

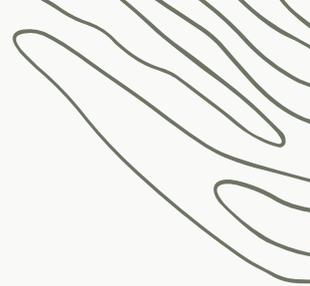
Boas práticas para o desenvolvimento do carácter



Desenvolvimento do carácter para uma vida ativa
Character development for active life
2021-1-FR01-KA220-ADU-000035291



Financiado pela
União Europeia



ÍNDICE

02 INTRODUÇÃO

05 ALGUMAS PALAVRAS
SOBRE O FOLHETO

09 BOAS PRÁTICAS

106 CONCLUSÃO

INTRODUÇÃO



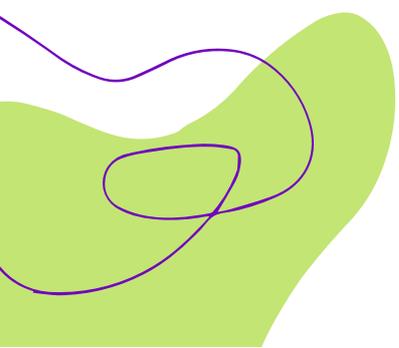


Esta publicação foi feita no âmbito do projeto Erasmus+ GRIT - Desenvolvimento do carácter para uma vida ativa (2021-1-FR01-KA220-ADU-000035291). Os parceiros que colaboraram no trabalho: Formethic (França), Smart Idea (Eslovénia), Coaching Bulgaria Association (Bulgária), Youthfully Yours (Eslováquia), Edukopro (Bósnia e Herzegovina), JumpIN Hub - Association for Innovation and Entrepreneurship (Portugal) e "Rousse industrial association" (Bulgária).

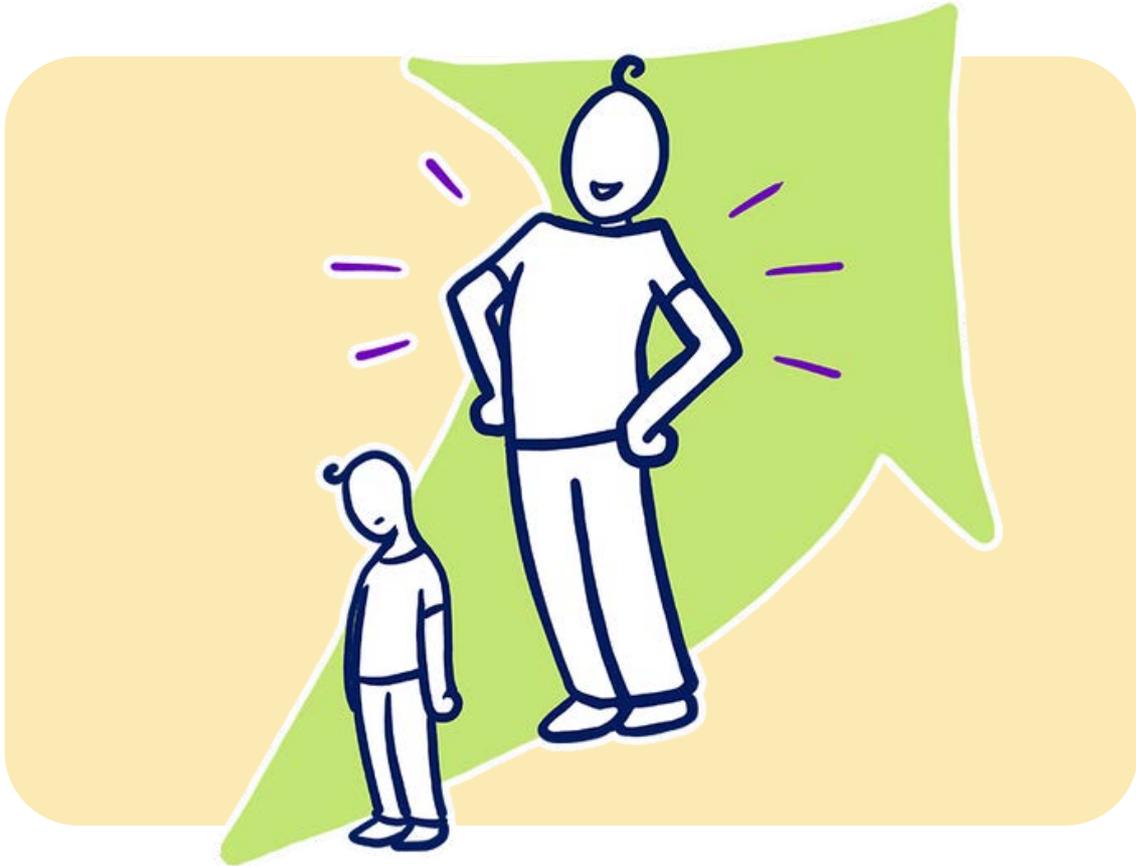
O que é o Desenvolvimento do Carácter?

Por desenvolvimento do carácter, entendemos o processo de moldagem do carácter para o transformar. É um processo contínuo, muitas vezes descrito em termos de "grit". O "grit" é a vontade de continuar a trabalhar para um objetivo, mesmo perante dificuldades. É a capacidade de perseverança face a contratemplos. As pessoas com "grit" são resilientes e têm um claro sentido de propósito. Sabem o que querem alcançar e porque é que isso é essencial para elas.

O desenvolvimento do carácter é vital por várias razões. Ajuda os indivíduos a compreender e controlar as suas emoções e ensina-os a relacionarem-se com os outros, a resolver conflitos, e a tomar decisões responsáveis. O desenvolvimento do carácter também ajuda as pessoas a estabelecer objetivos e a desenvolver um sentido de auto-eficácia e auto-valorização. Finalmente, pode fomentar um comportamento pró-social e altruísta, conduzindo a uma sociedade mais atenciosa e humana. Em suma, **o desenvolvimento do carácter desempenha um papel crucial na saúde e bem-estar dos indivíduos e da sociedade.**



A todos os formadores e professores que recebem jovens e adultos que estão afastados do emprego e da sociedade, propomos um conjunto de boas práticas para os ajudar a ensinar de forma eficaz. Oferecemos 33 exemplos de boas práticas que foram experimentadas e testadas por colegas, e que desenvolvem a motivação, ajudam a superar dificuldades e prolongam os esforços para se ser bem sucedido.



Algumas palavras sobre o folheto



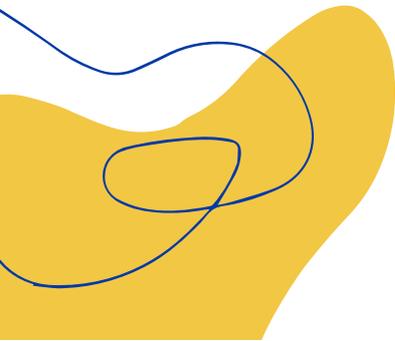


Em que situação se encontra actualmente a UE e o que vamos procurar mudar com o folheto?

A crise COVID-19 e as medidas aplicadas para a combater desencadearam um aumento acentuado do número de pedidos de subsídio de desemprego em toda a UE. O Eurostat estima que 12,959 milhões de homens e mulheres na UE, dos quais 10,983 milhões na zona euro (EA), estavam desempregados em Julho de 2022. A taxa de desemprego na UE era de 6,0 % em Julho de 2022.

Especialmente nos últimos dois anos, quando ocorreu a COVID-19, os indivíduos tiveram poucas oportunidades de socializar e ganhar experiência. Entre as inseguranças das pessoas, a falta de auto-consciência e de auto-estima, bem como a falta de interações sociais, foram os principais problemas apresentados. Muitos trabalhadores foram dispensados, e não surgiram novas oportunidades na maioria das áreas de trabalho. Agora vamos tentar passar do trabalho à distância para ganhar mais interações sociais e competências para trabalhar em grupo e mostrar às pessoas como podem melhorar a sua vida através da auto-consciencialização e da fixação dos seus objectivos a longo prazo.

Com este folheto, cada professor ou formador pode definir as fraquezas dos seus alunos e trabalhar as suas competências para construir a auto-consciencialização e alcançar os seus objetivos a longo prazo. As novas realizações dos alunos ajudá-los-ão a ganhar experiência e a melhorar a sua vida futura.





Como seleccionámos as práticas, onde as encontrámos e quem fez o folheto?

Muitas vezes, os formadores podem fornecer um bom conjunto de recursos a fim de motivar os outros e encorajá-los a melhorar a sua vida através de diferentes sessões de formação. O nosso objectivo é melhorar e expandir a base de dados de técnicas de formação disponíveis para os formadores, a fim de melhorar os seus conhecimentos e ajudar ainda mais pessoas que carecem de competências gerais. Os formadores podem utilizar estas práticas e beneficiar da sua implementação no trabalho quotidiano.

Procurámos as melhores práticas a nível europeu para a utilização de métodos e ferramentas de motivação através do desenvolvimento do carácter. Recolhemos dez dessas boas práticas propostas por cada parceiro. De acordo com essa análise, identificámos as lacunas sobre este tópico. Com base nas lacunas identificadas nas abordagens existentes, os parceiros analisaram as possíveis melhorias e elaboraram relatórios sobre as mesmas. A informação ajudou-nos a construir a matriz de competências e aptidões.

Para além disso, classificámos as melhores práticas num Folheto com 33 boas práticas, para que cada formador adulto que queira começar com alguns exercícios o possa fazer imediatamente.



Porque é que este folheto é para si?

Concebemos esta brochura para treinar o desenvolvimento do carácter de uma pessoa. Aqui encontrará 33 boas práticas baseadas na:

- auto-consciencialização,
- motivação,
- perseverança,
- determinação,
- e na melhoria da sua vida através do estabelecimento de objetivos a longo prazo.

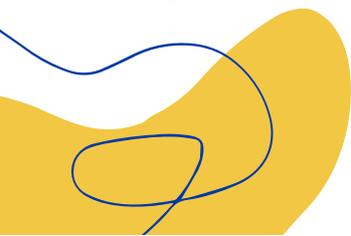
Preparámos esta brochura para professores, formadores, pequenos grupos, ou para quem sentir que não tem competências específicas na vida e não sabe como proceder no seu crescimento.

Como utilizá-lo?

Para utilizar o folheto, deverá responder a algumas das seguintes perguntas.

- Quem é o público alvo.
- Qual é o principal problema que o seu público-alvo enfrenta?
- Quais as principais características do seu público-alvo? Quais são problemáticas, e quais são benéficas?
- Que resultados principais deseja que o seu grupo-alvo obtenha com estas boas práticas?

A partir dos resultados das entrevistas e dos benefícios desejados, deverá rever as boas práticas e decidir qual delas seria elegível, tendo em conta o seu grupo-alvo e a facilidade de implementação. As boas práticas podem ser usados conforme descrito, mas também podem ser adaptados ou mesmo transformados para melhor se adequa ao público dos formadores que os utilizam, e ao ambiente cultural e ambiente social do país em questão.



BOAS PRÁTICAS





Conteúdo:

Mapa de Realizações para a definição de Objetivos de Autoestima	13
Encontre os seus pontos fortes	18
WOOP	20
Escreva a sua história de crescimento do Mindset	23
Vamos combater a preguiça	26
A Escada dos objetivos	31
Como desenvolver um mindset de crescimento	30
Método Disney ®	33
Codesenvolvimento ®	39
História de Sucesso	42
Autoreflexão	45
Fazer sentido	48
Motivação	51
Objetivo Diário	54
Cerimónia de Entrega dos Prémios da Determinação	56
Diário de Hábitos	58

Contents:

Planear a Gestão do Tempo	62
Descubra os pontos fortes do seu carácter	65
Lista de desejos	67
Sair da Zona de Conforto	70
Jogo coletivo com Kapla®	73
Celebrar o Erro	76
Significado das Missões	79
Procurar o desafio	82
Construtores da Paz vs Destruidores da Paz	85
O Fio de Gatilho - Le Fil à Bascule ®	87
Encontre algo engraçado	90
Debate de Oxford	92
Exercício "Dia Perfeito"	95
Programa Atitude Positiva	97
Visualizar um dilema	100
Neuroplasticidade	103

Mapa de Realizações para a definição de Objetivos de Autoestima

Descrição

Foi feita uma entrevista com um formador que forneceu o seguinte conteúdo:

O estabelecimento de objetivos é inestimável em todos os aspetos das nossas vidas. É particularmente benéfico quando áreas da nossa vida não estão bem. Esta ficha de trabalho pode ajudar as pessoas a captar aspetos das suas vidas que atualmente se encontram mal. Pode também atribuir objetivos para os corrigir ou reduzir o seu impacto.

A prática de fixação de objetivos é um processo que ajuda os participantes a identificar e alcançar os seus objetivos. O processo inclui a discussão da diferença entre o estabelecimento de objetivos e a sua realização, a partilha de um objetivo desejado, a criação de um mapa que ajude a navegar na viagem para alcançar o objectivo e a criação de apoios necessários para o alcançar.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de competência e resiliência.
- Falta de motivação e intenção.
- Falta de plano para o sucesso e de ambições.
- Falta de coragem e perseverança.

Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver a coragem e a perseverança.
- Os adultos aprenderão como estabelecer e alcançar objetivos a longo prazo.
- Atingir as expectativas pessoais.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de auto-confiança.
- Falta de capacidade de resolução de problemas.
- Incapacidade de estabelecer e atingir objetivos a longo prazo.
- Falta de competências para liderar um mais vida produtiva.

Benefícios para alunos adultos

- Maior sentido de autoconfiança.
- Capacidade de estabelecer e atingir objetivos a longo prazo.
- Os alunos adultos podem levar vidas mais produtivas e contribuir mais para a sociedade.



Ideias de Ação

Esta atividade começa por pedir aos participantes que considerem cada uma das seguintes áreas da sua vida e se têm aspectos negativos (modificado de McKay & Fanning, 2016):

- Família e amigos: querer mais (ou menos) tempo de qualidade com a família e amigos.
- Educacional, profissional: exames finais ou projectos a tempo..
- Saúde: melhorar a forma física, passar mais tempo ao ar livre.
- Crescimento emocional e psicológico: querer estar menos stressado e gerir a raiva.

Primeiro, os participantes consideram cada área da sua vida. Depois, fazem uma tabela com 2 colunas (ou utilizam a versão para impressão no link):

- 1) Capturar quaisquer aspetos negativos na coluna da esquerda (O que o faz sentir-se mal).
- 2) Na coluna da direita (objetivo correspondente) criar um objetivo concreto descrevendo algo que poderia mudar.

Exemplo:

O que o faz sentir-se mal - A minha educação é pobre.

O objetivo correspondente - Inscrever-se numa aula nocturna.

O segundo método:

Materiais usados: Mapa de Realizações

Plano de aula

Diário (5 mins)

- Que objetivo aspira atingir em 5 anos?
- Qual é o seu objetivo para o resto deste ano?



Grupo pequeno (10 mins)

- Qual é a diferença entre o estabelecimento de objetivos e a realização de objetivos?
- Como é que um cidadão que se esforça por atingir os seus objetivos apoia a nossa sociedade?

Discussão de todo o grupo (10 min.)

- Porque é que é importante ter objectivos?
- O que é um desafio para alcançar os seus objectivos?
- Como é que os cidadãos que se esforçam por atingir os seus objetivos apoiam a sociedade?
- Hoje vai criar um mapa para o ajudar a atingir o objetivo que escreveu no seu caderno para o resto do ano.

Individual (15 mins)

- Sugestão: passar por cada passo com os participantes
- Comece no Objetivo Desejado
Exemplo: Eu quero correr um 5K
- Depois escreva onde está agora mesmo (Ponto de partida)
Exemplo: Posso correr uma milha sem parar
- Quais são as etapas entre a realização do objetivo (objetivo final) e o estabelecimento do objetivo (linha de base)?
Exemplo: Aumentar para 1,5 milhas por semana (2 semanas)
Exemplo: Aumentar para 2 milhas por semana (2 semanas)
- Quem terá de o responsabilizar?
Exemplo: Os meus parceiros de corrida
- Porque é que um parceiro responsável é tão importante?
- Quais são as medidas ou os tempos em que avaliará como se está a sair?

Ideias de Ação

Exemplo:

- Uma vez por semana testar-nos-emos quanto tempo leva a correr/caminhar 3,5 milhas e traçamos o mapa.

Bilhete de Saída: (5 mins)

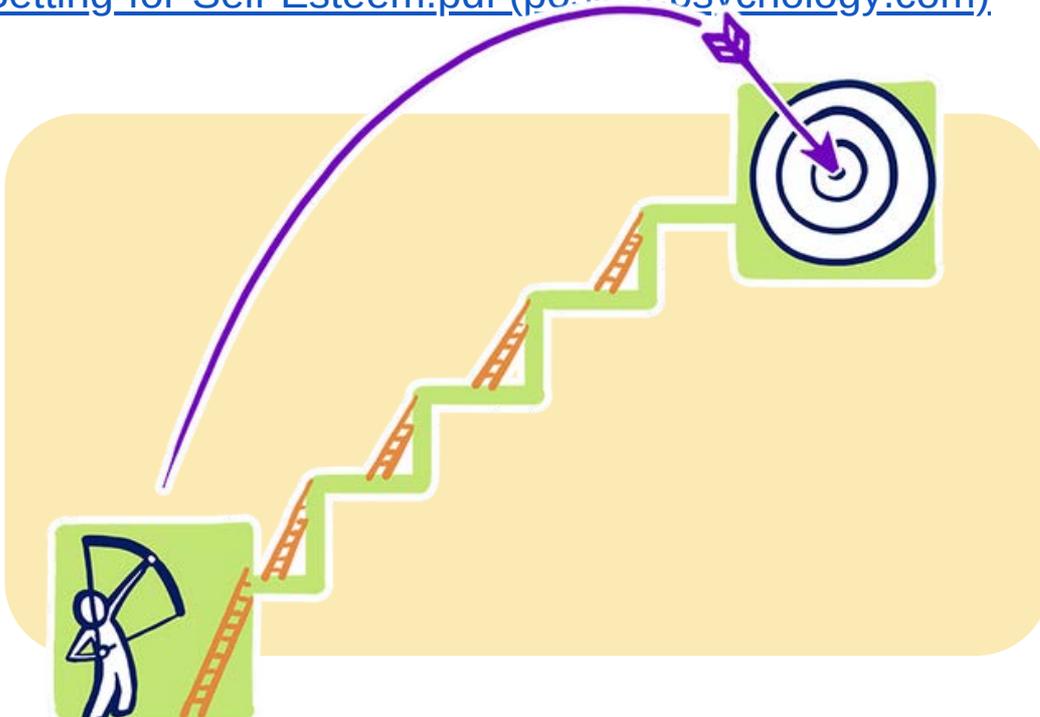
- Partilhe este plano com o seu parceiro responsável.
- Tirar ou digitalizar uma imagem do mapa completo e enviá-la por texto ou e-mail.

País de origem: EUA, implementado na Eslováquia

Este método foi modificado a partir de original de McKay & Fanning, 2016

Link dos recursos:

[Goal-Setting-for-Self-Esteem.pdf \(positivensychology.com\)](http://positivensychology.com/Goal-Setting-for-Self-Esteem.pdf)



Encontre os seus Pontos Fortes

Descrição

As forças podem ser conhecimentos, traços, aptidões e talentos que são considerados positivos. Em teoria, devemos conhecer os nossos pontos fortes - somos nós que os temos. Mas conhecer as nossas forças significa conhecer-nos a nós próprios, como nos comparamos com os outros, e como os outros nos vêem.

Tudo isto torna um pouco complicado avaliar os nossos pontos fortes. É por isso que a realização de exercícios para encontrar os nossos pontos fortes pode ser útil. Podemos fazer-nos perguntas, reflectir sobre experiências passadas, ou pedir aos amigos para verem os nossos pontos fortes.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de conhecimento das suas capacidades.
- Não estar consciente das suas capacidades 'soft' e dos seus pontos fortes de carácter.
- Falta de felicidade.
- Falta de aspetos positivos de nós próprios

Benefícios para alunos adultos

- Conheça coisas novas sobre si mesmo.
- Descubra os seus pontos fortes específicos.
- Descubra coisas sobre como pensa ou como as outras pessoas pensam sobre si.
- Melhore a sua vida.
- Melhore a sua felicidade na vida.

Ideias de Ação

O Berkeley well-being Institute preparou um questionário de bem-estar para obter o seu relatório personalizado gratuito.

Prepararam também perguntas de pesquisa de forças, actividades e análises SWOT.

O vídeo seguinte apresenta como devemos concentrar-nos nos nossos pontos fortes únicos e não na nossa incapacidade de fazer algo e usá-los na vida diária: https://www.youtube.com/watch?v=s_30jf4Zmlc.

Wendelin Slusser, no seu TEDx, mostra-nos como podemos transformar os nossos desafios e paixões numa missão de vida que também pode proporcionar um mundo melhor para o futuro. Ao desenvolver os nossos pontos fortes, podemos também beneficiar a comunidade e encontrar o nosso propósito na vida, que pode evoluir para algo mais significativo ao longo do tempo

https://www.youtube.com/watch?v=5w_j8J8kH64.

Teste de descoberta de forças para avaliar os seus pontos fortes:

<https://www.berkeleywellbeing.com/strength-finding.html>.

País de origem: EUA, Califórnia aplicado na Holanda em Better Minds at Work.

Link dos Recursos:

<https://www.berkeleywellbeing.com/strength-finding.html>

Descrição

Os alunos visualizam os benefícios de um objetivo, antecipam desafios, e criam planos para ultrapassar os seus obstáculos.

Mesmo os grandes objetivos têm passos menores e incontáveis obstáculos. Treinar uma habilidade cognitiva para ultrapassar as barreiras pode ajudá-lo a manter-se motivado e a ser bem sucedido na sua coragem. É também essencial ajudar os alunos a ver as deficiências de um simples "pensamento desejoso".

Os otimistas muitas vezes encobrem os obstáculos. Os pessimistas desacreditam muitas vezes as suas capacidades.

Em vez disso, um equilíbrio entre duas estratégias cognitivas tem um melhor efeito na realização dos objetivos.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Inação.
- Sentir-se enalhado.
- Pensamento desejoso.
- Sobreconfiança.
- Desencorajamento.

Benefícios para os alunos adultos

- Ultrapassar obstáculos.
- Manter-se no bom caminho e alcançar os seus objetivos.
- Fomentar a motivação intrínseca.
- Aumento da autoconsciencialização.
- Aumento da autoeficácia.
- Sentir controlo da vida e futuro
- Construir "grit".

Esta prática é benéfica para os alunos adultos que procuram manter-se motivados e alcançar os seus objetivos. Os alunos podem fomentar a coragem, ajudando os formadores a antecipar os desafios e a criar planos para os ultrapassar. As escolas secundárias ou de EFP, universidades, e o setor da juventude para grupos-alvo 12+ podem também utilizá-la.

WOOP tem quatro passos:

1. Desejo: Qual é o seu objetivo?
2. Resultado: Quais são os benefícios de alcançar o seu objetivo?
3. Obstáculo: Que desafios antecipa para alcançar o seu objetivo?
4. Plano: Como irá superar estes desafios?

Como o pode aplicar:

1. Introduzir o WOOP

WOOP vem de W-wish (desejo), O-outcome (resultado), O-obstacle (obstáculo), e P-plan (plano).

Conduza os alunos através das seguintes visualizações:

A. Wish (desejo) – Pense em algo que gostaria de realizar na sua vida ou que lhe tenha preocupado. Certifique-se de que isto é algo que pensa poder superar ou alcançar dentro de um determinado período de tempo - um dia, uma semana, um mês, um ano.

B. Resultado - Visualizar como se sente para atingir este objetivo - as vistas, os sons, e os sentimentos. Qual é a melhor experiência para alcançar este objetivo?

C. Obstáculo - Agora, imagine as coisas que o podem impedir de alcançar este objetivo. Certifique-se de que pensa num obstáculo interno que é o mais significativo para o impedir. A barreira pode ser uma emoção, comportamento, pensamento, ou um mau hábito.

D. Plano – Depois de escolher este obstáculo interno, pense agora em como pode responder-lhe se e quando ele acontecer. O que se pode fazer para o ultrapassar? Diga uma ação que pode tomar.

2. Agora, ajude os alunos a formar uma declaração de "se-então":

- "Se (obstáculo x) ocorrer, então eu irei (comportamento/acção Y)".

3. Fazer com que os alunos partilhem os seus WOOP por escrito ou em conversação. Não se esqueça de os consultar durante e após o processo para dar feedback, apoio, e sugestões.

País de origem: Alemanha, Bulgária

Link dos recursos:

<https://woopmylife.org/en/home>

Escreva a sua história de Crescimento do Mindset

Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um treinador adulto. Uma história pessoal sobre como ter uma mentalidade de crescimento que ajudou os alunos a realizar algo desafiador é uma forma poderosa de modelar o que significa ter uma mentalidade de crescimento.

Esta atividade de escrita reflexiva foi concebida para ajudar os alunos a identificar e refinar uma história da sua própria vida. Todos têm histórias que aconteceram devido à sua mentalidade de crescimento. Quando são provocados a perceber que o seu pensamento é apenas fixo, será mais fácil para eles perceberem uma mudança completa na sua forma de pensar no sentido de uma mentalidade de crescimento.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de motivação.
- Falta de auto-confiança.
- Falta de foco.



Benefícios para alunos adultos

- Construir autoconfiança
- Parar de arranjar desculpas e tentar fazer algo fora da sua zona de conforto.
- Começar a assumir tarefas mais desafiantes.
- Ser persistente e nunca desistir. Perseverância perante dificuldades.
- Ser paciente e continuar a tentar. Construir a resiliência.
- Continuar a aprender e a crescer.
- Reforçar a confiança.

Ideias de Ação

Esta prática pode ser feita como uma atividade de grupo ou individualmente.

Se fizer num grupo, todos devem pensar numa história das suas vidas que tenha sido um desafio. Apesar das dificuldades, eles conseguiram superá-las. Também podem pensar quando decidiram aprender algo novo que lhes foi difícil. Pode ser algo da sua infância, adolescência, ou mesmo da sua idade adulta. Depois de todos terem pensado numa história, devem partilhá-la com o grupo. Depois de todos terem tido a oportunidade de a partilhar, discuta com todos os participantes.

Se o fizer individualmente, faça o aprendiz pensar numa altura em que enfrentou um desafio e o superou com a ajuda de uma mentalidade de crescimento. Uma vez que tenham pensado numa história, peça-lhes que a escrevam. Depois de a terem escrito, discutam-na com o aluno adulto.

Os alunos têm de responder às instruções abaixo:

- Descrever o seu desafio ou a nova habilidade/conhecimento que queriam aprender.
- Porque é que eles queriam aceitar este desafio? O que os motivou?
- Tiveram alguns momentos de desânimo? Tiveram uma voz negativa a dizer-lhes para desistirem a qualquer momento? Em caso afirmativo, o que os ajudou a perseverar?
- Cometeram algum erro ao longo do caminho? O que aprenderam como resultado?
- Que estratégias foram mais úteis? Como descobriram quais as estratégias a utilizar?

Ideias de Ação

- Outras pessoas ajudaram ou os aplaudiram? O que é que eles fizeram? Como é que isso ajudou?
- O seu sucesso ajudou de alguma forma os outros? Como?

Todos têm histórias que aconteceram devido ao seu pensamento de crescimento. Quando são estimulados a perceber que o seu pensamento não é apenas fixo, será também mais fácil para eles perceberem uma mudança completa na sua forma de pensar em direção a uma mentalidade de crescimento.

Fazer a prática como uma actividade de grupo pode ajudar todos a partilhar e aprender com as histórias uns dos outros. Fazendo-o individualmente, pode ajudar o aprendiz a reflectir sobre a sua própria história e como ela o ajudou na sua vida. Seja como for, esta é uma forma poderosa de ajudar as pessoas a compreenderem a importância de ter uma mentalidade de crescimento.

Country of origin: Bulgaria



Vamos combater a preguiça

Descrição

"Vamos combater a preguiça" é uma forma de 12 exercícios simples que ajudam a combater a preguiça. É um desenvolvimento de carácter para adultos desempregados. A prática tem lugar com um formador, e é composta por três fases: A primeira etapa consiste em identificar a preguiça, a segunda etapa em encontrar uma forma de ultrapassar a preguiça, e a terceira etapa em manter o progresso.

Para combater a preguiça, é crucial conceber bons hábitos e eliminar os maus, o que pode ser feito em 4 etapas: **taco**, desejo, resposta e recompensa. Podemos transformar estes quatro passos num quadro prático para superar a preguiça.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Hábitos maus e não produtivos que os alunos adultos têm.
- Rotinas de auto-dúvida e auto-destrutivas.
- Falta de motivação e intenção.
- Falta de plano para o sucesso.
- Falta de coragem e perseverança.

Benefícios para alunos adultos

- Construir auto-confiança e sentir-se melhor consigo próprio.
- Parar de sentir que está a desperdiçar a sua vida.
- Encontrar uma forma de se sentir motivado e concentrado.
- Parar de arranjar desculpas e fazer alguma coisa.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Os adultos aprenderão a definir e a atingir objetivos a longo e curto prazo.
- Os alunos adultos podem levar uma vida mais produtiva.
- Os alunos adultos terão as ferramentas para mudar os seus hábitos.

Benefícios para alunos adultos

- Construir uma autodisciplina mais forte.
- Dar a si próprio um novo objetivo na vida e vontade para alcançá-lo.
- Encontrar novas formas de se motivar a si mesmo quando se sente inútil ou preguiçoso.



Ideias de Ação

Antes de mais, deve preparar a sua agenda e não perder uma única linha.

1. Dividir grandes tarefas em tarefas menores realizáveis

Tentar quebrar grandes tarefas em elementos mais pequenos para alcançar resultados mais rápidos.

2. Descanar, dormir, exercitar

Se se sentir cansado e sem vontade de agir, uma excelente forma de recarregar energias é alternar o sono com o exercício, entre os quais se fazem pequenas pausas.

3. Motivação

Encontre algo que o motiva e inspira. Todos sabem o que os motiva e os traz de volta à "vida".

4. Tenha uma visão do que quer ser e com quem quer estar.

Muitas vezes desistimos de tarefas específicas precisamente porque esquecemos para onde fomos e com quem queremos estar. Nunca se esqueça de qual é o seu objetivo.

5. Pense em recompensas

Recompense-se por cada pequena vitória alcançada. O prémio anda de mãos dadas com a motivação.

6. Pense nas consequências

Pense no que pode acontecer se continuar a ser preguiçoso. Será que isto afetaria a sua vida a longo prazo?



7. Completar uma tarefa de cada vez

Reserve tempo para cada uma das pequenas tarefas que se coloca a si próprio. Se quiser completar bem um trabalho, encurte o tempo e aumente a complexidade.

8. Visualizar

Use a sua imaginação para se imaginar como uma pessoa mais produtiva e ativa. Você pode fazê-lo!

9. Motive-se

Diga a si mesmo que pode conseguir qualquer coisa. Desta forma, o pensamento tornar-se-á enraizado no seu subconsciente e tornar-se-á uma realidade.

10. Aceite a tarefa como um jogo

Aceitar o seu trabalho como um jogo vai fazê-lo sentir-se mais forte e mais determinado. O jogo não é tomado como uma obrigação e torna-nos mais concentrados.

11. Adiamiento

Um adiamento é uma forma de preguiça. Não adiar a tarefa. Complete-a agora. Qualquer adiamento leva à acumulação e faz-nos mais tensos.

12. Aprenda com pessoas de sucesso

Aprenda com pessoas de sucesso e veja-as a combater a sua preguiça.

Como Criar um Bom Hábito:

- 1º: Taco - Torná-lo óbvio.
- 2º: Aidez - Torná-lo atraente.
- 3º: Resposta - Torná-lo fácil.
- 4º: Recompensa - Torná-lo satisfatório.

Podemos inverter estas leis para aprender a quebrar maus hábitos.

Como quebrar um mau hábito (Inversão de leis anteriores)

- 1º: Taco - Torná-lo invisível.
- 2º: Desejo - Torná-lo pouco atrativo.
- 3º: Resposta - Torná-lo desafiante.
- 4º: Recompensa - Torná-lo insatisfatório.

Sempre que alguém quiser mudar o seu comportamento, pode perguntar a si próprio:

- Como posso tornar isto óbvio?
- Como posso torná-lo atrativo?
- Como posso facilitar as coisas?
- Como posso torná-lo satisfatório?

País de origem: EUA, implementado na Bulgária e Eslováquia

Link para os recursos:

<https://setmodels.net/polezno/12-nachina-da-preborite-mrzela>

[The 3 R's of Habit Change: How To Start New Habits That Actually Stick \(jamesclear.com\)](https://jamesclear.com)

A Escada dos objetivos

Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador adulto.

Objetivos ambiciosos e a longo prazo podem muitas vezes tornar-se esmagadores - ou parecer tão ambiciosos no futuro que se esquece de tomar pequenas medidas diárias. A Escada dos objetivos é um método em que os alunos dividem gradualmente os objetivos a longo prazo em pequenos passos para progredir nos seus objetivos.

Este método ajuda as pessoas a delinear objetivos e a fornecer passos de acção menores e mais manejáveis. Ao atingir objetivos mais pequenos, os aprendentes adultos experimentarão mais impulsos contínuos de realização e emoção positiva, o que aumenta a motivação.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de motivação.
- Sentir-se sobrecarregado com objetivos a longo prazo.
- Falta de foco e direção.
- Falta de capacidade de planeamento.
- Falta de autoeficácia



Benefícios para alunos adultos

- Aumentar a motivação.
- Melhorar as capacidades de perseverança.
- Persistir na consecução de objetivos.
- Definir tarefas realistas.
- Melhorar as capacidades de gestão do tempo.
- Criar um plano para atingir objetivos.
- Sentir uma sensação de realização.
- Gerir situações difíceis e vencer desafios.

Ideias de Ação

1. Os alunos desenham uma escada com um objetivo a longo prazo escrito no topo.
2. No nível anterior a este "objetivo superior", eles escrevem o passo ou objetivo que teriam de realizar imediatamente antes do "objetivo superior".
3. Ao descenderem a escada, os alunos mapearão cada passo sucessivo necessário. Eventualmente, encontrarão um pequeno objetivo que podem alcançar esta semana (ou dia) para se aproximarem passo a passo do objetivo final.

Dicas:

- Treinar os alunos a tornarem os seus objetivos tão SMART quanto possível (específicos, mensuráveis, atingíveis, realistas, e marcados no tempo). Assegurar que mesmo as sub-objetivos são SMART.
- Alguns objetivos podem ter múltiplas "direções" de sub-passos.
- Verifique continuamente com os alunos todas as semanas para reavaliar os objetivos e apoiar a sua passagem para o próximo passo, etc. O esboço é um "processo" e não apenas um "produto".
- Os alunos podem criar gráficos nos seus cadernos de notas com "listas de verificação" para cada passo. Pode encorajá-los a celebrar quando atingem uma pequena vitória.

País de origem: Bulgária

Como desenvolver uma Mentalidade de Crescimento

Descrição

Ao preparar-se para mais um ano de trabalho com jovens e adultos e ao esforçar-se por ajudá-los a crescer, considere o seguinte. As pessoas podem realizar tudo o que quiserem com esforço, paciência e a mentalidade correta.

De acordo com Carol Dweck, o nosso estado de espírito pode mudar, e pode apoiar o desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento nos aprendentes. No seu livro, *Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso*, Dweck define duas mentalidades distintas e como elas contribuem para o nosso sucesso e fracasso.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Comportamento perturbador.
- Falta de resiliência e perseverança.
- Falta de auto-estima.

Benefícios para alunos adultos

- Tornar-se mais determinado.
- Construir competências de planeamento.
- Aumento da motivação.
- Aumentar a auto-consciencialização.
- Ficar resiliente.
- Elevar a sua auto-estima.



Ideias de ação

Num extremo do espectro está a mentalidade fixa, onde os indivíduos acreditam que as suas qualidades essenciais são inerentes: ou você é bom em alguma coisa ou não.

A mentalidade de crescimento está no outro extremo do espectro. Os indivíduos podem desenvolver qualidades e capacidades individuais através de trabalho árduo e dedicação. A prática, acreditam eles, é a chave para o domínio. Procuram oportunidades para se desafiarem a si próprios a aprender e a melhorar e a utilizar o feedback como ferramenta de crescimento. Sem surpresa, indivíduos com esta mentalidade têm melhores relações e são mais motivados, produtivos e resilientes.

Eis três formas de ter impacto na mentalidade dos alunos:

Criar uma Programação Desafiadora mas de suporte.

Não tenha medo de desafiar as pessoas! Facilite atividades e crie projetos que deverão exigir esforço, enfrentar obstáculos, solicitar feedback, ou mesmo aprender uma nova habilidade. Mais importante ainda, estar presente para os apoiar ao longo de todo este processo, fornecendo encorajamento e orientação.

Construir Ligações Intencionais de Pares

Considere os pontos fortes e fracos dos vossos grupos e parceiros individuais com capacidades contrastantes durante as atividades e projetos. Isto permite-lhe aprender com os seus pares, observar como outros resolvem problemas e persistir através de desafios.

Crie oportunidades de reflexão para que os participantes possam considerar o que aprenderam com o seu parceiro e, assim, pode orientar ainda mais o o desenvolvimento da sua mentalidade de crescimento.

Usar Louvor Eficaz

A forma como se celebra e se fala das realizações de uma pessoa tem impacto na sua mentalidade. É essencial ouvir o que conseguiram para elogiar o que foi feito para alcançar o sucesso, em vez de apenas dar um simples "bom trabalho" ou admirar a sua inteligência. Cria uma interação genuína e mostra que estava a prestar atenção aos passos que eles davam para alcançar o sucesso.

Exemplo prático: A nota de Sneaky Sticky

Enquanto os alunos trabalham, escreva uma breve mas específica nota para um deles (se estiver num grupo) numa nota pegajosa ou num cartão de índice. Colar subtilmente a nota algures perto dele.

Dicas:

- Estabelecer um objetivo simples por dia (ou semana).
- Reconhecer coisas para além da sua formação (especialmente porque os alunos são cétricos em relação ao fenómeno "louvar como manipulação"). Ex: "Mostrou muito empenho esta semana: assistiu a cinco espetáculos musicais em apenas três dias!? Deveria estar orgulhoso da sua ética de trabalho".

País de origem: USA, implementado em Portugal

Link para os recursos:

<https://guideinc.org/2015/12/23/how-to-develop-a-growth-mindset-within-youth/>

Método Disney®

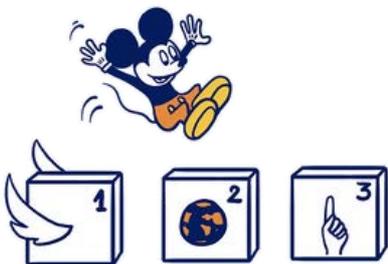
Descrição

Desenhada por Robert B. Dilts em "Strategy of Genius", A Estratégia da Walt Disney baseia-se nos processos criativos utilizados pelas equipas da Walt Disney para trazer, recolher e realizar ideias de melhoramento a partir de três pontos de vista:

1. O Sonhador: entusiasta, inventivo, e sem limitações, sonha e explora soluções com todos os sentidos, sem julgamento.
2. The Realist: pragmático-prático, desenvolve planos de ação e examina as etapas e condições de trabalho necessárias.
3. O Crítico: identifica possíveis fontes de erro e regulamentos necessários.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de confiança e sentimento de incompetência.
- Falta de ideias inovadoras ou alternativas em relação a algo que já não funciona.
- Bloqueios Ligados a uma estrutura piramidal.



Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver a capacidade de ouvir.
- Ganhar auto-motivação.
- Melhoria do trabalho em equipa e da cooperação.
- Reforça o sentimento de legitimidade e reconhecimento.
- Ajuda a combater os sentimentos de incompetência.
- A co-construção promove a auto-confiança, a liderança, a empatia, audição, criatividade.

Ideias de Ação

Este método visa construir novos cursos de ação com um determinado objetivo (criação de uma escola inclusiva, por exemplo). A prática consiste em 3 fases de 30 minutos cada:

Equipamento: 3 flip charts com papel e marcadores

Duração: 30 minutos por fase, ou 1,5 horas no total.

Layout: 3 espaços diferentes numa ou em três salas adaptadas às 3 fases. O movimento físico permite que o intelecto mude o seu modo de pensar.

Na fase 1, os participantes sentam-se na cadeira do sonhador (numa sala espaçosa com muita luz natural). O facilitador exhibe as regras: Divergência de ideias / Respeito pelas opiniões dos outros participantes / Ouvir todos os membros da equipa / Saltar os pensamentos dos outros / Tantas ideias quanto possível / Todas as ideias são bem-vindas. Os participantes são convidados a fechar os olhos e a sonhar em voz alta em total liberdade: os participantes exploram o projeto em questão de todos os ângulos e dão rédea solta a todas as soluções ou estratégias que lhes vêm à mente, incluindo as mais fantasiosas. O facilitador recolhe as ideias. Quando todas as ideias são expressas, os participantes são aconselhados a passar à cadeira 2.

Na fase 2, os participantes sentam-se na cadeira do realista (idealmente noutra sala equipada com um flip chart e marcadores). O facilitador convida os participantes a visitar as ideias da fase 1 e a agrupar as que se sobrepõem. Os participantes devem responder às perguntas: "O que precisa de ser alterado para tornar a proposta realista?" e "É fisicamente e financeiramente viável?"

Os participantes devem transformar ideias irrealistas em propostas viáveis e preparar um plano de ação para ser analisado na fase 3.

Na fase 3, os participantes sentam-se na cadeira do crítico (desta vez numa sala mais pequena e mais escura, se possível) para analisar o plano de ação. Quer sejam negativas ou positivas, todas as críticas devem ser construtivas. Devem aproveitar os pontos fortes de tudo o que pode ser retido da fase 1 e explorar todas as vias de melhoria a todos os níveis. Sempre que for identificada uma fraqueza, os participantes devem pensar numa(s) forma(s) de ultrapassar esta dificuldade.

No final da fase 3, o grupo seleciona uma solução e decide implementá-la. Em alternativa, podem considerar uma nova solução, repetindo o processo em três fases tantas vezes quantas forem necessárias.

País de origem: Utilizado em França, Bélgica, etc.

Link para os recursos:

<https://www.youtube.com/watch?v=bPFhSWwp-ds>

Livros:

- John Martin, Ros Bell, Eion Farmer : B822 - Technique Library, The Open University, Milton Keynes/USA 2000. (SUP 50139 5)
- Robert B. Dilts: Strategies of Genius. Volume I: Aristotle, Sherlock Holmes, Walt Disney, Wolfgang Amadeus Mozart. Meta Publications, Capitalo (California/USA) 1994, (ISBN 0-916990-32-X).
- Robert B. Dilts, Todd Epstein, Robert W. Dilts: Know-how für Träumer: Strategien der Kreativität, NLP & modelling, Struktur der Innovation. Junfermann Verlag, Paderborn 1994, Reihe: Pragmatismus & Tradition - Bd. 31, (ISBN 3-87387-037-1). (Título original em inglês: Tools for dreamers).

Descrição

O objetivo é lidar com uma situação concreta trazida por um aluno. A descrição, questionamento e análise da situação geram conselhos, soluções e feedback do grupo. A partir destes conhecimentos, o aluno pode desenvolver um plano de ação.

No final de cada sessão, o estagiário revisita o que tinha aprendido e o que ocorreu no grupo. Isso tornará a reflexividade e a capitalização benéficas para todos os que têm problemas semelhantes.

As pessoas aprendem umas com as outras em termos de conteúdo e métodos utilizados para ouvir, analisar e resolver as situações discutidas.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de coesão do grupo.
- Falta de interação num grupo de trabalho.
- Bloqueios pessoais (medos, ansiedades, sentimentos de incompetência).
- Falta de motivação.
- Falta de abertura.
- Falta de autoconfiança.
- Desencorajamento.
- Falta de diálogo.
- Falta de distância em relação a uma dificuldade dada.

Benefícios para alunos adultos

- Permite tirar partido da experiência de outros para soluções adaptadas.
- Alarga a capacidade de ação e reflexão dos participantes.
- Alivia a tensão em situações complexas.
- Reforça a diversidade de pontos de vista.
- Desenvolve a inteligência coletiva com base na experiência e não na teoria.
- Reduz a carga emocional graças à simpatia do grupo.
- Desenvolve um sentido de liderança.
- Desenvolve a escuta, a colaboração, a ajuda mútua e o respeito dentro de um grupo.

Ideias de Ação

Pragmático, baseado na corrente norte-americana de pedagogias de ação, experimentação e dinâmica de grupo, o codesenvolvimento baseia-se em princípios fundadores:

- Começar pela experiência e não pelo conhecimento, e aprender com a ação.
- Utilizar a dinâmica de grupo para desenvolver a autonomia e a cooperação.
- Criar um espaço para a visão a posteriori e um efeito de espelho.

Participantes: um grupo de 5 a 10 pessoas, com ou sem antecedentes disciplinares diversos.

O facilitador é formado no método, e a sua postura é essencial para:

- Estimular a expressão de todos, a inteligência de cada pessoa, a inteligência coletiva do grupo.
- Permitir que todos encontrem o seu lugar e se sintam protegidos dentro do grupo.
- Encorajar a divergência de ideias.
- Incentivar a aprendizagem direta e indireta por parte dos participantes.
- Ser o guardião do método e do tempo.

Uma sessão de codesenvolvimento dura entre 1,30 horas e 3 horas. Há sete fases:

1. Escolha da situação
2. Apresentação da situação escolhida pela pessoa responsável.
3. Perguntas dos participantes.

Ideias de Ação

4. Um contrato entre a pessoa encarregada do problema e os outros participantes
5. Consulta, o surgimento de soluções
6. A pessoa responsável pela situação escolhida define um plano de ação.
7. Partilha de feedback

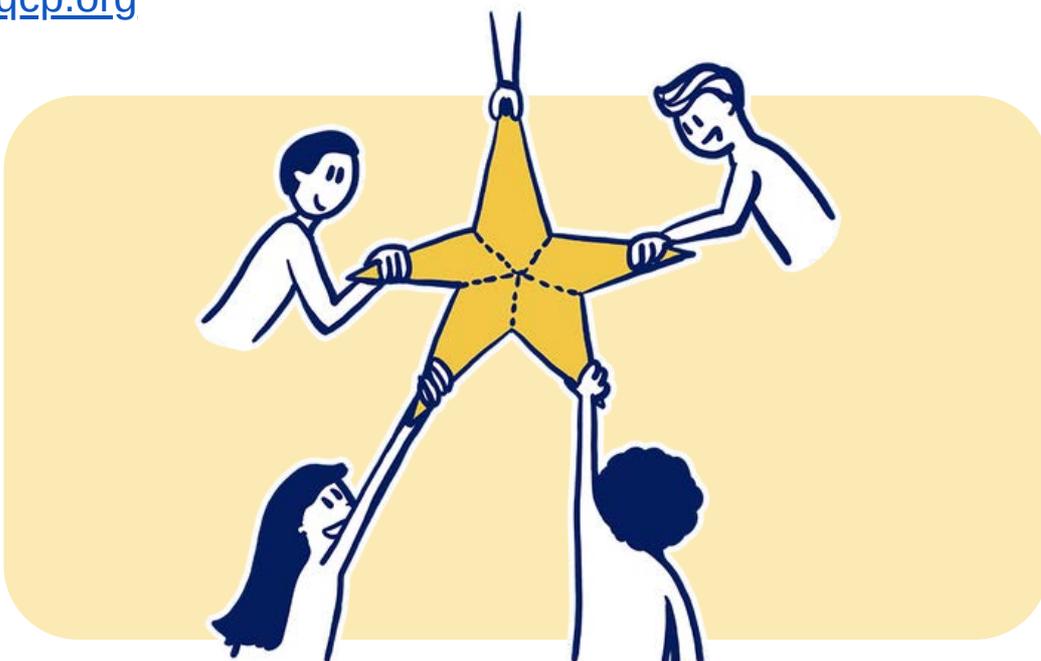
País de origem: Canadá, implementado em França

Este método foi desenvolvido por Adrien Payette e Claude Champagne no Canadá no final dos anos 80.

Link dos recursos:

<https://www.puq.ca/catalogue/livres/groupe-codeveloppement-professionnel-573.html>

www.aqcp.org



Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador da Associação de Psicólogos da Bulgária.

Esta peça demonstra como podemos aprender através do sucesso e do fracasso. Descrever vitórias ajuda a construir a resiliência. Esta prática centra-se na aprendizagem a partir do sucesso e do fracasso. Os participantes aprenderão a ser perseverantes através da determinação e da psicologia positiva. Quando se lembrarem dos seus sucessos, isso dar-lhes-á uma sensação de competência aliada à resiliência. Isto pode ser útil para aprendentes adultos que queiram estabelecer e atingir objetivos a longo prazo.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- A capacidade de se concentrarem no grão e na psicologia positiva pode ajudar os alunos adultos a estabelecer e alcançar objetivos a longo prazo.
- Recordar os sucessos pode ajudar os aprendentes adultos a construir resiliência e um sentimento de competência.
- Esta combinação pode ajudar os estudantes adultos a ultrapassar qualquer obstáculo nas suas vidas.

Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver a determinação e a perseverança.
- Aprender com o sucesso e o fracasso.
- Ganhar um sentimento de competência e de resiliência.
- Foco no sucesso.
- Melhorar a autoconsciencialização e concentrar-se em objetivos a longo prazo.

Ideias de Ação

Para a implementação desta prática, precisamos de duas sessões.

Na primeira sessão, o formador prepara um questionário com dez perguntas e duas respostas por cada pergunta, uma das quais correta. Os participantes recebem feedback de sucesso sobre as perguntas que acharam correctas ("You are correct!") e feedback de fracasso sobre as que acharam erradas ("You are incorrect!"). Contudo, uma vez que cada pergunta tinha apenas duas opções, poderiam ter aprendido a resposta correta com o sucesso ou o fracasso. Para ver se isso acontece, cada pergunta seguinte deve estar relacionada com a resposta correta a uma das perguntas anteriores. O resultado final desta atividade mostrará aos participantes que eles não aprendem com os seus erros.

Isto acontece porque quando falhamos, desligamo-nos. Para não nos sentirmos mal connosco próprios, deixamos de prestar atenção. Como resultado, não aprendemos com a experiência. Ao mesmo tempo, compreendemos quando o fracasso é menos pessoal. Para provar isto ao grupo, fazemos o teste uma segunda vez, mas discutimos cada resposta.

Os participantes que lutam para aprender com os seus fracassos podem aprender com os fracassos dos outros. Pode ser difícil concentrarmo-nos nos nossos fracassos, mas os erros, as recuperações e as lições duramente conquistadas de amigos e colegas?

Segunda Sessão:

Divida o grupo de alunos adultos em duas partes. Peça a um grupo que escreva sobre o seu maior sucesso e como o alcançaram.

Ideias de Ação

Depois peça aos grupos que partilhem as suas histórias. Assinale que o grupo que escreve sobre o seu sucesso tem descrito questões de luta e resiliência tão frequentemente como o grupo que escreve sobre o seu fracasso.

Discussão com os participantes: Como explicam esta conclusão? Não deveríamos aprender com o fracasso? Como podemos utilizar esta informação para alcançar objetivos a longo prazo? Como podemos concentrar-nos no sucesso quando temos de superar o fracasso nas nossas vidas? Como comparar a perda numa situação com a vitória num outro caso semelhante? O que podemos escrever para nos lembrarmos da nossa força de carácter e psicologia positiva?

Finalmente, pergunte aos participantes que tipo de atividades os ajudam a concentrarem-se no sucesso. Podem manter um diário, anotar as suas realizações num caderno específico, ou estabelecer objetivos e acompanhar o seu progresso.

Esta atividade dará aos alunos adultos uma melhor compreensão de como ser perseverante através da determinação e da psicologia positiva. Verão também que a luta + sucesso é uma combinação poderosa.

País de origem: Bulgária



Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador de adultos.

A autoreflexão é uma atividade mental de crescimento que olha para o seu "eu" externo em vez do seu "eu" interno. Concentra-se nas competências que construiu e na forma como as conseguiu desenvolver. Independentemente da mentalidade que temos neste momento, ao fazer esta autoreflexão vamos perceber muitas coisas. Por um lado, ajuda-nos a perceber que quando começámos algo, não éramos bons a fazê-lo. E, com o tempo, habituámo-nos a isso.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de determinação e perseverança.
- Falta de motivação.
- Falta de competência e resiliência.
- Falta de plano para o sucesso e concretização de desejos.
- Falta de auto-confiança.

Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver a coragem e a perseverança.
- Foco no sucesso.
- Aumentar a motivação.
- Uma sensação de estar no controlo.
- Capacidade de monitorizar o seu progresso.
- Auto-consciencialização.
- Capacidade de enfrentar novos desafios.
- Adaptabilidade e flexibilidade.
- Consciência das nossas próprias emoções e reações.
- Perseverança e resiliência.
- Desenvolvimento das competências analíticas e de pensamento crítico.

Esta atividade pode ser feita quer individualmente quer em grupo. Em grupo, o formador conduzirá a reflexão. Um grande exemplo é o trabalho que os participantes estão a fazer hoje.

Fase de preparação:

- 1) O formador começará por pedir a todos que encontrem um local confortável para se sentarem ou ficarem de pé.
- 2) Depois, orientará o grupo a inspirar e a expirar profundamente.
- 3) O formador pedirá a todos que comecem a reparar nos seus pensamentos.
- 4) Finalmente, o formador pedirá ao grupo que repare nas sensações físicas nos seus corpos.

Fase de implementação:

- 1) Assim que todos estejam instalados, o formador pedirá aos participantes para refletirem sobre o seu primeiro dia de trabalho. Como é que foi?
- 2) O passo seguinte é perguntar se alguém pareceu capaz de passar por uma rotina e de ter um fluxo de trabalho sólido durante todo o dia. Ou será que tiveram de experimentar e descobrir no que eram bons e no que precisavam de alguma orientação?
- 3) Em seguida, o formador irá perguntar sobre quaisquer desafios que alguém enfrentou ao longo do caminho e o que fez para superar esses desafios.
- 4) Finalmente, todos devem explicar o que sentem sobre o seu trabalho. Sentem-se à vontade com ele? Como é que este trabalho os tem mudado na sua vida?

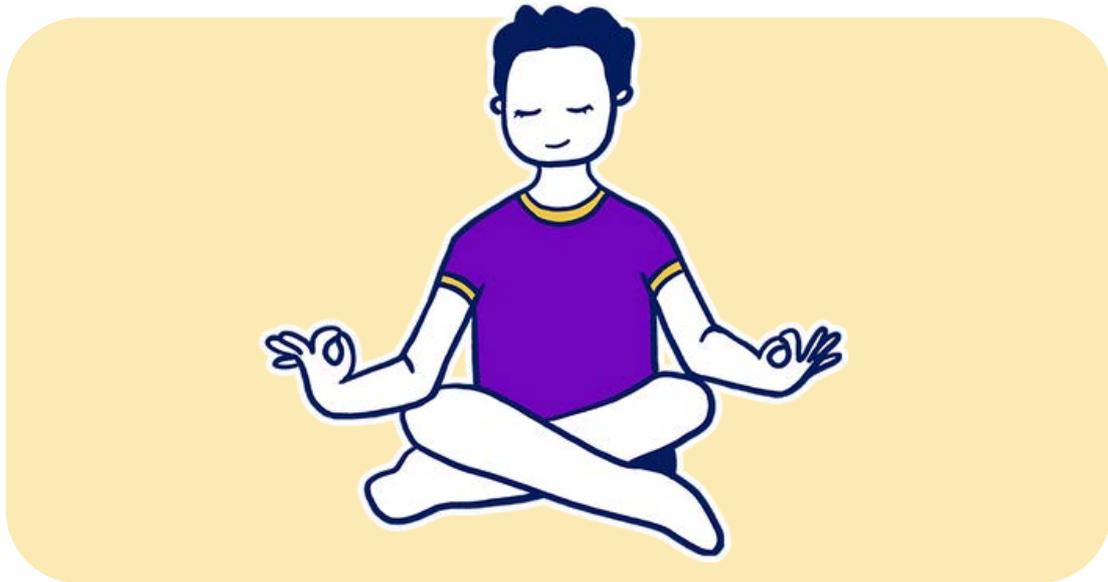
Ideias de Ação

Depois de todos terem tido a oportunidade de refletir, o formador pode liderar uma discussão sobre a atividade. O que é que todos notaram durante a reflexão? Quais foram alguns dos temas comuns que surgiram? Como é que a reflexão sobre o nosso trabalho nos ajuda a crescer e a desenvolver as nossas competências?

Os participantes têm de manter um registo das suas alterações. Esta prática pode ser feita uma vez por dia (individualmente) ou com a frequência que os grupos quiserem (se praticada em grupo).

Pode fazer esta atividade para qualquer nova competência ou experiência sobre a qual queremos refletir. É uma ótima forma nos conhecermos a nós próprios, observar o nosso progresso, e ver como crescemos. Ao assumir uma nova competência, reflita também sobre o seu progresso.

País de origem: Bulgária



Fazer sentido

Descrição

O "sensemaking" é a construção significativa de padrões mentais baseados na informação e comportamento do ambiente natural, social e humano. Num ambiente complexo e em constante mudança, temos de rever os nossos padrões mentais, os quais criam as nossas formas de pensar e agir. Podem por vezes tornar-se modelos repetitivos, rígidos e desadaptados se não forem reavaliados.

A criação de sentido encoraja novas escolhas em situações novas ou renovadas. Significa dar um passo atrás em relação aos hábitos frequentemente associados a padrões inconscientes.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Desmotivação.
- Falta de confiança.
- Falta de autoestima.
- Rigidez mental ou mesmo obsessão.
- Desajustamento a pessoas e/ou contextos.
- Tendência suicida.
- Violência.
- Ausência de visão ou visão negra.
- Recusa de ação.
- Desconexão da realidade.
- Isolamento social.

Benefícios para alunos adultos

- Remotivação.
- Envolvimento pessoal.
- Redescobrir o seu lugar enquanto ser humano específico no grupo.
- Horizonte de vida e visão positiva dos estudos, do trabalho, das formas de aprendizagem.
- Sentimento escutado e reconhecido.
- Favorecer a tranquilidade.
- Ganhar autenticidade e adaptabilidade.
- Reforçar a capacidade de análise e avaliação.
- Aumentar a coerência entre atos, palavras, pensamentos e valores.

Ideias de Ação

O significado é ao mesmo tempo significado e orientação, mas também percepções.

Quando se trata de transformação humana, é preciso procurar o compromisso pessoal de avançar numa direção. No entanto, deve ser providenciado que compreenda os desafios, os porquês, os benefícios, e as percepções positivas para si próprio que daí resultarão.

Aqui estão algumas práticas que terão lugar através de encenações, teatro, gráficos, plásticos, trabalhos manuais e musicais, jogos... e a procura do "Porquê?" e depois do "Como?" através da liberdade de expressão e do uso de todos os sentidos.

1. Realizar uma atividade conjunta. Convidar todos a observar como agem naturalmente e como as coisas poderiam ser feitas de forma diferente. Repensar a sua relação com a formação.
2. Fazer coisas com os outros cria Ligações num espírito de escuta e carinho. Questionar as próprias escolhas de cada um e as dos outros.
3. Estamos a trabalhar numa visão positiva de nós próprios e numa relação positiva com os outros, acolhendo as diferenças.
4. Clarificar os valores pessoais e observar a coerência entre ações, escolhas e valores.
5. Procurar o que "eu tenho mais" se fizer as coisas de forma diferente do habitual. A melhoria torna-se um valor procurado.
6. Trabalhar em "constelação": "a quem, pelo que é o que faço de valioso, a quem é útil, para quê..."
7. Desenvolver a visão, mostrar o futuro, e os resultados.
8. Desenvolver abordagens criativas para encorajar melhorias e transformações do que existe ou criar algo novo.

9. Criar as condições para a confiança e o prazer de libertar energia criativa.
10. Desenvolver uma atitude de abertura de espírito no facilitador.

Como agir com os alunos:

- Manter um discurso pragmático e direto.
- Relembrar-lhes o enquadramento, o contexto e a razão de ser. Dar-lhes a direção "para onde ir".
- Comunicar regularmente sobre o significado (direcção/significado/perceção).
- Acompanhar de uma forma personalizada.
- Responsabilizar todos os aprendentes. Mostrar a complementaridade das responsabilidades individuais para avançar na direção pretendida.
- Propor valores que possam ser observados na vida real. Definir critérios de resultados.
- Definir indicadores significativos.
- Avaliar e regular de uma forma relativamente dinâmica.

País de origem: França

Link dos recursos:

https://www.youtube.com/results?search_query=donner+du+sens+aux+apprentissages

Livros

- Donner un sens à sa vie – Jacques Lecomte - éditions Odile Jacob
- Man's Search for Meaning by Viktor E. Frankl
- Building a neuroscience of pleasure and well-being - Kent C. Morten & L. Kringelbach

Motivação

Descrição

A motivação estimula, orienta, e sustenta a aprendizagem. É um elemento essencial da aprendizagem autoregulada - o conjunto de atitudes e processos mentais que permitem a uma pessoa orientar os seus conhecimentos. Trata-se de um processo interno. A partir do momento que se explora esta fonte de energia, a motivação dá-lhe a direção e o impulso necessários para se envolver na resolução de problemas, abertura e adaptação ao seu ambiente.

A principal essência da motivação é um comportamento persistente e enérgico dirigido para os seus objetivos. Quando está motivado, toma decisões e avança.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de motivação, pela falta de estratégias e métodos eficazes.
- Falta de objetivos e desenvolvimento da personalidade.
- A falta de ambição.
- Procrastinação..

Benefícios para alunos adultos

- Aprendizagem mais rápida num grupo.
- Comportamento persistente e enérgico, orientado para os seus objetivos.
- Melhoramento da motivação.
- Conhecimento de como dividir objetivos maiores em pequenos para avançar passo a passo.
- Impulsionamento do incentivo.
- Atingir o maior objetivo através de métodos de motivação.

Ideias de Ação

Os estudantes têm mais probabilidades de sucesso quando vêm a inteligência como algo que pode ser desenvolvido através da aprendizagem, especialmente num clima escolar positivo.

A investigação conclui que os professores são mais influentes do que os pais na motivação dos alunos para aprenderem. Esta situação deve-se, em parte, ao número de ferramentas e formas com que os professores podem trabalhar para a motivação dos estudantes. Inclui também a capacidade dos professores de explicar porque é que um determinado tópico é essencial para os estudantes, facilitar a perceção do significado de tarefas específicas, e fornecer feedback de alta qualidade. Os pares podem também desempenhar um papel no envolvimento e desengajamento à medida que os estudantes envelhecem e experimentam mudanças sociais e de desenvolvimento.

Familiares que ajudam os alunos desempenham um papel crítico na promoção de estratégias de aprendizagem, gestão do tempo e resolução de problemas. Familiares e prestadores de cuidados que proporcionam um ambiente doméstico que apoia a autonomia permitem aos aprendentes resolver ativamente problemas, pensar de forma independente, e fomentar um sentido de competência. Este apoio à independência beneficia o envolvimento e motivação dos aprendentes na aprendizagem.

O elogio pode aumentar a motivação quando é sincero e específico e promove a autonomia e a auto-eficácia, mas também tem o potencial de minar a motivação intrínseca.

Ideias de Ação

O elogio do processo centra-se nas estratégias e esforços envolvidos na aprendizagem eficaz. Ajuda os alunos a compreender que os seus sucessos e fracassos de aprendizagem são moldados pelas suas escolhas, não por quem eles são. Este tipo de feedback aumenta frequentemente os sentimentos de competência e confiança de que o formando consegue aprender a habilidade. Também é mais eficaz do que o elogio pessoal que se concentra no indivíduo, tal como chamar alguém de "bom aprendiz". Elogiar a pessoa faz com que os aprendizes vejam a inteligência como fixa em vez de algo que eles podem trabalhar para melhorar. Pode minar a auto-estima, a auto-eficácia e a diligência em completar tarefas. Os falsos elogios também podem prejudicar a motivação quando uma pessoa é elogiada, mesmo quando o esforço é insuficiente. Os aprendizes sabem quando o reconhecimento é incorreto porque estão conscientes quando não estão a fazer progressos numa tarefa. Apoiar as estratégias de aprendizagem dos aprendentes e mostrar como estas estratégias conduzem ao sucesso são formas eficazes de promover a motivação. Quando os aprendentes se sentem presos num determinado trabalho, eles compreendem que este não é apenas uma questão de colocar mais esforço, mas também de pensar em novas estratégias..

País de origem: EUA Califórnia, aplicado na Universidade de Radboud Nijmegen, na Holanda

Link dos recursos:

<https://researchmap.digitalpromise.org/topics/student-motivation/>

<https://sintelly.com/articles/motivation-methods-and-meaning>

Objetivo Diário

Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador de adultos.

No início de uma sessão de aprendizagem, os alunos identificam num post-it uma etapa de ação específica que podem fazer para melhorar o seu crescimento ou determinação. Ao ajudá-los a identificar um objetivo curto e quotidiano, podemos criar hábitos de pensamento prospetivo. Estes check-ins diários também podem permitir que os aprendentes assumam responsabilidade no processo e ajudar o Formador a identificar quem mais precisa de orientação. Além disso, ao encorajar os alunos a estabelecer objetivos diários específicos e a acompanhar os seus progressos ao longo do tempo, podem ganhar uma perspetiva maior das suas capacidades e desenvolver a mentalidade necessária para o sucesso a longo prazo.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de foco.
- Pouco tempo de atenção.
- Objetivos pouco claros.
- Mentalidade negativa.
- Não serem conscientes do seu desenvolvimento.
- Incapacidade de autoavaliação
- Incapacidade de identificar as áreas de melhoramento.

Benefícios para alunos adultos

- Melhorar as competências sociais e de comunicação.
- Melhorar a autoconsciencialização.
- Trabalhar nas capacidades metacognitivas.
- Melhorar as capacidades de autogestão.
- Reforçar as suas capacidades emocionais.
- Ganhar resiliência.
- Aprender a focar-se num objetivo específico, desenvolver hábitos de antecipação, e melhorar as competências básicas.

Ideias de Ação

Distribua um post-it por cada aprendiz. Treine-os para identificarem uma etapa de ação específica que possam fazer para melhorar a sua capacidade social-emocional.

Por exemplo:

"Evitarei ser apanhado dentro de conversas que me distraiam". "Evitarei dizer: 'Não sou bom no meu trabalho'".

Periodicamente, faça uma pausa para que os alunos verifiquem, interna ou externamente, como se estão a sair com o seu objetivo.

No final da sessão, peça-lhes para:

- Colocar o seu post-it num quadro de "Sucesso" ou num quadro de "Ainda não". Manter registo destes últimos para dar seguimento no dia seguinte e oferecer apoio aos formandos que ainda não atingiram o seu objetivo;
- Discutir como eles pensam que se saíram numa escala de 1-10;
- Escrever um resumo sobre se foram bem sucedidos, porquê, e qual é o seu próximo objetivo.

País de origem: Bulgária



Cerimónia de entrega dos Prémios da Determinação

Descrição

Os aprendizes reconhecem indivíduos que tenham demonstrado coragem, criando uma cerimónia de entrega de prémios que realça a importância da coragem na vida e nas realizações dessa pessoa. Incentivar os aprendentes a reconhecer a determinação como um fator de realização nos outros ajuda a criar modelos de vida a seguir e promove o encorajamento. Enquanto as cerimónias típicas de atribuição de prémios reconhecem os produtos de sucesso, esta cerimónia reconhece o processo (tal como a determinação e o auto-controlo) que foi necessário para que outros tivessem sucesso. Além disso, a preparação para a cerimónia permite aos alunos a prática de competências académicas tais como investigação, expressão escrita e oral.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de motivação nos alunos.
- Medo do fracasso e da rejeição.
- Falta de auto-confiança e autoeficácia
- Falta de resiliência perante obstáculos.



Benefits for adult learners

- Aumentar a autoconsciencialização e pensamento crítico.
- Fomentar uma mentalidade de crescimento e resiliência em tempos de adversidade.
- Melhorar o trabalho de equipa e a comunicação entre os aprendentes, ambas competências essenciais para o sucesso continuado na vida.
- Melhorar as suas competências sociais, espírito crítico e tomada de decisões.

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador de adultos.

Etapas de implementação:

1. Peça aos alunos para procurarem clips de cerimónias de entrega de prémios populares, tais como *The Academy Awards*, *Grammy Awards*, etc. Conduza-os através de uma conversa sobre porquê/como os indivíduos premiados atingiram este nível de realização.
2. Antes de delinear o processo e os requisitos, os alunos serão convidados a apresentar e orientar uma sessão de brainstorming para listar os potenciais beneficiários que consideram ser merecedores do "Prémio da Determinação".
3. Adapte o processo e os requisitos aos seus alunos. Os formandos devem propor vários prémios, tais como "A personagem histórica mais determinada", "O cientista mais determinado", ou "A mulher mais determinada". Se os alunos trabalharem em pequenos grupos, poderão fazer parte de comissões de seleção para debater e decidir sobre os verdadeiros vencedores dos prémios.

País de origem: Bulgária



Diário de Hábitos

Descrição

Quando se quer criar um hábito, uma coisa simples e convincente que se pode fazer é manter um diário de hábitos. Quando se trata de construir um hábito, o feedback demora muito tempo a chegar.

A formação do hábito é uma corrida longa. Muitas vezes leva tempo para que apareçam os resultados desejados. Além disso, enquanto uma pessoa espera pela recompensa dos seus esforços a longo prazo, é necessário manter-se focada a curto prazo. É necessário um feedback imediato que mostre o caminho certo.

É aqui que um diário de hábitos pode ajudar.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Hábitos maus e não produtivos dos alunos adultos.
- Dúvidas de si próprio e rotinas auto-destrutivas.
- Falta de motivação e intenção.
- Falta de plano para o sucesso.
- Falta de coragem e perseverança.

Benefícios para alunos adultos

- Motiva para continuar.
- Proporciona satisfação imediata.
- Valoriza mais o processo que o resultado.
- Os adultos aprenderão a definir e a atingir objetivos a longo e curto prazo.
- Os alunos adultos podem levar uma vida mais produtiva.

Ideias de Ação

Um diário de hábitos é uma forma simples de medir a realização de um hábito. O formato mais básico é obter um calendário e riscar cada dia que uma pessoa se agarra à rotina. O calendário torna-se um registo das marcas de hábito à medida que o tempo passa.

Para tornar este processo o mais fácil possível, o aprendente pode comprar um diário de hábitos ou criar ele próprio um.

O primeiro passo para esta prática é decidir que hábitos se quer implementar. Estes podem ser todos os tipos de hábitos - correr, meditar, trabalhar numa ideia durante uma hora por dia, etc. Têm de acrescentar a sua rotina no seu diário, calendário, telefone, ou outro local de registo e começar a cruzar os dias em que este hábito foi cumprido.

O ponto crítico é que o diário de hábitos fornece provas diretas da conclusão do hábito. É um sinal de que foram feitos progressos.

O registo dos hábitos pode ajudar a iniciar um novo hábito ou a monitorizar comportamentos que as pessoas tendem a esquecer ou a negligenciar quando estão muito ocupadas.

James Clear (Autor) recomenda a utilização da Regra dos Dois Minutos, que sugere que as pessoas reduzam os seus hábitos até demorarem dois minutos ou menos a atuar.

Alguns exemplos de quebra de hábitos em rotinas diárias, semanais, e mensais:



Hábitos diários comuns a seguir:

- diário: 1 frase,
- meditar: 1 minuto,
- esticar por 1 minuto,
- fazer a cama,
- acordar às[TEMPO],
- utilizar fio dentário ...

Os hábitos devem ser tão fáceis que seja possível fazê-los, mesmo nos dias difíceis.

Para que algo se torne genuinamente habitual, precisa de ser repetido frequentemente. Como resultado, a maioria dos hábitos são diários. Contudo, a utilização de um diário de hábitos para várias rotinas semanais ou mensais também pode ser útil. Estes comportamentos não se tornarão "automáticos", como atar os seus sapatos ou escovar os dentes. Ainda assim, um diário de hábitos pode lembrá-lo que deve terminá-los.

Hábitos semanais comuns a seguir:

- publicar um post no blogue,
- levar o lixo/reciclagem,
- regar as plantas,
- arrumar o quarto ...

Um diário de hábitos pode ser usado para contar com que frequência se faz algo. Exemplos:

- dias passados a viajar,
- realizar uma revisão semanal ...

Ideias de Ação

Finalmente, um localizador de hábitos pode ser utilizado para medir o que não se faz.

Hábitos a evitar:

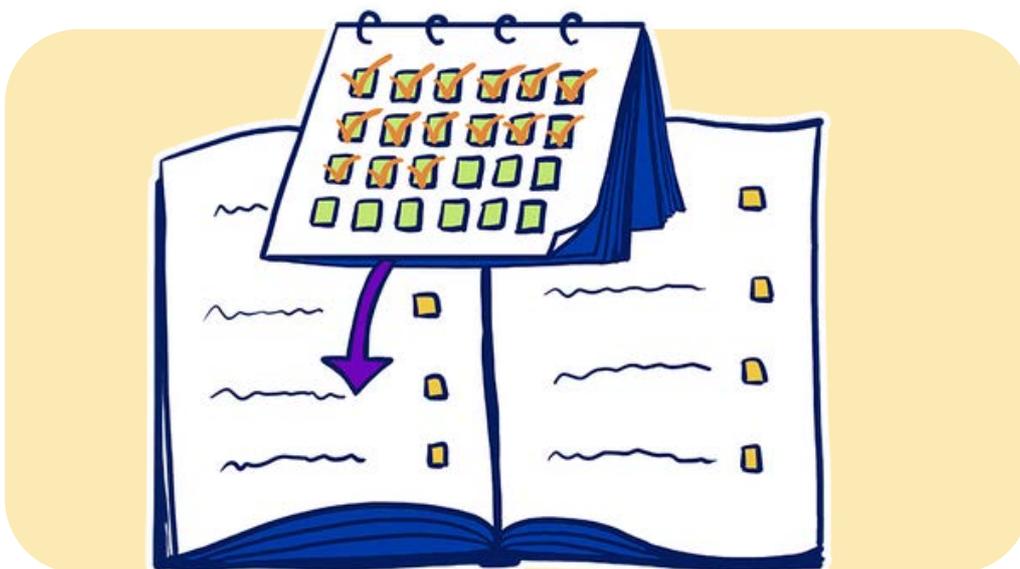
- Álcool,
- Netflix,
- Compras online ...

Devemos fazer deste processo uma parte da sua rotina.

País de origem: EUA praticado na Eslováquia
Prática descrita por JAMES CLEAR

Link dos recursos:

[The Ultimate Habit Tracker Guide: Why and How to Track Your Habits - James Clear](#)



Descrição

Tirámos esta prática de uma entrevista com um formador da Associação MultiAct.

A atividade visa permitir aos aprendentes compreender e analisar o ciclo de vida diário/semanal de uma pessoa. Com base nas responsabilidades e interesses, devem criar um plano diário, a carga de trabalho, as ações, o futuro e a vida.

O objetivo desta atividade é ajudar os aprendentes a:

- Trabalhar em grupo.
- Conhecerem-se uns aos outros.
- Aprender detalhes uns sobre os outros - vida quotidiana, família, amigos.
- Discutir os fatores que afetam o seu estado de espírito e energia.

Com base nestas discussões, cada formador pode fazer um plano individual.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de motivação, autoestima, autoconfiança.
- Incapacidade de trabalhar em equipa.
- Procrastinação.
- Má capacidade de gestão do tempo.

Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver um sentido de controlo.
- Aumento da autoeficácia.
- Reforçar a capacidade de identificar problemas e imaginar soluções.
- Desenvolver a criatividade e as capacidades de trabalho em equipa.
- Desenvolver as competências de comunicação e interpessoais.

Ideias de Ação

Materiais necessários: cadeiras; espaço para trabalho de grupo; papel de flipchart; marcadores.

Seria melhor se localizasse as cadeiras à volta da sala de trabalho.

Recomendamos que equipe algumas mesas para o trabalho em grupo.

No processo de trabalho, os aprendentes devem falar de uma pessoa hipotética na terceira pessoa. Ainda assim, em qualquer altura, devem considerar a sua experiência pessoal e o seu ponto de vista.

1. Os aprendentes entram na sala e escolhem aleatoriamente uma cadeira para se sentarem.
2. O formador cria grupos (novamente ao acaso).
3. Cada grupo recebe uma folha de papel de um flipchart e marcadores. A sua primeira tarefa é desenhar uma pessoa numa folha.
4. Cada grupo deve determinar o sexo, idade, nome, interesses, e outras características da pessoa no desenho.
5. O formador deve distribuir uma lista de perguntas a cada grupo. Os formandos devem pensar em cada uma delas e escrever as respostas no papel.
6. Sugestões de perguntas:
 - Quais são as responsabilidades diárias da pessoa?
 - Que fatores afetam negativa ou positivamente o seu estado de espírito?
 - Quais são as suas responsabilidades no ambiente familiar ou de trabalho?
 - O que é que eles gostam de fazer no seu tempo livre? Quanto tempo gastam em recreação e entretenimento? Quando?
 - Quem são os seus amigos? O que é que eles fazem juntos? Etc.

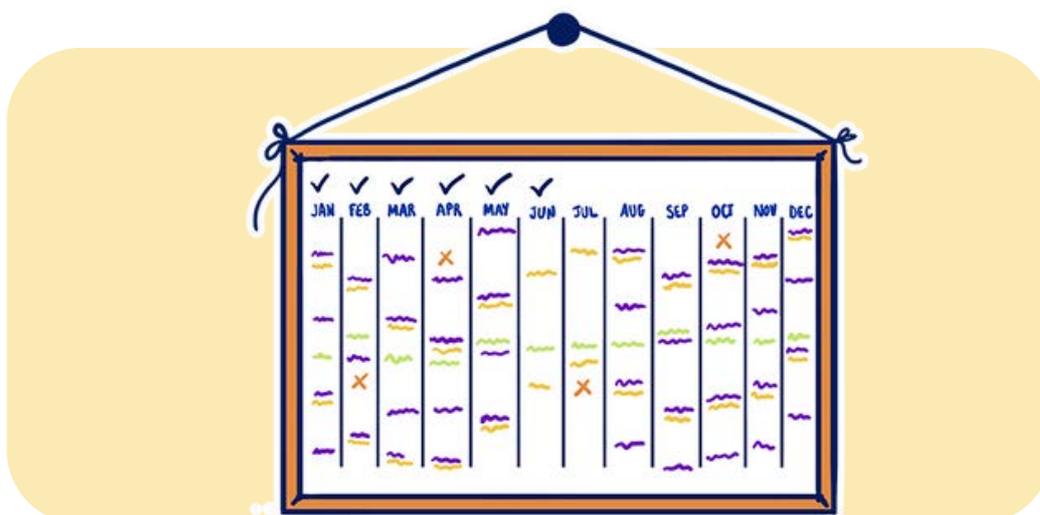
Ideias de Ação

7. Depois de responder a todas as perguntas, cada grupo faz um programa semanal para a pessoa, tendo em conta os seus deveres, responsabilidades, interesses e passatempos.

8. Apresentação - cada grupo apresenta o seu plano semanal aos outros. Durante cada apresentação, o formador pode fazer perguntas como, por exemplo:

- Qual é o carácter da personagem fictícia?
- Como será daqui a 10 ou 20 anos?
- Que aspeto da sua atividade quotidiana da personagem pode mudar para viver de forma mais calma e feliz e sentir-se mais motivada?
- Qual é o segredo de uma vida feliz?
- Sobre que temas, foi mais difícil tomar uma decisão comum?
- Poderia a atividade ter sido organizada de forma diferente?

País de origem: Bulgária



Descubra os pontos fortes do seu carácter

Descrição

Os pontos fortes do seu carácter são as partes positivas da sua personalidade que influenciam a forma como pensa, sente e se comporta.

Respondendo a um teste de 96 perguntas, esta prática permitirá descobrir em minutos os seus maiores pontos fortes. Depois de fazer o inquérito, obterá a classificação dos seus 24 pontos fortes. Imprima-o e mantenha-se a par dos 5 primeiros. Os seus 5 principais pontos fortes são tipicamente os seus pontos fortes de assinatura, as características que o fazem sentir-se energizado e empenhado.

Discuta os seus pontos fortes e o papel que eles desempenham na sua vida e nas relações com os outros.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Dúvida de si mesmo
- Falta de introspecção e autoconhecimento.
- Incapacidade de usar os seus talentos e pontos fortes para atingir objetivos.

Benefícios para alunos adultos

- Aumentar a motivação.
- Aumentar a felicidade.
- Ajudar a encontrar significado e um objetivo.
- Impulsionar as relações.
- Melhorar a gestão do stress e da saúde.
- Cumprir objetivos.
- Melhorar a autoconsciencialização

Ideias de Ação

1. Pedir a cada formando que preencha o inquérito.
2. Partilha de feedback sobre os resultados no grupo:
 - Sabia dos seus principais pontos fortes?
 - Como os utiliza na sua vida quotidiana?
 - Consegue lembrar-se de uma vez que usou os seus pontos fortes e como isso o fez feliz?
 - O que se faz quando se sente em baixo? Está a usar um dos seus pontos fortes para o fazer sentir-se melhor? Etc.

País de origem: Reino Unido

Link dos Recursos:

[Personality Test, Personality Assessment: VIA Survey | VIA Institute \(viacharacter.org\)](#)



Lista de desejos

Descrição

Esta prática é aplicada na Universidade de Ruse a estudantes com mais de 18 anos, mas pode ser facilmente adaptada a outros estudantes adultos.

Os alunos passam pelo processo de criação de "listas de desejos" que pretendem realizar antes de morrerem.

Um obstáculo importante para ajudar os estudantes a desenvolver a determinação é não gastar tempo suficiente a pensar no que querem realizar (ou seja, a formar objetivos). Através desta prática, os estudantes são ajudados a dar os primeiros passos no desenvolvimento de ideias sobre o que querem fazer na vida.

Problems we are solving with this good practice

- Falta de motivação.
- Falta de foco.
- Sentimento de não ter conseguido atingir nenhum objetivo
- Falta de confiança nas suas próprias capacidades.
- Falta de uma comunidade de apoio

Benefícios para alunos adultos

- Sentir-se apoiado nos seus esforços.
- Reconhecimento pelas suas realizações.
- Criar um sentido de comunidade.
- Ganhar perseverança.
- Focar-se nos objetivos.
- Melhorar a autoconsciencialização.

1. Introduza a seguinte citação:

"As pessoas muitas vezes não conseguem o que querem da vida porque não sabem o que querem da vida".

- John Goddard.

Lidere uma discussão sobre o significado pessoal que os estudantes fazem desta citação. Incentive os estudantes a compartilharem histórias de pessoas que duvidaram delas próprias também pode ajudar os estudantes a relacionarem-se com a lista de desejos de John Goddard que irá partilhar de seguida.

2. Descrever a vida de John Goddard (<https://www.johngoddard.info/>) e partilhar a lista de vida original que ele começou com 15 anos.

3. Introduzir uma nova citação:

"O que faria na vida se soubesse que não poderia falhar?"

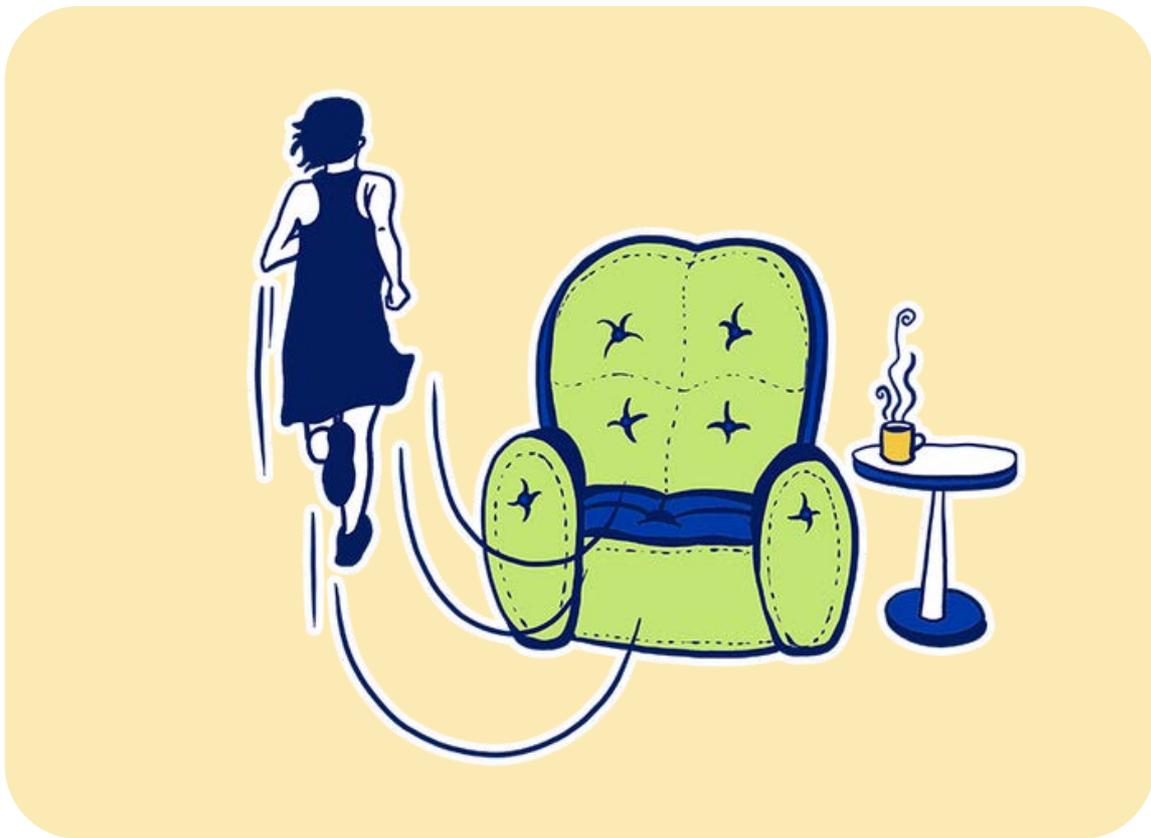
4. Peça aos estudantes que façam uma lista de coisas que gostariam de realizar antes de morrerem. Dêem-lhes permissão para copiar as listas uns dos outros - e as de John Goddard. Se tiver a sua lista de desejos, partilhe-a com eles. Desafie os estudantes a gerar muitas ideias, sabendo que podem remover, adicionar, ou modificar itens em qualquer altura.

5. Convidar os estudantes a publicar as suas listas de desejos na sala de aula ou online através de um blog ou de um post comunitário.

Ideias de Ação

6. Tentar fornecer ofertas ou oportunidades para os estudantes realizarem desejos da sua lista (por exemplo, deixar pauzinhos na secretária de um estudante que queira aprender a utilizá-los, etc.).
7. Celebrar sempre que um estudante concretiza algo da sua lista. As celebrações podem ser em grupo, como uma salva de palmas, ou individuais, com cartões previamente preparados "Parabéns": Está a ter muito sucesso na sua vida".

País de origem: Bulgária



Sair da Zona de Conforto

Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador da Universidade de Ruse.

Utilizando uma âncora visual dentro da sala, os alunos traçam algo para além da sua zona de conforto, na qual querem desenvolver competências ou capacidades.

Um registo visual do crescimento ajuda a lembrar os alunos dos seus objetivos. Ajuda a demonstrar o esforço consistente necessário para se tornar confortável/competente em algo. Ao fazê-lo, eles vêem a ligação entre esforço e capacidade, o que melhora a mentalidade de crescimento. Ao fazer isto num grupo, os alunos podem ajudar a apoiar-se e a responsabilizarem-se uns aos outros.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de confiança
- Falta de competências
- Fraca autoimagem



Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver um sentido de realização.
- Aumentar a auto-eficácia.
- Promover um sentido de pertença/conectividade.
- Desenvolver capacidades de determinação, perseverança e autodisciplina.
- Auto-perceção positiva.
- Aumentar as capacidades de sensibilização social.
- Melhorar a criatividade.
- Desenvolver capacidades de trabalho de equipa.
- Desenvolver o pensamento crítico.

Ideias de Ação

1. Traçar um círculo ou um quadrado num quadro e no interior escrever exemplos de ações feitas pelos humanos que são fáceis, confortáveis e que requerem pouco esforço. Comece por discutir com que capacidades nascemos quando somos bebés: comer, fazer cocó, fazer barulho, respirar, chorar.
2. Descreva como os humanos vêm "preparados" para viver, mas que é preciso esforço e risco para desenvolver novas competências. Um bom exemplo é o caminhar: os humanos assumem os perigos físicos de cair vezes sem conta antes de dominar o caminhar. Rotular este gráfico como "Zona de Conforto".
3. Fora do gráfico, peça aos alunos exemplos de ações que lhes sejam desconfortáveis e que gostariam de tornar confortáveis. Rotular esta área da ilustração como "Zona de desconforto":
 - Falar em público.
 - Cantar em público.
 - Pedir de ajuda.
 - Tocar guitarra.
 - Falar com pessoas novas.
 - Ler em voz alta.
 - Fazer perguntas ao chefe no trabalho.
4. Pedir aos alunos para escreverem num cartão algo importante que gostariam de trabalhar este ano, de forma a torná-lo confortável para eles próprios. Encoraje-os a escolher algo que possa ser trabalhado no seu curso de formação.

Ideias de Ação

5. Num quadro ou parede dentro da sala, tenha um gráfico com a "Zona de Conforto". Peça aos alunos para fixarem o seu cartão no quadro: mais perto do gráfico = mais confortável; mais longe do gráfico = mais desconfortável.
6. Ao longo do curso, verifique com os alunos o seu progresso. Peça-lhes que movam os cartões periodicamente (ou autonomamente) quando sentirem que estão a ficar mais confortáveis. Proporcionar desafios ou oportunidades aos alunos para melhorarem o seu conforto com o seu objetivo assinalado.

País de origem: Bulgária



Jogo coletivo com os Kapla®

Descrição

As peças de madeira Kapla melhoram a imaginação, reflexão, criatividade, habilidade, coordenação, concentração e lógica.

Este jogo permite que as pessoas se reúnam, troquem e colaborem. As peças de madeira Kapla são utilizadas na formação e são uma fonte de motivação, de socialização e de prazer. Os alunos podem exercitar a linguagem, o pensamento e as capacidades de ação.

Todos colaboram, incluindo aqueles que são tímidos ou ansiosos. O jogo ajuda à consciencialização das regras e do respeito mútuo, reduzindo ao mesmo tempo o medo do erro e do fracasso.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de competência e resiliência.
- Falta de motivação e intenção.
- Falta de determinação e perseverança.
- Falta de auto-confiança.
- Falta de capacidade de resolução de problemas.

Benefícios para alunos adultos

- Aprender a estabelecer e alcançar objetivos a longo prazo.
- Encorajar a sua motivação.
- Melhorar a perseverança.
- Desenvolver competência lógica.
- Melhorar as capacidades de concentração.
- Atingir o sucesso e, portanto, uma melhor autoestima.



Antes do workshop

O formador prepara instruções escritas, caixas de tábuas de madeira, e cartazes para o debriefing após a sessão.

Também prepara o cenário pedagógico, ou seja, o planeamento das atividades especificando a duração de cada parte.

Durante o workshop

Introdução:

Introduzir a atividade declarando o objetivo de aprendizagem a ser alcançado em frente de todo o grupo. Por exemplo, no final desta sessão de formação, será capaz de descrever as diferentes etapas de um plano de ação. Escrever o objetivo pedagógico no quadro.

Descreva os objetos que vai utilizar, e a duração do workshop (por exemplo, introdução = 10 minutos, jogo = 50 minutos, e relatório + avaliação = 30 minutos)

Dividir os alunos em grupos de 3 ou 4 pessoas, e fornecer a cada um deles uma caixa de 200 tábuas de madeira.

Mostrar a instrução: "Devem fazer uma construção em conjunto que represente as diferentes etapas de um plano de acção" "Têm 30 minutos".

Cada pessoa tem de manipular as tábuas. Em primeiro lugar, cada pessoa faz uma pequena construção em silêncio. Após alguns minutos, cada pessoa explica a sua estrutura aos outros membros do grupo. Depois decide construir um edifício típico a partir das suas ideias partilhadas.

Partilha de Feedback

Uma pessoa de cada grupo apresenta a todos a construção que a equipa fez, apontando com os dedos para os elementos da estrutura (apontando e explicando oralmente).

O formador, durante este tempo, anota os elementos principais num grande cartaz (podem também dar esta tarefa a outro membro do grupo).

No final das apresentações, o formador pergunta sobre o objetivo pedagógico inicial: "Quais são as diferentes etapas de um plano de ação?" e anota as respostas num post-it.

Os post-its são então reordenados na ordem escolhida por todos os participantes.

Último passo: pergunte: "O que aprendeu com esta experiência"?

Após o workshop

- Verificar o que foi aprendido através de um questionário de aprendizagem
- Recolher as fotografias e vídeos feitos durante o workshop e disponibilizá-los aos alunos para reviverem o workshop e reativarem os conhecimentos adquiridos.

País de origem: KAPLA: Países Baixos

Link dos Recursos:

https://www.kapla.com/fr/notre-histoire_i30.html

Celebrar o erro

Descrição

Muitos estudantes evitam fazer o trabalho escolar mais difícil e ficam desanimados quando cometem erros. Estes estudantes encontram-se numa desvantagem significativa na escola - e na vida em geral - porque evitam o trabalho mais desafiante.

Os empresários bem sucedidos enganam-se mais que os outros e aprendem com os seus erros.

Cometer erros é uma das formas mais valiosas de aprender matemática. Os nossos cérebros desenvolvem-se quando cometemos um erro e pensamos no erro. Esta atividade cerebral não acontece quando as pessoas conseguem trabalhar corretamente.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Medo de cometer erros.
- Medo de mudar a forma de pensar.
- Ter medo de cometer erros.



Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver uma mentalidade de crescimento.
- Aprender com os erros.
- Ficar à vontade com os erros e comece a falar sobre eles.
- Desenvolver uma mentalidade de resolução de problemas.
- Aumentar a capacidade de sucesso.

Ideias de Ação

Ajude os estudantes a compreender que os erros são oportunidades de crescimento. Felicite-os quando cometerem um erro que os ajude a avançar na compreensão concetual de um tópic. Sensibilize os alunos a reflectir sobre o valor de cometer erros.

Três Maneiras de Celebrar Erros - Três estratégias que incorporam a ideia de que os erros são essenciais para o crescimento e a aprendizagem:

- 1) Comece o ano/aula escolar, anunciando que não há aprendizagem sem erros e que é recomendável que os façam.
- 2) Não se limite a elogiar os erros. Explique porque são essenciais - Os erros ajudam o seu cérebro a desenvolver-se.
- 3) Dê trabalho difícil para que cometam erros.

Atividade:

(2 min) Peça aos participantes/estudantes que escrevam sobre um erro que cometeram nessa semana e como isso os fez sentir.

(2 min) Dê a cada aluno uma folha de papel. Peça-lhes que o amassem e o atirem ao quadro com os sentimentos que têm quando cometem um erro.

(3 min) Peça-lhes para recuperarem o papel, endireitarem o papel, e colorir cada linha com cores diferentes.

Ideias de Ação

(3 min) Pergunte aos alunos o que pensam que essas linhas representam. Explique que as linhas representam toda a atividade sináptica que acontece quando eles cometem um erro.

(1 min) Peça aos participantes/estudantes que guardem o papel e o cole num caderno ou pasta para verem quando cometem um erro. Este lembrete físico incita os estudantes a usar os erros para fortalecer os seus cérebros quando abrem os seus cadernos de apontamentos.

(5-10 min) OPTATIVO - Conduza uma discussão utilizando as instruções deste recurso: Discussão em sala de aula sobre a importância dos erros.

- Como se sente quando comete um erro? Porquê?
- Como pensa que as outras pessoas o vêem quando comete um erro?
- Alguma vez descobriu algo novo por ter cometido um erro?
- Alguma vez se sentiu orgulhoso de ter cometido um erro?
- Alguma vez um erro o fez pensar mais profundamente sobre um problema? (Pode começar por discutir num ambiente não académico e depois consultar como as lições se aplicam em contexto de formação).

<https://www.mindsetkit.org/practices/sOMwSRdLzTictvnb>

País de origem: EUA, Universidade de Stanford aplicada no Reino Unido

Link dos recursos:

<https://www.mindsetkit.org/topics/celebrate-mistakes>

Significado das missões

Descrição

Esta prática é aplicada na Universidade de Ruse a estudantes com mais de 18 anos, mas pode ser facilmente adaptada a outros estudantes adultos.

São dadas aos estudantes missões aleatórias e personalizadas que apoiam as suas paixões ou "grandes objetivos".

Os estudantes têm uma variedade de paixões e grandes objetivos que podem não se enquadrar nos currículos normalizados ou nos requisitos de graduação. Estas paixões, contudo, devem ainda ser reconhecidas, cultivadas, e apoiadas, independentemente da disciplina que ensinemos. O significado das missões permite-nos alimentar os desejos e objetivos dos estudantes.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de propósito.
- Falta de significado.
- Falta de missão.
- Falta de motivação intrínseca e extrínseca.



Benefícios para alunos adultos

- Criar redes de trabalho com outras pessoas.
- Sinta-se apoiado e motivado nos seus esforços.
- Melhorar a gestão do tempo/priorização.
- Criar oportunidades de experimentar coisas novas.
- Encorajar para prosseguir paixões.
- Fomentar a motivação intrínseca.
- Melhorar a resolução de problemas
- Aumenta a criatividade.

Ideias de Ação

1. No início do ano, forneça inquéritos para os estudantes listarem as suas paixões e passatempos.

Exemplos de perguntas:

- "Se o dinheiro não fosse um problema, que profissão gostaria de ter?"
- "Quais são os seus três passatempos favoritos, a partir dos quais poderia fazê-lo enveredar por uma carreira no futuro?"
- "O que gosta de fazer quando não tem trabalho escolar ou outras obrigações"?

2. Mantenha o registo dos passatempos/paixões dos estudantes num documento privado.

3. Crie "missões" personalizadas que os estudantes possam optar por assumir sem receio da exigência de classificação/avaliação.

Exemplos:

Arte/doodling - "A sua missão é criar um logótipo/design para o nosso [nome do clube/organização] a ser utilizado nas t-shirts deste ano. Certifique-se de que o logótipo inclui os seus símbolos (um livro e um sol)".

Pesca - "A sua missão é criar um vídeo para principiantes (particularmente crianças pequenas) no youtube sobre como iscar um anzol e limpar um peixe.

Música - "A sua missão é criar música de fundo para os anúncios da nossa universidade. Sinta-se à vontade para a tornar mais contagiante e utilize instrumentos que agradem aos seus colegas.

Ideias de Ação

Ajudar os outros - "A sua missão é pegar no conteúdo deste envelope [5 euros] e dar o maior incentivo possível a alguém na nossa universidade".

Jogos de Vídeo - "A sua missão é criar um novo conceito de jogos de vídeo para adolescentes com idades compreendidas entre os 14-18. Uma vez concluído, vou ajudá-lo a lançar o seu conceito aos proprietários da Haemimont Games".

Crédito Extra:

- Sempre que possível, ajude os estudantes a alargar as suas missões. Envie ideias aos estudantes por e-mail sobre oportunidades e ajude-os a trabalhar em rede com adultos que já trabalhem nas áreas que lhes interessam.
- Utilize as redes sociais para angariar voluntários de qualquer área profissional. Peça a estes voluntários que sugiram "missões" para os estudantes.

País de origem: Bulgária



Procurar o Desafio

Descrição

No seu livro *Think Again*, Adam Grant (2021) encoraja os leitores a escapar às 'câmaras de eco' onde todos concordam com eles. Em vez disso, desafie a sua mentalidade, procurando pessoas que pensam de forma diferente.

Se tem uma visão particular sobre algo, encoraje uma discussão fundamentada com pessoas que não têm uma visão semelhante, onde se desafiam umas às outras. Não tente apenas vencê-los; aprenda com eles.

O que é que não sabia antes? Deverá alterar a sua opinião, talvez tornando-se mais moderada, ou substituí-la?

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Desafiar a própria mentalidade.
- Dificuldade em desafiar os próprios limites.
- Dificuldade em aceitar as ideias dos outros.

Benefícios para alunos adultos

- Pensar de forma diferente.
- Melhorar a capacidade de estar de mente aberta.
- Aprender com os outros.
- Melhorar a capacidade de enfrentar desafios.
- Desenvolver uma mentalidade desafiante.



1. Os originais sabem que são um péssimo juiz das suas ideias.

Todos pensam que o seu "bebé" é o mais bonito do mundo: assumimos que deve ser evidente para todos o quão fantástica é a nossa ideia. Errado. Temos de procurar um feedback honesto e credível. Mas onde? Não podemos confiar nos nossos gestores: eles tendem a ser demasiado negativos*. Nem a sabedoria das multidões: tendem a ser demasiado desinformados. Então, aonde se pode recorrer para obter um feedback útil? Aos seus pares. Eles sabem o que é bom e se a sua ideia tem promessa. Pergunte-lhes.

2. Os originais tornam o desconhecido em familiar.

3. Os originais combatem o pensamento de grupo.

Mantêm-se abertos a todas as ideias e feedback, mesmo quando não gostam do que ouvem. Adam Grant sugeriu outro exercício: junte-se à sua equipa e faça um brainstorming sobre o que poderia matar a sua empresa (ou o seu departamento ou projeto). Pense como um concorrente. O treino dá-lhe alguma distância, coloca-o ao ataque em vez de defesa, e é menos provável que seja ultrapassado pela oposição.

4. Os originais encontram aliados em lugares improváveis.

5. Elimine as "ervas daninhas".

Não se deixe enganar por alguém que parece agradável mas que leva o seu tempo e as suas ideias e nunca dá em troca. Essa pessoa pode esgotar a sua energia.

Ideias de Ação

Os doadores discordantes são melhores aliados do que os agradáveis. Isso não significa deixar de contribuir ou de ser esperto. Ajude os outros depois de fazer o que precisa para cumprir os seus compromissos. Como se diz na companhia aérea, "Proteja a sua máscara antes de ajudar os outros".

País de origem: Países Baixos

Link dos Recursos:

<https://www.apqc.org/blog/5-tips-adam-grant-how-speak-without-getting-shot-down>

<https://positivepsychology.com/growth-mindset/>



Construtores da Paz vs Destruidores da Paz

Descrição

Construtores da Paz vs. Destruidores da Paz - Esta atividade ajuda os alunos a refletir sobre comportamentos que causam conflitos versus comportamentos que promovem um ambiente pacífico.

Quando se trata de competências para uma vida ativa, existem pacificadores, e existem destruidores de Paz. As competências dos pacificadores envolvem a resolução de problemas, o estabelecimento de objetivos e o trabalho para os alcançar. As capacidades dos Destruidores da Paz envolvem a criação de conflitos, quebra de acordos, e não assunção da responsabilidade pelas suas ações.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Não seguir os seus compromissos.
- Criação propositada de argumentos e desacordos.
- Recusa em assumir os seus atos e as suas consequências.



Benefícios para alunos adultos

- Praticar a capacidade de brainstorming.
- Ser capaz de se expressar claramente e ouvir os outros.
- Encorajar os alunos a aplicar ideias a outros contextos.
- Desenvolver capacidades de discussão e avaliação.
- Aplicar ideias a cenários práticos e desenvolver a comunicação.
- Ser capaz de chegar a acordos que beneficiem todos os envolvidos.
- Ser capaz de trabalhar para um objetivo comum.

Ideias de Ação

Dividir os alunos em dois grupos.

Um grupo fará um brainstorming sobre uma lista de competências necessárias para ser um construtor da Paz. O segundo grupo fará um brainstorming sobre uma lista de aptidões necessárias para ser um destruidor da Paz.

Depois de terem tempo para fazer um brainstorming, os grupos devem partilhar as suas listas. Como grupo, discutir quais as competências que são mais cruciais para a construção da paz e porquê. (O que é necessário para a manutenção da Paz?)

Habilidades necessárias para o estabelecimento da Paz:

- Boa capacidade de comunicação.
- Capacidade de resolução de conflitos.
- Empatia.
- Capacidade de trabalho em equipa.

Habilidades necessárias para destruir a Paz:

- Provocar conflitos.
- Quebrar acordos.
- Não assumir a responsabilidade.
- Não se importar com os outros.

Ambas as competências são essenciais para a construção e destruição da paz. Contudo, as aptidões necessárias para o estabelecimento da paz são mais críticas porque ajudam a prevenir conflitos e a promover um ambiente pacífico.

País de origem: Bósnia e Herzegovina

Link dos Recursos:

<https://www.teachingenglish.org.uk/article/peacemakers-and-peace-breakers>

O Fio de Gatilho - Le fil à Bascule ®

Descrição

Baseado na neurociência e ciência comportamental, "The Trigger Wire®" é uma ferramenta para abordar a complexidade das competências comportamentais humanas, tanto individuais como coletivas. Destina-se a todos os profissionais envolvidos no coaching: formadores, consultores de RH, conselheiros vocacionais e de carreira, e coaches. Este jogo de cartas pode ser usado em empresas e escolas. Permite a cada participante conduzir uma análise detalhada e profunda das suas qualidades/acções/valores/motivações/desinteresses/evolução.

Esta formação tem como objetivo mostrar como:

- Utilizar os cartões em contexto individual ou coletivo.
- Facilitar a expressão de comportamentos humanos complexos e a sua colocação em marcha.
- Implantar uma orientação ética, lúdica e envolvente.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de auto-estima.
- Auto-negação.
- Falta de motivação.
- Esgotamento profissional e pessoal.
- Infelicidade no trabalho.
- Dificuldade em falar de si próprio, do seu projeto, das suas escolhas.
- Dificuldade na comunicação e gestão de conflitos.

Benefícios para alunos adultos

- Cognitivo: despertar a curiosidade, aceitando a complexidade.
- Emocional: reconectar com motivações profundas.
- Comportamental: trabalhar bem em conjunto, comunicar.
- Identificar os pontos fortes de cada um.
- Identificar zonas de conforto e zonas de "recursos" nas quais somos talentosos.

Ideias de Ação

o Fio de Gatilho (Le Fil à Bascule ®) consiste em 6 baralhos de cartas que pode utilizar separadamente ou em combinação, seja em um-para-um ou em grupos. Uma vez que estes baralhos (Qualidades/Ações/Valores/Motivações/Desinteresses/Evolução) têm diferentes graus de envolvimento emocional, recomendamos começar com os baralhos de Qualidades e Ações, que não requerem habilidades especiais de treino para os dirigir.

O facilitador explica as instruções e encoraja os participantes a questionarem-se sobre a escolha dos cartões que melhor lhes correspondem.

Na segunda fase, os participantes discutem e chegam a acordo sobre os cartões que guardam.

O jogo **Qualidades** permite a cada um valorizar o positivo em si próprio.

Passo 1: As cartas são colocadas com a face para baixo sobre a mesa.

Passo 2: Cada pessoa escolhe cinco cartas e guarda as que melhor lhe convêm. As outras podem ser dadas a outro participante se forem bem justificadas ou colocadas de volta no baralho. Quando cada um tem cinco cartas que correspondem ao seu carácter, passa para a etapa seguinte.

Passo 3: Cada pessoa, por sua vez, diz à seguinte pessoa (ou ao resto do grupo) como as cinco cartas se relacionam consigo próprias e as qualidades que vêem e que os outros vêem nelas. Para cada carta dão um exemplo de uma situação vivida.

Ideias de Ação

O jogo **Ações** ajuda a identificar as competências adquiridas ou a adquirir para dar o poder de ação a cada pessoa.

Ocorre em 5 fases:

- 1) O grupo concorda com a questão inicial relativa ao projeto em questão.
- 2) Cada pessoa, por sua vez, reflete sobre a questão colocada.
- 3) Cada pessoa apresenta ao grupo o resultado da sua reflexão
- 4) O grupo concorda em seis ações para levar a cabo.
- 5) O grupo define um plano de ação SMART com objetivos quantificáveis e mensuráveis e prazos claros.

O formador pode utilizar o jogo **Motivações** para identificar as motivações para ajudar a desenvolver o plano de ação.

País de origem: França

Link dos Recursos:

<https://neurocognitivism.be/le-fil-a-bascule/>

<https://hoform.catalogueformpro.com/>



Encontre algo Engraçado

Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador de adultos.

Descobriu-se que o riso aumenta a resiliência. As atividades de humor diárias para induzir o riso provaram reduzir a depressão e aumentar a alegria dos participantes, mesmo meses mais tarde. O riso também tem sido associado ao aumento da auto-estima e do trabalho de equipa.

Mesmo em situações desafiantes, as pessoas que usam o humor e o riso como mecanismo de sobrevivência têm melhor saúde mental e percebem que a sua qualidade de vida é superior à daqueles que não o usam. Quando as pessoas se podem rir de si próprias e dos seus erros, é mais provável que tenham uma perspetiva positiva da vida e que se movam mais facilmente de experiências negativas.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de resiliência.
- Perspetiva negativa sobre a vida.
- Fracas capacidades de colaboração.
- Infelicidade.
- Sentir-se desencorajado.



Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver a determinação e a perseverança.
- Maior autoconfiança.
- Melhoria das capacidades de colaboração.
- Reforçar relações.
- Aumentar a sensação de alegria e felicidade.
- Desenvolver a resistência mental.
- Foco em objetivos a longo prazo.

Ideias de Ação

Passar 10 minutos por dia, durante sete dias, no exercício seguinte:

Escreva as três situações mais engraçadas que tenha experimentado, visto ou ouvido nesse dia. Forneça detalhes e anote como elas o fizeram sentir. Se não conseguir pensar em nada, pesquise online histórias engraçadas ou anedotas. As redes sociais podem ser uma boa fonte de material humorístico.

Escreva porque é que achou graça. Quanto mais específico for, tanto mais eficaz será o exercício.

Escreva estas três coisas engraçadas no final do seu dia. Ao fazê-lo, irá fomentar um novo hábito e poderá ajudá-lo a absorver mais a emoção à medida que dorme.

Exemplos:

- Vi um cão a andar com as patas traseiras. Foi tão cómico!
- Ouvi uma piada hilariante sobre dois tipos num bar.
- A minha amiga contou-me uma história engraçada sobre a altura em que se perdeu na cidade.
- Vi um cão a perseguir a sua cauda em círculos.
- Ouvi uma piada sobre uma galinha a atravessar a estrada.
- Assisti a um programa de comédia de stand-up no YouTube. Foi tão engraçado!
- Li uma banda desenhada engraçada no jornal.

*NB: Há certas coisas de que as pessoas não se devem rir. Por exemplo, é inapropriado rir se alguém está a sofrer ou gozar com a aparência, raça ou cultura de alguém. Se não tiver a certeza sobre a graça de alguma situação, deve ter cauteloso.

País de origem: Bulgária

Debate de Oxford

Description

O debate de Oxford é um tipo de discussão único e formalizado entre duas equipas sobre a tese apresentada, que deve assumir a forma de uma sentença. A equipa que defende a tese argumenta para proteger a teoria do debate, enquanto a oposição tenta derrubá-la.

A versão original da tese é dada às equipas alguns dias ou semanas antes do debate, para que cada grupo possa preparar-se substancialmente para a discussão. Os tópicos a discutir podem variar, incluindo situações de vida relacionadas com o desenvolvimento pessoal.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de comunicação.
- Falta de respeito pelas opiniões dos outros.
- Incapacidade para cooperar.



Benefícios para alunos adultos

- Aprender a debater de forma respeitosa.
- Capacidade de ouvir e considerar diferentes pontos de vista.
- Desenvolvimento de competências de trabalho em equipa.
- Receber sugestões sobre como reagir numa situação da vida real.
- Melhorar as capacidades de comunicação.
- Encorajar para falar em público.
- Capacidade de respeitar pessoas diferentes e as suas opiniões.
- Desenvolver a capacidade de organização.

Ideias de Ação

O formador lê um caso de vida e permite que as equipas de debate sorteiem quem irá defender ou refutar as ações da pessoa na história. As equipas têm alguns minutos para discutir a sua estratégia de sucesso e partilhar as responsabilidades de cada um em cada etapa do debate. O formador lidera o debate. Há também uma audiência que acabará por decidir qual a equipa que foi mais convincente.

O formador dá a palavra aos outros membros da equipa defensora da tese e à oposição. O primeiro orador é defensor da tese, seguido pelo primeiro porta-voz da oposição. Depois é a vez do segundo orador, depois o segundo orador da oposição, e assim sucessivamente. Cada membro da equipa tem um papel específico:

A principal tarefa do primeiro orador é definir a tese do debate - ou seja, explicar como a sua equipa a entende. Este orador, se tiver tempo, pode apresentar os primeiros argumentos.

O segundo orador dá argumentos a favor da tese (Proposta) ou contra a ideia (Oposição). Nesta fase, as afirmações são justificadas, e não apenas listadas.

O terceiro orador refuta os argumentos da parte contrária. O quarto orador resume todos os argumentos da equipa.

Cada orador dispõe de alguns minutos para falar. As partes podem fazer perguntas ou fornecer informações. O número de perguntas que a equipa deve aceitar é determinado pelo tempo atribuído para o debate. A audiência também tem o direito de fazer perguntas a ambas as equipas.

O público escolhe que equipa argumentou melhor o seu ponto de vista. No final da sessão, o formador resume a mais importante das teses de ambas as equipas.

Exemplo do caso a ser discