmicas, etc.. Recomenda-se que as pessoas que dinamizam a sessão possam, em si espelhar, também alguma diversidade, de forma que possam reagir a diferentes tópicos como sensíveis para si e dessa forma equilibrar a equipa. Caso a sessão seja realizada em formato online síncrono, a existência de uma equipa poderá assegurar os procedimentos necessários para que a sessão decorra de forma eficaz (como lançar salas simultâneas, gerir plataformas externas, etc.).

Antes de iniciar a formação, é aconselhável, ainda, que as pessoas que ministram a formação, realizem a sua própria reflexão e autoanálise acerca dos temas a serem abordados, questionando-se: Que preconceitos e estereótipos alimento? Como os adquiri? Como costumo reagir em situações que envolvam questões sensíveis para mim, sobre este tema? É importante também que antes de cada sessão, as pessoas que dinamizam a sessão, dialoguem sobre o que se sentem mais à vontade para explanar, dividindo as tarefas e distribuindo tarefas de acordo.

Estas propostas de organização da sessão de formação procuram promover atitudes e competências pedagógicas e relacionais que sejam facilitadoras do processo de ensino-aprendizagem e do desenvolvimento de competências interculturais. Elas partem do pressuposto de que a aprendizagem intercultural é uma viagem que cada pessoa faz ao seu ritmo e com as competências que já traz na sua bagagem, bem como que a pessoa encarregue da facilitação se trata de alguém que modera e desculta o saber coletivo e realiza a viagem em conjunto, sendo igualmente aprendente e não detentora de todo o saber.

7.2 Dinâmicas e Exercícios de Aplicação Prática

Os exercícios deste referencial dividem-se em 3 grandes grupos:

1. **Dinâmicas de acolhimento**: estas têm por objetivo o aumento do grau de conforto e confiança na partilha entre os elementos do grupo, sendo essencial que o primeiro exercício, a realizar na primeira sessão, inclua elementos de apresentação das pessoas. Nas sessões seguintes, o acolhimento poderá processar-se, por exemplo, através do check in, mas também através de pequenos exercícios de quebra-gelo, de perguntas exploratórias (por exemplo, uma pergunta diferente para cada dia que aprofunde a partilha do grupo: "Partilhe, por favor, uma brincadeira de infância", "O seu prato favorito", "A sua viagem de sonho", "O que gostaria que fosse inventado?" "Se tivesse uma varinha mágica, o que faria?", entre outras hipóteses).
2. **Dinâmicas e exercícios** de desenvolvimento para realizar em grupo durante a sessão: estas dinâmicas deverão ser selecionadas tendo em conta os objetivos da sessão, a duração da sessão e a duração da dinâmica de forma a permitir sempre espaço para a reflexão posterior (pelo menos 20 minutos), e tendo em conta as características do grupo e as condições da sessão. Recomenda-se que quem dinamize as sessões tenha sempre algumas dinâmicas como alternativa, pois em função do percurso idiossincrático de cada grupo poderá ser necessário fazer ajustes ao plano inicial.
3. **Tarefas assíncronas ou para realizar individualmente de forma autónoma** fora das sessões: estas tarefas pretendem aprofundar o conteúdo das reflexões realizadas na sessão e potenciar uma reflexão mais aprofundada e individualizada dos temas a debate. Não está prevista a partilha destas reflexões com o grupo, ainda assim, será dado espaço a esta mesma partilha caso exista vontade de o fazer e a dinâmica da sessão em causa o possibilite. Pode ser dado um texto ou vídeo para mote da reflexão, um exercício concreto ou apenas uma pergunta exploratória, tendo em comum, o convite a cada pessoa para que saia da sua zona de conforto. Podem ser dadas 2 ou 3 tarefas para que cada pessoa escolha aquela com que se sentir mais confortável ou que considere mais pertinente para enriquecer o seu percurso.

Sugere-se, ainda, a disponibilização ao grupo de recursos extra para exploração facultativa, entregues no final de cada módulo ou submódulo. Estes recursos compõem-se por sugestões de leitura (livros, artigos, excertos de textos, ...), vídeos (*ted talks*, entrevistas, testemunhos na primeira pessoa e vídeos inspiradores, notícias, ...), manuais e guias práticos, websites e plataformas de interesse para os diferentes temas. Ao longo da formação, vários outros recursos

podem ser adicionados, de acordo com as necessidades específicas do grupo, inclusivamente com elementos sugeridos pelas pessoas participantes. Pretende-se com estes recursos expandir o universo de conhecimento e recursos úteis, para uso futuro e autónomo de cada pessoa na sua prática profissional.

Na última sessão sugere-se guardar algum tempo para realizar um balanço em formato debate, através de um Check Out: como saímos desta formação? O que gostaríamos que fosse diferente?

8. Avaliação

8.1. Avaliação das Aprendizagens

A avaliação, como parte integrante do processo formativo, tem como finalidade prioritária validar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes adquiridas e/ou desenvolvidas pelas pessoas que participam ao longo da formação. Além deste aspeto, os resultados obtidos em cada Curso, Ciclo ou Fase são interpretados como elementos de validação das respetivas ações formativas.

A metodologia de acompanhamento e avaliação da formação baseia-se num conjunto de técnicas que visam identificar as formas, os tipos e os instrumentos disponíveis para realizar a respetiva avaliação, tendo por objetivo obter *feedback* de todas as pessoas participantes, imprimir qualidade em todo o sistema, promover um processo de melhoria contínua e aferir as aprendizagens.

A avaliação, como processo sistemático, contínuo e integral deverá ocorrer em três momentos:

- **Avaliação Inicial** (no início da formação): Avaliação diagnóstica (perfil de entrada das pessoas);
- **Avaliação Contínua** (ao longo/durante a formação): Avaliação formativa e sumativa (processo/desenvolvimento da formação); e
- **Avaliação Final** (no final da formação): Avaliação sumativa (perfil de saída).

Em qualquer uma destas fases a avaliação visa:

- Permitir à pessoa que realiza a formação controlar o progresso e identificar fatores inibidores e facilitadores da aprendizagem;
- Dar oportunidade à pessoa que dinamiza a formação de estruturar feedback para as pessoas que participam da formação;
- Possibilitar a verificação do domínio dos objetivos visados no programa de formação, através de instrumentos concebidos para o efeito e respetivos parâmetros de avaliação.

A **Avaliação diagnóstica** constitui uma fase essencial para as pessoas que dinamizam a formação, já que esta avaliação prévia permite identificar quais as competências que as pessoas que participam da formação possuem e desta forma definir a estratégia formativa mais adequada para que alcancem um resultado pedagogicamente satisfatório.

Esta avaliação deverá ser realizada através da aplicação de um teste/questionário diagnóstico que servirá para traçar a estratégia formativa e contrapor os resultados obtidos com os resultados finais, não tendo, por isso, um peso quantitativo na avaliação final.

A **Avaliação formativa** (contínua) visa introduzir, no decurso do processo de formação-aprendizagem, momentos de avaliação global da atividade desenvolvida. Assim, atendendo aos objetivos específicos delineados no início do módulo, a avaliação formativa permite diagnosticar a forma como a pessoa que participa da formação vai acompanhando o processo de formação-aprendizagem. Este *feedback* é essencial para o ajustar das estratégias, o que em muitos casos é decisivo para o seu sucesso. Cabe à pessoa que dinamiza a formação orientar o processo de avaliação formativa de forma contínua ao longo de todo o processo de formação-aprendizagem.

A **autoavaliação** é um processo insubstituível de autorregulação do desenvolvimento das competências adquiridas ou a adquirir e a explicitação/negociação de critérios de avaliação é necessária para a compreensão da qualidade do desempenho.

A **Avaliação sumativa** (aprendizagens) visa, ao classificar, traduzir o processo de avaliação contínua num referencial universalmente reconhecido (escala), possibilitando a certificação.

É da responsabilidade de cada pessoa que dinamiza a formação proporcionar as condições ideais para que a avaliação sumativa de cada módulo resulte efetivamente da ponderação de todos os elementos de avaliação definidos.

No âmbito deste referencial a avaliação centrar-se-á, necessariamente, num processo de desenvolvimento que será sempre único, devendo apoiar-se nas expetativas e reflexões iniciais de cada pessoa, nas reflexões que vão sendo feitas ao longo do percurso formativo, e na revisitação das expectativas iniciais como ponto a considerar na reflexão final. Dada a natureza do percurso de formação será sempre complexo e ingrato, tanto para as pessoas que realizam a formação, como para as pessoas que participam, avaliar externamente esse mesmo percurso. Depende do ponto de partida, da disponibilidade emocional, da história pessoal, das experiências e contextos de vida, e de outros fatores exógenos na vida de cada pessoa, o destino e ritmo desse percurso. Numa lógica de respeito pela diversidade do grupo, entende-se que a avaliação não deverá emitir juízos de valor sobre a qualidade e pertinência desses percursos, nem sobre a validade de cada ponto de chegada, pois tal é contrário ao espírito de abertura e aceitação que se deseja imprimir e, que de modo isomórfico, pretende modelar a postura que cada participante deverá vir a adotar perante um grupo de pessoas com diferentes referências culturais.

Cabe a quem facilita a sessão orientar o processo de auto-avaliação contínua ao longo de todo o processo de formação-aprendizagem para garantir este espírito. Neste sentido, durante as explicações, dinâmicas e demonstrações deve, constantemente, verificar a compreensão e o progresso das pessoas que participam da formação, escutando as suas questões no check in e ao longo das sessões, fazendo perguntas e observando as reações, fornecendo sugestões para leitura e reflexão, encorajando a autoavaliação e auto-reflexão e fornecendo meios para que possa avaliar o seu próprio trabalho e evoluir ao seu ritmo. Da mesma forma, cada pessoa que realiza a formação deverá refletir continuamente na sua postura, na forma como desafia o grupo e permite ou não a sua expressão livre de julgamentos, bem como no seu desenvolvimento enquanto pessoa e como profissional ao longo do percurso.

A **Avaliação final** de cada pessoa que participa da formação determina o grau de sucesso da aprendizagem devendo ser a súmula das suas autoavaliações para cada módulo, associando a tais dados apenas a taxa de assiduidade e a entrega ou não das tarefas assíncronas pedidas.

Para cada módulo foram concebidas tarefas assíncronas/ individuais, que requerem 1 a 2 horas de trabalho autónomo entre sessões. A avaliação da qualidade destas tarefas deverá igualmente ser da competência de cada pessoa que participa da formação, a quem cabe refletir sobre determinado tema e expor essa reflexão nos seus trabalhos. Caberá a cada pessoa que realiza a formação avaliar se o objetivo da tarefa foi cumprido na totalidade (refletir sobre o texto/ vídeo/tema), parcialmente (entrega do trabalho, mas sem reflexão) ou não foi cumprido (não entrega do trabalho).

A avaliação que aqui propomos será composta por dois valores. Um valor será o resultado da autoavaliação realizada pela própria pessoa ao final de cada módulo. O outro valor será atribuído com base na entrega das atividades. Os critérios são os seguintes:

- **Autoavaliação:** através do preenchimento dos questionários de auto-avaliação para cada módulo: cada pessoa avalia-se de 0% até 100% em cada critério. Propomos a utilização dos seguintes 13 critérios divididos em 5 categorias:
    1. Trabalho Individual (Entreguei de forma completa e dentro do prazo estipulado; Participei em debates e/ou partilhei informações nos Fóruns);
    2. Pontualidade;
    3. Relacionamento interpessoal (respeitei o tempo/ espaço das outras pessoas; Comuniquei de forma inclusiva; Respeitei opiniões diferentes das minhas; Evitei emitir juízos de valor; Pratiquei a escuta ativa);
    4. Participação ativa em sessão (Participei nas dinâmicas propostas; Fiz contribuições relevantes e construtivas; Fui oportuno/a nas minhas intervenções)
    5. Desenvolvimento da capacidade reflexiva (Os temas propostas proporcionaram-me refletir sobre a maneira como eu lido com as outras pessoas; Senti diferença na minha forma de pensar na interculturalidade)
- **Entrega das tarefas assíncronas / individuais autónomas:** entregue= 100%, Parcialmente entregue= 50%, Não entregue= 0%.
- **Assiduidade:** É necessário que todas as pessoas que participem da formação realizem todo o percurso formativo com uma assiduidade mínima de 95%.

Para obter a **nota por módulo**, é realizada uma média simples: somar todas as notas atribuídas a cada critério pelas pessoas participantes. Por exemplo, tendo 13 critérios é necessário somar o valor entre 0 e 100% (a "nota") dada por cada pessoa na sua auto avaliação em todos os critérios e dividir por 13 para obter a nota final para cada módulo.

A ponderação para atribuição final de **nota total do curso** é realizada segundo a seguinte fórmula:

50%: auto-avaliação	**50% Entrega das tarefas**
O valor total das auto-avaliações é obtido através de uma média simples - somando todas as auto-avaliações e dividindo pelo total de módulos (por exemplo, existindo 5 módulos, somam-se as avaliações dos 5 módulos e divide-se por 5 para obter o valor final)	O valor total das tarefas é obtido através de uma média simples - somando todas as notas de entrega e dividindo pelo total de entregas (por exemplo, se ao longo do curso foram entregues 1 trabalho por módulo, teremos 5 trabalhos. Somam-se as entregas de todos os módulos e divide-se por 5 para obter a nota final)
Auto- Avaliação (total) X 50% + Entrega das tarefas (total) x 50% = Nota final	

A aprovação de cada pessoa no final do curso será determinada pela seguinte escala de classificação qualitativa:

a) ***Com Aproveitamento na ação de formação***, obtém uma nota final igual ou superior a 70% e tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso.
b) ***Sem Aproveitamento na ação de formação***, obtém uma nota final inferior a 70% ou não tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso, não podendo faltar a um sub-módulo inteiro.

8.2. Avaliação do Processo Formativo

A **Avaliação do processo formativo**, a efetuar durante a realização da formação, acompanha a execução da mesma produzindo informação para a monitorização e controlo de gestão do processo formativo. Esta avaliação pretende aferir a qualidade da estrutura do programa, da metodologia utilizada, do desempenho das pessoas que realizam a formação, do modelo organizativo da ação e dos recursos técnicos, humanos e materiais. Este feedback ajudará a pessoa responsável pela coordenação pedagógica na redação do Relatório Final de Avaliação da Formação, permitindo-lhe perceber os pontos fortes da ação e as melhorias a realizar em futuros cursos de formação.

Os instrumentos a utilizar pretendem inquirir as pessoas que participam da formação e as pessoas que dinamizam a formação, sobre a qualidade da formação:

- *Ficha de Avaliação da Qualidade da Formação| Participantes – em anexo*

Visando objetivos essencialmente pedagógicos, pretende-se com este questionário recolher as opiniões de participantes acerca do módulo de formação frequentado (satisfação com a ação de formação/módulo e desempenho das pessoas dinamizadoras) com vista a melhorar a qualidade da mesma. O questionário deverá ser preenchido no dia da conclusão da ação de formação.

- *Ficha de Avaliação da Qualidade da Formação | Equipa Formativa – em anexo*

Da mesma forma que se recolhe a opinião das pessoas que participam na formação acerca dos módulos de formação frequentados, também se deverá recolher a opinião das pessoas que ministram a formação com vista à melhoria dos processos de organização e desenvolvimento da mesma. Este Questionário deverá ser preenchido após a conclusão da ação de formação e permite expressar a opinião em 3 domínios claros:

i. *Organização da Formação* – permite uma análise sobre as "infraestruturas" mobilizadas para a formação, o apoio logístico prestado e da equipa pedagógica e, sobretudo uma análise ao cumprimento do plano de formação aprovado;
ii. *Expectativas Iniciais* – permite uma análise das expectativas iniciais, do período de conceção da formação, contrapondo com a concretização do plano final de formação;
iii. *Desempenho dos/as participantes* – permite analisar a formação do ponto de vista do desempenho motivacional, participativo, de alcance de resultados e aquisição de aprendizagens por parte do grupo de participantes.

9. Perfil das pessoas Formadoras

As pessoas que lideram uma ação de formação, como responsáveis técnicas da atividade formativa, interagem em diferentes contextos de ensino e aprendizagem, dominando um conjunto de competências, independentemente do contexto que intervém e das pessoas destinatárias que, de acordo com o Perfil da Pessoa que realiza a formação, definido pelo IEFP, são:

> Ser capaz de atuar em diversos contextos, modalidades, níveis e situações de aprendizagem, com recurso a diferentes estratégias, métodos, técnicas e instrumentos de formação e avaliação, estabelecendo uma relação pedagógica diferenciada, dinâmica e eficaz com múltiplos grupos ou indivíduos, de forma a favorecer a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e comportamentos adequados ao desempenho profissional, tendo em atenção as exigências atuais e prospetivas do mercado de emprego.

Fonte: Referencial de Formação – Formação Pedagógica Inicial de Formadores, IEFP, 2013.

Num contexto de Formação Pedagógica Contínua de Formadores, em particular do curso **APRENDIZAGEM INTERCULTURAL**, deverá ainda:

1. Possuir uma qualificação de nível superior ou secundário, caso a experiência pessoal lhe confira a qualificação pertinente;
2. Possuir o Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) ou o antigo Certificado de Aptidão Pedagógica (CAP);
3. Possuir experiência comprovada enquanto pessoa que realiza formações nas temáticas em causa (mínimo 150 horas).

Deverá ainda possuir Competências Pessoais e Sociais adequadas à sua função, tais como:

- Relações Interpessoais (cooperação, trabalho em equipa, motivação, coordenação de trabalho, capacidade de escuta ativa e de não-julgamento, capacidade de lidar com informação sensível, bem como de a reservar, empatia);
- Características Individuais (espírito crítico, autonomia, assertividade, flexibilidade, resolução de problemas, espírito de iniciativa e de inovação, capacidade criativa e empreendedora, comunicação assertiva e não violenta, honestidade);
- Outras que, atentas às características do público-alvo sejam necessárias mobilizar para cumprimento dos objetivos da formação.

Esta preparação psicossocial e equilíbrio emocional das pessoas que realizam a formação são fundamentais, para que possa realizar com eficácia a função cultural, social e económica de qualquer formação.

Paralelamente, deve possuir um conjunto de conhecimentos e competências técnicas das quais se destaca:

- Conhecimento consistente do Sistema Nacional de Qualificações, nomeadamente das diferentes modalidades de Educação e Formação Profissional;
- Competências de utilização/gestão de Plataformas Colaborativas e de Aprendizagem (LMS) no caso da formação ser realizada em formato online ou Blended Learning;
- Competências digitais[5], nomeadamente, processamento de texto (nível independente), criação de conteúdos (nível básico), comunicação (nível independente), resolução de problemas (nível independente) e segurança da informação (nível independente); e
- Competências de utilização de, pelo menos, um *software* de gestão da formação.

Dependendo do Módulo em que pretendam exercer a sua atividade deverão, ainda, ser tidas em conta as seguintes especificações:

MF1 – Interculturalidade	• Promover a reflexão e espírito crítico no grupo • Capacidade de fornecer exemplos concretos do dia-a-dia que ilustrem os conceitos
MF2 – Estereótipos, Preconceitos e Discriminação	• Reflexão consistente sobre os seus próprios estereótipos, enviesamentos e preconceitos; • Capacidade de evitar julgamentos e comunicar de forma não violenta • Capacidade de fornecer exemplos concretos do dia-a-dia que ilustrem os conceitos
MF3 – Os fenómenos da inclusão e exclusão	• Capacidade de adotar uma postura relativista face às diferentes identidades e expressões culturais; • Profundo conhecimento sobre os mecanismos da discriminação sistémica e da componente histórica associada às desigualdades • Capacidade de fornecer exemplos concretos do dia-a-dia que ilustrem os conceitos (a presença de pessoas racializadas, de minorias étnicas e religiosas é recomendável sempre que se encontrem criadas as condições seguras para a sua participação, devendo ser pessoas com alguma capacidade de reflexão e de trabalho nas temáticas abordadas)

[5] Utilizado o referencial de competências digitais definido para o Europass

MF4 – Comunidades ciganas em Portugal	• Conhecimento profundo e multifacetado das comunidades ciganas presentes em Portugal (Sempre que possível, este módulo deve ser co-leccionado por uma pessoa de origem cigana que tenha já desenvolvido pensamento crítico sobre a inclusão e exclusão das comunidades ciganas e conheça a fundo as tradições das mesmas) • Criar um ambiente seguro para que a facilitação da sessão seja por uma pessoa de etina cigana, por exemplo através de uma primeira sessão de debate sobre os mitos sem presença da mesma como preparação do grupo
MF5 – Aprendizagem em contexto intercultural	• Capacidade de se colocar como aprendente, mobilizando os conhecimentos e experiências das pessoas do grupo e permitindo que o grupo lidere a aprendizagem. • Capacidade de fornecer exemplos concretos do dia-a-dia que ilustrem as metodologias propostas

10. Anexos

10.1. Instrumentos de Verificação das Condições de Acesso

FICHA DE INSCRIÇÃO (ANEXAR CURRICULUM-VITAE)			
NOME			
DATA DE NASCIMENTO	___/ ___ /_____	NACIONALIDADE	
B.I./C.C.		DATA DE EMISSÃO/VALIDADE	___/ ___ /_____
ARQUIVO		NIF	
MORADA			
CÓDIGO POSTAL	_____ - ___	LOCALIDADE	
CONTACTO TELEFÓNICO		CORREIO ELETRÓNICO	@
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		ÁREA DE FORMAÇÃO DE BASE	
PROFISSÃO		EMPRESA	

RUBRICA _____ DATA ___/___/_____

10.2. Diagnóstico

QUESTIONÁRIO DE EXPECTATIVAS
(AFERIÇÃO DE NECESSIDADES E EXPECTATIVAS - PARTICIPANTES)

Este questionário tem como objetivo aferir as suas motivações e expectativas face à ação que vai frequentar, informação que se torna crucial quando pretendemos corresponder de forma eficaz e eficiente e mais adaptada a cada grupo. Através da análise a este questionário, é possível desenhar estratégias e metodologias assentes nas motivações do grupo.

Não se trata de um questionário de carácter avaliativo, mas sim informativo para a equipa que vai acompanhar esta ação de formação.

Agradecemos a sua disponibilidade.

Nome _____ Data ____/____/____

COMPETÊNCIAS DIGITAIS

(questões de resposta obrigatória **apenas** para as ações em e-learning ou b-learning)

1. De forma a facilitar a realização desta ação de formação, avalie as suas competências digitais:

Competências	Utilizador		
	Básico	Independente	Avançado
Comunicação e interação com os outros por meios digitais			
Criação e partilha de informação através de meios digitais			
Colaboração através de tecnologias digitais			
Resolução de problemas técnicos relacionados com a utilização de tecnologias informáticas			
Utilização de plataformas de aprendizagem a distância (Moodle, Teams da Microsoft, Zoom, Google Classroom, entre outras)			

I PARTE - MOTIVAÇÃO E AFERIÇÃO DE NECESSIDADES E EXPECTATIVAS

2. Quais os motivos que motivaram a inscrever-se nesta ação de Formação?

3. Quais os módulos de formação que lhe suscitam maior interesse? Justifique a sua resposta.

4. Pensando na sua experiência/conhecimento na área da diversidade e interculturalidade, assinale a opção que considera mais adequada:

Níveis	Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Constantemente
Trabalhei em projetos que englobavam temas da diversidade				
Trabalhei em projetos que englobavam temas da interculturalidade				
Desenvolvi ações de formação com grupos diversos				
Geri relações interculturais com Grupos de formandos/as				
Desenvolvi ações de formação sobre diversidade e/ou interculturalidade				

II PARTE – CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL E DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

5. Indique, tendo em conta as experiências profissionais e/ou académicas anteriores, projetos/atividades em que tenha desenvolvido relativamente à diversidade.

6. Indique, tendo em conta experiências profissionais e/ou académicas anteriores, na área da interculturalidade, quais os principais desafios encontrados no exercício da atividade formativa. Quais as formas que encontrou para ultrapassar esses desafios? Quais as competências que gostaria de desenvolver neste âmbito?

7. Indique se já participou em outras formações na área da diversidade/interculturalidade.

☐ Não

☐ Sim, quais: _____

8. Indique qual é a sua área de formação.

10.3 Roteiro de Atividades[6]

MÓDULO 1. Interculturalidade (10 H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

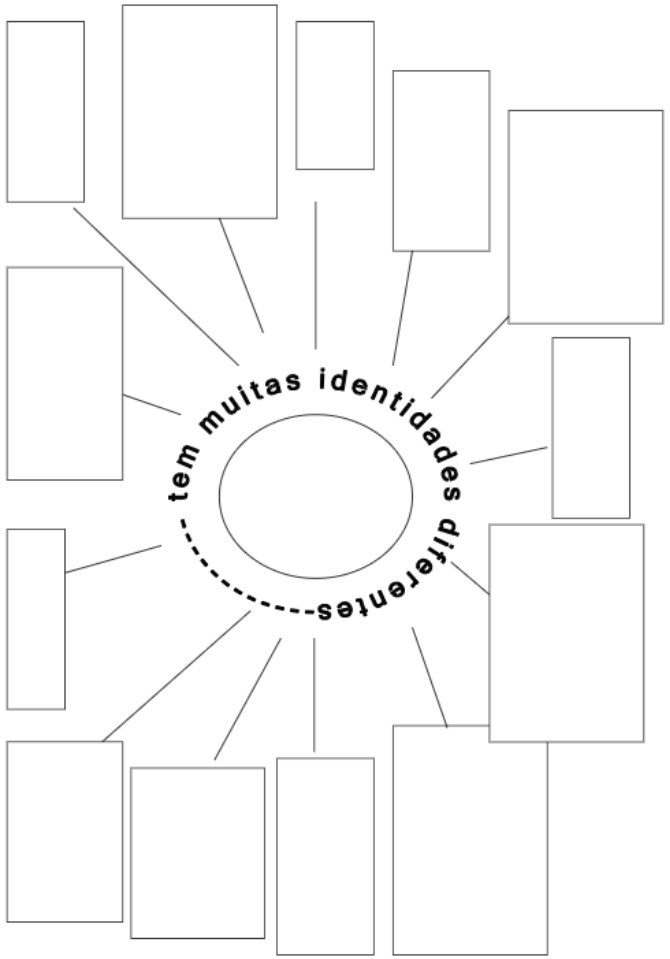
O módulo 1 constitui-se como um módulo que abrange conceitos básicos e introdutórios que se referem ao tema da interculturalidade, como por exemplo, os conceitos de identidade, cultura, interculturalidade. Este módulo visa promover o desenvolvimento de competências que estão ligadas às vertentes emocional/afetiva e comportamentais como: reflexão sobre si e a sua relação com as outras pessoas, consciência cultural, trabalho em equipa e comunicação assertiva.

Sessão 1			
Objetivo: Refletir sobre conceitos de cultura, interculturalidade e relativismo cultural.			
Atividade	**Descrição**	**Duração**	**Materiais necessários**
Acolhimento/ Apresentação	Acolhimento e Dinâmica de apresentação: Jogo do objeto (cada pessoa escolhe um objeto que a represente e ao apresentar-se irá dizer porque escolheu aquele objeto). Quais são as expetativas em relação à sessão – as pessoas devem dizer numa palavra as expectativas após fazerem as respetivas apresentações. Apresentar brevemente o curso, como será a avaliação e a organização do percurso, bem como a presente sessão.	40m	Ter música de fundo na entrada; slide de boas vindas. Nota: pedir para cada pessoa colocar o seu nome no Teams (em caso de sessão *online)* como gosta de ser chamada, ou em "crachá" (em caso de sessão presencial).
Dinâmica	Dinâmica: O que é para mim também é para ti? Cada pessoa individualmente responde às questões – ver anexo (5m) Fazer o debriefing em grande grupo: Porquê este jogo? Que reflexões vos suscita?/Que conclusões retiram? (15m)	30m	Dinâmica - Lista de perguntas (oralmente ou em Apresentação): Ir muitas vezes ao cinema num ano é ir ..... vezes. Chegar um pouco tarde para um compromisso traduz-se em ..... minutos. Ter o dom de saber falar várias línguas é saber falar no mínimo ..... línguas e/ou dialetos.

[6] Caso um ou mais módulo(s) seja(m) realizado(s) de forma isolada, as pistas para intervenção estarão sempre no final, inseridas no Módulo 5 – Aprender em Contexto Intercultural.

			Uma reunião muito longa dura .... horas. Um grupo com grande diversidade tem ..... Uma família numerosa tem ..... filhos. Viajar muito num ano é viajar .... vezes. Material: Cadernos para anotar cada um/uma suas respostas.[7]
Teoria	Debate: Conceitos de Identidade(s), indentidade cultural. Noção de Cultura & Conceito de Relativismo. (O que significa "a minha cultura"? O que significa "ser português"? Onde termina uma "cultura" e começa a outra? Identifico-me com tudo o que significa "ser português/portuguesa" ou, por exemplo, "ser brasileiro/brasileira"?)	40 m	Apresentação com contúdos sobre: Multiplas identidades O que é identidade cultural? Comunidades imaginadas. Exemplos de elementos culturais.
Tarefa	Apresentação da tarefa assíncrona/ indvidual autónoma (que deverá ter duração de 2h): "A minha mala de viagem" - O que trago na mala? (cada pessoa deverá desenhar uma mala de viagem seguindo a seguinte instrução: "Imaginando que a minha identidade é uma mala, o que cabe dentro da mala? Que elementos me representam? Que objetos teriam na minha mala? Remetem para que vivências?")	10m	OPCIONAL: Além da tarefa inicial, poderá das a escolher entre as 2 opcções: Assistir ao vídeo "Danger of a Single Story" de Chimamanda Adichie e fazer uma reflexão sobre o mesmo. Spiderweb – cada pessoa deverá preenche uma "teia" contendo tudo o que compõe a sua identidade (abaixo)7.

[7] Disponível em Educação e Pluralismo: Um Caminho | Nadia Sacoor - Academia.edu



Sessão 2			
Objetivo: Refletir sobre conceitos de cultura, interculturalidade.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Dinâmica	Slide com imagens estereotipadas das pessoas portuguesas) + Leitura de um texto inventado sobre "As pessoas portuguesas"+ Questões para debater em grupo (grupos de 3 a 4 pessoas).	15m salas simultâneas (online) ou em grupos (presencial) + 30m de debate	Texto sobre pessoas portuguesas com imagens estereotipadas. Questões a serem discutidas em grupos: Com quais se identificam ou não? Com que questões concordam? Com quais não concordam? Porquê? Como o texto poderia ser escrito de forma diferente? Devem eleger porta-voz para partilhar resultado do debate do grupo.
Teoria e Debate	Noção de Cultura & Conceito de Relativismo. O que significa "a minha cultura"? O que significa "ser português/portuguesa"? Onde termina uma "cultura" e começa a outra? Identifico-me com tudo o que significa "ser português/portuguesa" ou, por exemplo, "ser brasileiro/brasileira"? Debate sobre Relativismo Cultural.	30m	Apresentação com os simbolos tradicionais de Portugal e outros símbolos mais recentes. Apresentação sobre cultura, etnocentrismo, relativismo cultural.
Teoria	Conceito de Interculturalidade	15m	Apresentação Sugestão de recursos extra opcionais para reflexão: Teste de Cidadania Intercultural - Conselho da Europa.

Sessão 3			
Objetivo: Sessão direcionada ao entendimento de interculturaldade, competências interculturais, comunicação.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Dinâmica	Dizeres populares: em grupos de 3 ou 4 identificar ditados, expressões populares e outros dizeres. Depois em grande grupo debater quais são ou não fáceis de entender, quais requerem conhecimentos histórico-geográficos, de costumes e tradições, quais revelam preconceitos...	10m em grupos + 20m de debate	Sugestão: papel e caneta para tomar notas nos grupos.
Teoria	Conceito competências interculturais.	10m	Apresentação com conceitos
Dinâmica	Jogo do desenho: entregar a 1 participante um desenho simples, que contenha apenas formas (por exemplo, quadrado, círculo, seta) e pedir-lhe que o descreva de modo a que as restantes pessoas o consigam reproduzir sem estarem a ver o original. As instruções são verbais e os participantes podem colocar questões. No fim, todas as pessoas participantes mostram os desenhos, comparam com o original, gera-se o debate.	20m	Sugestão: Desenho de formas geométricas ou algo simples. Material: papel e caneta.
Teoria	Conceito de Comunicação; comunicação verbal e não verbal; comunicação não violenta, padrões comunicacionais e comunicação inclusiva, interpretação das mensagens, acolhimento, etc.	30m	Apresentações com informações teóricas.

Sessão 4			
Objetivos: Compreender os fenómenos da comunicação intercultural.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Acolhimento e reflexões sessão anterior.	30m	Apresentação.
Dinâmica	No nosso prédio[8]: dividir a turma em grupos de 2/3 pessoas. Enviar cartões com personagens de cada grupo. As pessoas deverão praticar para dramatizar a situação de um conflito na vizinhança. Ao regressar ao grande grupo – dramatizar a situação	20m em grupo + 50m (dramatização + debate)	Caso a sessão seja on-line, enviar os cartões por email.
Teoria	Conceito de comunicação intercultural; exemplos de ferramentas úteis de comunicação para o dia a dia.	20m	Apresentação

[8] Disponível em: Caixa de Ferramentas - Ser Associado APPDI - Conheça os benefícios

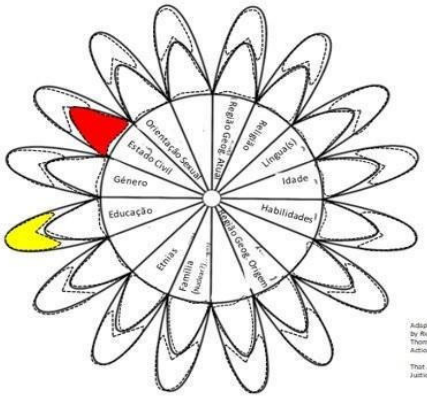
MÓDULO 2. Estereótipos, Preconceitos e Discriminação (10 H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

O módulo 2 aborda os conceitos teóricos de estereótipos, preconceito e discriminação e procura promover a reflexão das pessoas que participam da formação no que se refere ao comportamento das outras pessoas e o seu comportamento em relação a estas, a fim de desenvolver competências como pensamento crítico, resolução de problemas e adaptabilidade, que fazem parte das vertentes cognitiva e comportamental, respetivamente.

Sessão 1			
Objetivo: Introdução ao tema da discriminação - estereótipos e preconceitos.			
Atividade	**Descrição**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Dinâmica	As minhas etiquetas: cada pessoa irá refletir individualmente e depois partilhar as suas reflexões em pequenos grupos. Após isso, irão apresentar as etiquetas em grupo grande.	50m 10m – reflexão individual + 10m - partilha em grupo + 30m de reflexão em grupo grande	Apresentação. Para orientar a reflexão, podem ser utilizadas as seguintes questões: Que etiquetas me colocaram ao longo da vida? Como me fizeram sentir? Que consequências tiveram? - reflexão individual Que etiquetas colocamos a outras pessoas? Que consequências? - reflexão em grupos
Teoria	Conceitos de estereótipos e preconceitos. Funções e consequencias dos preconceitos. Introdução à cadeia da discriminação.	30 m	Apresentação com informações teóricas sobre o tema.
Tarefa	Apresentação da tarefa assíncrona/ indvidual autónoma (que deverá ter duração de 2h): Flower Power	10m	Cada pessoa – deverá pintar as petálas da Flower Power (abaixo), respondendo às seguintes questões e as respetivas instruções: Já estive em vantagem ou estive em situação de privilégio? Já estive em

	Para este módulo poderá ser realizado ainda, de forma gratuita, o curso Diversidade e Inclusão[9], com duração de 90 minutos.		situações de discriminação pelas minhas características? - Pintar a pétala de dentro de vermelho, caso sintas que já foi discriminada ou ficou em desvantagem nalguma situação, fruto da caraterística mencionada. - Pintar a pétala de fora a amarelo, caso sinta que essa caraterística já foi uma vantagem ou a privilegiou em alguma situação. - Pintar de rosa onde acha que ainda tem alguns preconceitos.



Adapted with permission from Educating for a Change, by Rick Arnold, Bev Burce, Carl James, D'Arcy Martin and Barb Thomas. (Toronto: Doris Marshall Institute for Education and Action and Between the Lines Press, 1991)

That All May Be One – A Resource for Educating toward Racial Justice

[9] Disponível em: DIVERSIDADE E INCLUSÃO | Fundação Aga Khan Portugal (akfportugal.org)

Sessão 2			
Objetivo: Reflexão sobre estereótipos, preconceito e enviesamentos inconscientes.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria	Enviesamentos inconscientes – conceitos, como se processa.	20min	Apresentação com conceitos
Dinâmica	O jogo das etiquetas[10]: Em pequenos grupos de 4 a 5 pessoas, irão conversar sobre uma viagem a fazer em grupo. Deverão decidir onde irão e como gastarão os virtuais 10mil euros disponíveis. A cada pessoa será atribuída uma etiqueta que apenas as outras pessoas saberão qual é, ou seja, não sabem o que está na sua etiqueta mas conseguem ver as das outras pessoas. As etiquetas são: "concordem com tudo o que digo", "riam de tudo o que digo", "ignorem tudo o que digo", "mostrem desconfiança em relação ao que digo" ou "oiçam mas não comentem nada do que digo" Deverão interagir com as pessoas do grupo de acordo com as suas etiquetas. No final, promover um debate (Como se sentiram? Quais seriam os diferentes papéis? Semelhanças com a realidade?)	15 min em grupo + 35 em debate	Material: Post-its e caneta (em sessão presencial). Se a sessão for online, deve-se enviar por email a cada pessoa apenas as etiquetas do restante grupo.
Teoria	Micro mensagens: microdiscriminações, microagressões, microdesigualdades, conclusão da cadeia da discriminação.	20min	Apresentação com conceitos

[10] Disponível em: Caixa de Ferramentas - Ser Associado APPDI - Conheça os benefícios

Sessão 3			
Objetivo: Refletir sobre estereótipos, Preconceitos e Discriminação Sistémica			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30min	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria	Discriminação, níveis de discriminação, etnocentrismo vs discriminação, pirâmide do ódio.	20min	Apresentação com conceitos
Dinâmica	O peso das imagens[11]: Na primeira fase deveram escrever qual acha que será o nome, profissão e origem das 10 pessoas das fotos (a primeira coisa que lhes "vier à cabeça"). Depois deverão refletir e escrever qual dessas pessoas seria mais fácil de integrar na sua equipa de trabalho. De seguida, serão criados grupos para discutirem que pessoa seria mais fácil de integrar na equipa de trabalho, qual a mais difícil e porquê. Após o regresso a grande grupo as pessoas encarregues revelam a opinião dos seus grupos. Depois dessa revelação, informaremos da verdadeira identidade das pessoas nas imagens e abrimos debate: Como se sentiram? Que reflexões daqui retiram?	5 min individual + 10 min em grupo + 35min em debate	Material: papel e caneta Apresentação com 10 imagens de pessoas aleatórias diversas entre si (o ideal será serem pessoas reais, mas sobre as quais não revelamos quaisquer informações sem ser a imagem até ao final da dinâmica)
Teoria	Discriminação sistémica vs discriminação institucional, conceito de discriminação múltipla, interseccional, direta, indireta.	20min	Apresentação

[11] Disponível em: Caixa de Ferramentas - Ser Associado APPDI - Conheça os benefícios

Sessão 4			
Objetivos: Finalização do módulo, debate sobre discriminação e introdução ao tema inclusão			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Acolhimento e reflexões sessão anterior.	30m	Apresentação.
Dinâmica	Um passo em frente[12]: Como o nome diz, tem como objetivo dar passos em frente. Os passos serão dados através das respostas dadas (um passo para cada vez que a pessoa responder "sim!", caso seja "não" deverá permanecer no mesmo lugar), entretanto, é importante saber que não existem respostas certas ou erradas e sim, a resposta de cada pessoa. Poderá ser feito usando as identidades de cada pessoa ou dando a cada pessoa uma "personagem" para incorporar (ou até fazendo uma primeiro e a outra de seguida)	5 min primeira ronda + 20 min de debate + 5 min segunda ronda + 30 min debate	Material: lista de questões, disponível aqui Caso a sessão seja online, poderá usar o Socrative (entrar como "teacher" em formato gratuito). Sugestão: Ao aceder cada pessoa deverá entrar na sala como "student" e verificar o nome do seu *team* na parte superior da tela, que está identificado por uma cor, para que possa acompanhar o seu avanço. Caso seja presencial é necessário um espaço amplo para que as pessoas possam dar muitos passos em frente estando alinhadas na horizontal. Neste caso alguém pode dizer as questões e as pessoas dão passos na sala.
Teoria	Revisão do que já foi dito sobre discriminação. Introdução ao tema da inclusão, justiça social, privilégio, exemplos de desigualdades no mundo.	30min	Apresentação

[12] Disponível em: Caixa de Ferramentas - Ser Associado APPDI - Conheça os benefícios

MÓDULO 3. Os Fenómenos da Inclusão e Exclusão (10 H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

O módulo 3 constitui-se como um módulo que reflete sobre as possíveis causas e as consequências relativamente à inclusão e à exclusão, sejam elas étnico racial, socioeconómica ou religiosa e de que forma podemos adotar atitudes mais inclusivas no nosso dia a dia. Com isso, neste módulo é possível desenvolver competências da vertente emocional/afetiva, como por exemplo, auto-consciência, empatia, escuta ativa.

Sessão 1			
Objetivo: Reflexão sobre o racismo.			
Atividade	**Descrição**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30min	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria	Relembrar: Conceitos de inclusão, etnocentrismo vs discriminação.	20min	Apresentação
Dinâmica	**"Como Escrever sobre África"**: Em grupos, as pessoas deverão ler e refletir sobre o texto com base nas seguintes questões: Com que partes do texto concordam ou discordam? Porque acreditam que o autor escreveu este texto?	15 min em grupo + 30 min debate.	Material: texto "Como escrever sobre África" Disponível em: Como escrever sobre África | BUALA
Teoria	Introdução ao racismo, análise de narrativas escritas em livros escolares sobre a escravatura/expansão colonial portuguesa.	15 min	Apresentação Imagens de livros escolares.
Tarefa	**Para realizar a atividade do módulo 3, deverá realizar a Tarefa 1 e escolher uma tarefa entre as duas a seguir (Tarefa 2 ou Tarefa 3).** **Tarefa 1 - Deverá ler o texto indicado, escolher um vídeo na internet com foco na discriminação étnico racial e refletir (entregar reflexão).** Portugal é racista? Somos racistas em recuperação? O que digo a mim mesmo/a e de mim mesmo sobre se sou racista ou não? Preconceitos por parte de pessoas negras	10 min	Material O que teve impacto nessa situação? (Pense em fatores presentes desde o início da sua vida). Que fatores ajudaram a que fosse uma realidade? Que parte foi "mérito" e que parte foi privilégio? O que dificultou e como ultrapassou essas dificuldades? O poderia ter impedido ou dificultado que tal se tornasse realidade? *Ex: imagine que, caso seja o seu caso, os seus pais não tinham tido possibilidade de pagar as propinas*

	para com pessoas brancas é considerado racismo? **Tarefa 2** – Escolher um texto ou vídeo, com foco na inclusão/exclusão socioeconómica. Depois, pense numa situação onde obteve sucesso, tentando responder/ refletir sobre as questões ao lado. Ou **Tarefa 3 -** Descreva uma situação onde tenha sentido um desafio de comunicação relativamente aos temas abordados neste módulo, que tenha acontecido em contexto de vida pessoal e/ou profissional e descreva como a geriu. Como poderia ter sido diferente? Como gostaria que tivesse sido?		*da Universidade ou que tinha um problema de saúde grave, como teria sido então?* Que contributos posso eu dar do meu lugar de privilégio para a melhoria da qualidade de vida no Mundo e/ou em Portugal? Sugestão: indicar um texto sobre o tema.

Sessão 2			
Objetivo: Reflexão sobre o racismo.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria	Existem raças?, introdução ao racismo, conceitos de racismo, racismo estrutural, racismo vs xenofobia.	20 min	Apresentação
Dinâmica	Em grupos, irão partilhar episódios que tenham assistido ou vivido sobre o racismo (mesmo que tenham dúvidas de que o era ou não)	15 min em grupo + 35 min em debate.	
Teoria	Racismo reverso existe?, movimentos de "reparação", exclusão social vs racismo, conceitos de exclusão social.	20 min	Apresentação

Sessão 3			
Objetivo: Reflexão sobre a exclusão e inclusão socioeconómica.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria	Dados sobre a pobreza, dados sobre a pobreza. Apresentar estatísticas, informações sobre o risco de pobreza em Portugal	15 min	Apresentação
Dinâmica	**Dollar street:** mostrar às pessoas a *dollar street* e pedir-lhes que mostre em que zona da rua se situariam (considerando que num extremo vivem as pessoas mais pobres e no outro as mais ricas do planeta). Depois apresentar algumas fotos de cada um dos 4 níveis de riqueza (por exemplo de casas de banho, casas, meios de transporte, livros) e perguntar-lhes: quais são mais parecidas com a vossa realidade? Depois, mostrar a localização das imagens no Dollar street. Para o debate perguntar: quais foram as supresas? Que reflexões surgiram?	55 min	Disponível em: Dollar Street - photos as data to kill country stereotypes (gapminder.org)
Teoria	Informações sobre a exclusão social, estatísticas. Rendimento Básico Incondicional, uma solução? Por fim, apresentar a banda desenhada: "*On a plate*" para reflexão em casa.	20 min	Apresentação. Banda desenhada disponível em: "On A Plate" Comic By Toby Morris Explains Exactly How Privilege Works (bustle.com) – versões em português do Brasil disponíveis por pesquisa.
Sessão 4			
Objetivos: Reflexão sobre a inclusão religiosa.			

Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30min	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria	Reflexão sobre empatia vs microdiscriminações,	20min	Apresentação
Dinâmica	Em pequenos grupos irão anali sar, uma situação e verificar como intervir com um diálogo inter-religioso adequado. Situações: **A** - Uma mulher entra num serviço público com burca. Surge um debate entre funcionários - Como funcionários públicos como podem proceder à sua identificação? **B** – Um aluno a praticar o Ramadão pede para não fazer aula de educação física - o que fazer? **C** - Perante uma entrevista de emprego num Centro Comercial o entrevistado explica que não lhe é possível trabalhar aos sábados (o que é obrigatório), por ser judeu – como resolver? Quem se sentir à vontade poderá relatar situações em que necessidades relacionadas com religião provocaram algum desconforto/conflito. Apresentar o resultado da reflexão em grande grupo : - O que foi mais desafiante?	15 min em grupo + 35 min para debate em grande grupo	Material: Possíveis pistas para exploração das situações, para o debate, baseadas em casos reais: **Situação A** - Levar a pessoa a uma sala alternativa com uma mulher que pudesse identificar a sua identidade, e depois acompanhar a pessoa de novo ao balcão, de forma a que se sinta confortável **Situação B** - atribuir ao aluno outra tarefa para não fazer a aula com os colegas, dar-lhe assistência, preparar um vídeo sobre uma atividade, apontar as pontuações, etc. **Situação C** - Adaptar o horário, fazer mais horas noutros dias, trabalhar antes ao domingo, refletir juntamente com outros elementos (e para quem terão que trabalhar aos sábados? Será justo? E se a empresa realmente precisa de toda a gente ao sábado/ aquela vaga é só para sábado?). Perguntar à equipa/ debater o assunto com a equipa: pode haver pessoas que precisem da 2a feira e até apreciam poder trocar. A nossa mente deve estar focada já na flexibilidade e não no "igual para todas as pessoas", treinar-nos a ter um pensamento elástico para abranger toda a gente com criatividade. Ninguém trabalha de forma isolada, como é que a equipa se complementa e cumpre o objetivo comum – como se cria este espírito inclusivo e de equipa?

	- Como se poderia resolver a situação de forma intercultural, de forma justa e inclusiva?		
Teoria	Exemplos de práticas inclusivas. Religiões em portugal. Outras religiões pelo mundo.	20 min	Usar imagens de calendários e costumes de outras religiões, por exemplo o calendário interreligioso do Alto Comissariado para as Migrações (Celebração do Tempo)

MÓDULO 4. Comunidades Ciganas em Portugal (10 H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

O módulo 4 constitui-se como um módulo que visa trazer o máximo de informações sobre a comunidade cigana, com o objetivo de fazer conhecer sobre as diferentes comunidades ciganas em Portugal e quebrar estigmas e preconceitos existentes. Neste módulo, competências como empatia e flexibilidade podem ser desenvolvidas.

Sessão 1			
Objetivo: Introdução ao tema das Comunidades Ciganas em Portugal.			
Atividade	**Descrição**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Dinâmica	Em pequenos grupos irão partilhar histórias, mitos e frases sobre comunidades ciganas. Há algum tema/curiosidade/dúvida que tenha interesse em saber mais? De seguida promover partilha em grande grupo.	15 min em grupo + 45 min para partilha e debate	Apresentação
Teoria	Introdução breve sobre a comunidade cigana em Portugal.	20 min	Apresentação - Dificuldade em encontrar dados reais; - Estima-se que residem em Portugal cerca de 45 a 50 mil pessoas ciganas, aproximadamente (de acordo com o Comité Europeu); - 8,7% das pessoas ciganas têm o 3º ciclo ou algum curso superior (2017); - Em média, em 2017, dois terços das pessoas ciganas casaram por volta dos 19 anos e em média 16% entre 12 e 14 anos. **Nota:** Os dados devem ser pesquisados, já que podem sofrer alterações ao longo do tempo.

Tarefa	**Tarefa 1** - Ver vídeo: https://youtu.be/yXk_Q0Rtf8A e refletir sobre: O que me surpreendeu? Que reflexões me trouxeram estes materiais? Enviar um parágrafo com as reflexões/pensamentos sobre o vídeo e outros materiais dos recursos extra (a sua escolha). **Tarefa 2** – Selecione figuras/imagens da comunidade cigana e reflita sobre o que mais chama a sua atenção. Ou **Tarefa 3** – Coloque no YouTube as palavras "Comunidade cigana", veja o que aparece, escolha um vídeo e reflita sobre ele.	10 min	Vídeo: https://youtu.be/yXk_Q0Rtf8A

Sessão 2			
Objetivo: Conhecer as Comunidades Ciganas em Portugal.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria e Debate	Origem do povo cigano, sua chegada a Europa, chegada a Portugal, históricos das leis, holocausto, cultura cigana, leis ciganas, luto, valores simbólicos.	90min	Apresentação. Sugestão: convidar uma pessoa que da comunidade cigana (e que tenha conhecimento teórico sobre o tema) para explanação.

Sessão 3			
Objetivo: Conhecer as Comunidades Ciganas em Portugal.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria e debate	Casamento cigano, religião, história sobre a bandeira cigana, hino cigano, personalidades ciganas pelo mundo.	90min	Apresentação. Sugestão: convidar uma pessoa (e que tenha conhecimento teórico sobre o tema) para explanação.

Sessão 4			
Objetivos: Resumo geral sobre as aprendizagens do curso.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Acolhimento e reflexões sessão anterior.	30m	Apresentação.
Teoria	Definição de minorias étnicas, estatuto de minorias étnicas.	10 min	Apresentação.
Teoria	Relembrar os três módulos passados (um slide para cada módulo com o tema central)	30 min	Apresentação
Dinâmica	Em pequenos grupos irão refletir sobre: de que maneira os temas abordados até aqui podem ser partilhados, disseminados, aplicados no dia a dia, com as pessoas com quem se relacionam. O que é possível fazer para tornar o mundo mais inclusivo?	15min em grupo + 30 min de debate	

Exercício	Responder às questões: O que te faz sentir exclusão? O que te faz sentir inclusão? O que poderia fazer para adotar posturas formativas mais inclusivas?	5 min	Sugestão: utilizar o sli.do Pistas ações formativas mais inclusivas

MÓDULO 5. Aprendizagem em contextos interculturais (10 H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

O módulo 5 constitui-se como um módulo voltado para a prática. Aqui o objetivo é a partilha de atividades, que as pessoas que participam na formação já realizaram ou realizam nas suas ações de formação, caso a façam. Podem ser desenvolvidas competências do âmbito comportamental como o planeamento, a resolução de problemas e conflitos.

Sessão 1			
Objetivo: Reflexão sobre as práticas realizadas na área da interculturalidade.			
Atividade	**Descrição**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30m	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Dinâmica	**Observação ou Julgamento?** Lera um conjunto de frases e pedir ao grupo que reflita se se trata de uma observação ou um julgamento. Exemplos de possíveis frases: • Como sempre, ontem estavas de mau feitio! • Ontem, tentei falar contigo três vezes. Não respondestes e viraste-me as costas. • Aposto que foste ao ginásio apenas para me evitares. • Ontem foste ao ginásio e não conseguimos passar tempo juntos. • Roberto Silva é um péssimo jogador. • Não vi a família chinesa da nossa rua a levar o lixo ao contentor, uma única vez. • Ele vem visitar-me pelo menos 3 vezes por semana. • O Francisco está a tornar-se uma pessoa que odeia estrangeiros. • Ontem, na reunião de equipa começastes a falar três vezes enquanto a Mónica estava ainda a falar. • Muitas vezes a minha mãe é agressiva sem razão. • Tratas o teu espaço de trabalho de forma muito responsável.	50 min	Após o debate do grupo revelar se cada frase é julgamento ou observação e porquê.

	• Os Guineenses estão sempre em festa.		
Teoria	Pilares da comunicação autentica/ não violenta.	30 min	Apresentação
Tarefa	**Tarefa 1: Preparar uma apresentação sobre aquilo que já faz (e que promove a aprendizagem intercultural – sendo ou não em contexto formativo).** **<u>Obs.</u>** **<u>Esta atividade deverá ser apresentada na sessão 3</u>** - Definir o público diversificado com quem trabalham (descrever o mesmo- habilitações, caraterísticas, religiões, questões culturais, etc.). - Apresentar em slide, com pelo menos um exemplo concreto de uma prática e/ou atividade que tenha realizado. **Tarefa 2: "De quem é a culpa?" -** identificar sentimentos e necessidades (de ambas as partes) em situações concretos/ exemplos e refletir sobre um conjunto de questões: Ex: De que forma sentimentos de culpa e tendência para a culpabilização podem interferir no nosso olhar, interpretação e resolução das situações? Etc.	10 min	

Sessão 2			
Objetivo: Discussão sobre as narrativas alternativas em contexto intercultural.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30min	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.
Teoria	Narrativas alternativas, escada da participação, situações de conflito e opressão.	20min	Apresentação.
Dinâmica	**Conflitos:** Em grupos, deverão analisar para cada grupo uma situação que descreva um conflito	20 min em grupo +	Podem ser situações pré fornecidas (enviadas por mail- em caso de sessão online) ou pedir ao grupo que as

	intercultural. Perante a situação que lhe foi atribuída cada grupo deverá refletir a partir das seguintes questões: • Que necessidades estão a revelar as diferentes pessoas? • Como poderíamos mediar/ enfrentar o conflito tendo em consideração as necessidades de todas as partes? • O que poderia ter minimizado a situação? • Que papel deverá ter a pessoa que facilita? E a direção? Grande grupo: Role Play "Como lidariam com a situação que lhes coube?" Reflexão: Reveem-se em algum aspeto do que foi apresentado? Em caso afirmativo, partilhar as respostas/soluções de mediação ensaiadas.	40min em debate	identifique (por exemplo, usando as identificadas na tarefa pedida no módulo anterior)
Teoria	Atitudes inclusivas, exemplos de atitudes inclusivas.	10min	Apresentação. Usar imagens com atitudes inclusivas.

Sessão 3			
Objetivo: Apresentação das práticas do grupo			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Iniciar a sessão com o check-in e as reflexões sobre a sessão passada.	30 min	Apresentação Sugestão: Ter música de fundo na entrada – slide boas vindas.

Apresentações	**3 slides por pessoa / 5min** - O que já faço em sala para tornar o processo mais inclusivo? - Após estas sessões passei a olhar algo no processo formativo de forma diferente? Se sim, o que penso que irei fazer de forma diferente/melhorar/mudar/realizar/adaptar em sessões futuras? - Que dúvidas ainda tenho?	90 min	Apresentação

Sessão 4			
Objetivos: Fecho do curso e avaliação da formação.			
Atividade	**Descrição/ objetivo**	**Duração**	**Materiais necessários**
Check-in	Acolhimento e reflexões sessão anterior.	30m	Apresentação.
Dinâmica	Cada pessoa deverá responder às seguintes questões: Descobri algo sobre mim? O quê? Descobri algo sobre as outras pessoas? O quê? O que acrescentei à minha mala? O que gostariam de aprofundar? E a seguir? *Dar pelo menos 5 minutos a cada pessoa*	90 min	Sugestão: utilizar o Mural/Jamboard com post-its e depois abrir debate

10.4 Instrumentos/Fichas de Avaliação

Formulário de Autoavaliação

Caro/a formando/a, para cumprirmos o requisito de avaliação qualitativa, por favor, numa escala de 1 a 5 (onde 1 é Nada e 5 é Muito), escolha a opção que melhor expresse a sua autoavaliação.

1. Nome Completo:

2. Pontualidade					
	Nada	Pouco	Razoável	Bom	Muito
Fui pontual nas sessões presenciais/síncronas.					

3. Entrega das/nas atividades					
	Nada	Pouco	Razoável	Bom	Muito
Entreguei as atividades individuais/assíncronas de forma completa e dentro do prazo estipulado.					
Participei em debates e/ou partilhei informações nos fóruns.					

4. Relacionamento interpessoal					
	Nada	Pouco	Razoável	Bom	Muito
Respeitei o tempo/espaço dos/as outros/as.					
Comuniquei de forma inclusiva.					
Evitei emitir juízos de valor.					
Pratiquei a escuta ativa.					

5. Participação ativa em sessão					
	Nada	Pouco	Razoável	Bom	Muito
Participei nas dinâmicas propostas.					
Fiz contribuições relevantes e construtivas.					
Fui oportuno/a nas intervenções.					

6. Desenvolvimento da capacidade reflexiva					
	Nada	Pouco	Razoável	Bom	Muito
Os temas propostos proporcionaram-me refletir sobre a maneira como eu lido com as outras pessoas.					
Senti diferenças na minha forma de pensar sobre a interculturalidade.					

7. Este espaço está aberto para que possa falar sobre o que sente, fazer sugestões e comentários referentes ao módulo:

Avaliação da Qualidade da Formação
(Apreciação dos participantes sobre a Ação de Formação)

Ação nº _____ Data ____/____/____

Níveis / Critérios de análise	1 Insuficiente	2 Suficiente	3 Bom	4 Muito bom	5 Excelente
Organização da Formação					
Qualidade das Instalações e Equipamentos /Plataforma Aprendizagem					
Qualidade da documentação de apoio disponibilizada					
Apoio da Equipa Pedagógica					
Desenvolvimento da Formação					
Cumprimento do plano de formação (horários, calendário, …)					
Cumprimento dos Objetivos da ação					
Adequação e Utilidade dos Conteúdos da ação					
Adequação da Estrutura do Programa					
Adequação dos Recursos Didáticos e Multimédia					
Adequação da duração Módulo/Curso					
Apreciação Individual da Formação					
Motivação e Participação					
Relacionamento entre formandos e com Formador					
Intervenção do Formador 1 – Nome:					
Domínio das Temáticas					
Métodos e Técnicas Pedagógicas					
Linguagem/Comunicação					
Empenhamento/Motivação					
Relacionamento Interpessoal					
Intervenção do Formador 2 – Nome:					
Domínio das Temáticas					
Métodos e Técnicas Pedagógicas					
Linguagem/Comunicação					
Empenhamento/Motivação					
Relacionamento Interpessoal					

Intervenção do Formador 3 – Nome:					
Domínio das Temáticas					
Métodos e Técnicas Pedagógicas					
Linguagem/Comunicação					
Empenhamento/Motivação					
Relacionamento Interpessoal					
Intervenção do Formador 4 – Nome:					
Domínio das Temáticas					
Métodos e Técnicas Pedagógicas					
Linguagem/Comunicação					
Empenhamento/Motivação					
Relacionamento Interpessoal					

Níveis / Critérios de análise	1 Insuficiente	2 Suficiente	3 Bom	4 Muito bom	5 Excelente
Avaliação Global da Ação					

Sugestões/Críticas	
Temas considerados mais importantes, a desenvolver com maior profundidade ou a incluir em ações deste tipo; Aspetos mais conseguidos e a melhorar. Sugestões e outras observações.	

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO
(APRECIAÇÃO DOS/AS FORMADORES/AS SOBRE A AÇÃO DE FORMAÇÃO)

AÇÃO Nº _____ DATA / /

NÍVEIS / CRITÉRIOS DE ANÁLISE	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO					
QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS / PLATAFORMA DE APRENDIZAGEM					
QUALIDADE DA DOCUMENTAÇÃO DE APOIO DISPONIBILIZADA					
APOIO LOGÍSTICO E DA EQUIPA PEDAGÓGICA					
ADEQUAÇÃO DO HORÁRIO					
CUMPRIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO (HORÁRIOS, CALENDÁRIO, ...)					
EXPECTATIVAS INICIAIS DA FORMAÇÃO					
CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DA AÇÃO					
ADEQUAÇÃO DOS CONTEÚDOS DA AÇÃO					
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA					
ADEQUAÇÃO DOS ATIVIDADES/ /RECURSOS PROGRAMADOS					
CONHECIMENTO PRÉVIO DO PÚBLICO-ALVO					
TRABALHO COM EQUIPA PEDAGÓGICA					
DESEMPENHO DOS PARTICIPANTES					
MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE					
PRODUTIVIDADE					
CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM					
RESULTADOS ALCANÇADOS					

NÍVEIS / CRITÉRIOS DE ANÁLISE	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO					

SUGESTÕES/CRÍTICAS	
Conteúdos a desenvolver com maior profundidade, a incluir ou a retirar, em ações deste tipo. Aspetos mais conseguidos e a melhorar. Sugestões e outras observações.	

NOME E RUBRICA DO FORMADOR

11. BIBLIOGRAFIA

Aguado, O. M. T. (1991). La educación Intercultural: concepto, paradgmas *y realizaciones*. Madrid.

APPDI, (s/a). Caixa de Ferramentas. Associação Portuguesa Para a Diversidade e Inclusão. Disponível em: Ser Associado APPDI - Conheça os benefícios

Bennett, M. J. (1986). *A developmental approach to training for intercultural sensitivity*. Internacional Journal of Intercultural Relations, 10 (2), 179-196.

Boyatzis, R. E. (2009). *Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence*. Journal of Management Development.

Camilleri, C. (1992). *From multicultural to intercultural: how to move from one to the other*. In Lynch, J.; Modgil, C. & Modgil, S. (eds), Cultural diversity and the schools: Vol. 1. Education for cultural diversity: convergence and divergence, pp 141 – 151. London: The Falmer Press.

Campello, L. B. & Silveira, V. O. (s/a). Dignidade, Cidadania e Direitos Humanos. Disponível em: (PDF) Dignidade, Cidadania e Direitos Humanos (researchgate.net)

Conselho da Europa (2020). *Guía Antirumores en el ámbito educativo*. Disponível em: https://rm.coe.int/guia-antirumores-en-el-ambito-educativo/16809f976a

Constituição da República Portuguesa (1976). *Decreto de Lei nº 1/2005 de 12 de agosto, artigo 15º (Versão Atual)*. Disponível em: ::: Decreto de 10 de Abril de 1976 (pgdlisboa.pt)

COE, (2012) Council of Europe, Compass: manual for human rights education with young people. Council of Europe. Disponível em: Compass: Manual for Human Rights Education with Young People (coe.int)

Fleuri, R. M. (2005). *Educação intercultural e a interrupção das diferenças*. In Políticas e Práticas Curriculares. Pereira, m. Z. C. & Moura, A. P. (orgs.). Ed. Ideia

Gillet, A.; Haji-Kella, M.; Guedes, M. J. C.; Raykova, A.; Schachinger, C &Taylor, M. (2001). *Aprendizagem Intercultural*. Mochila Pedagógica – T-Kit nº4. Humana Global. Bélgica.

Hofstede Insights, (2021). Why is managing cultural diversity importante? Disponível em: Why is managing cultural diversity important? (hofstede-insights.com)

OIM (2020). *Definition of Migration and Migrant*. Disponível em: Definition of Migration and Migrant I IOM, UN Migration

Raimundo, r. (2016). *Reflexões críticas e recomendações*. In Marques-Pinto, A. & Raimundo, R. (Eds.), Avaliação e promoção de competências socioemocionais em Portugal. Lisboa.

Rocha, L. (2014). *Guia Interpretativo Do Quadro Nacional De Qualificações*.
Lisboa, ANQEP
Sacoor, N. (2014). Educação e Pluralismo: Um Caminho. Fundação Aga Khan Portugal. Portugal

SEF, (2021). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo*. Coord. Joaquim Estrela. Portugal. Disponível em: Rifa2020.pdf (sef.pt)

Torres, R. L. (2006). *Cidadania Multidimensional na Era dos direitos.* In: Teoria dos Direitos Fundamentais, Rio de Janeiro: Renovar.

UNESCO (2013). Competencias interculturales. Marco conceptual y operativo. Disponível em: https://en.unesco.org/

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP

Rua de Xabregas, 52

1949-003 Lisboa

Portugal

1ª edição – agosto de 2022

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP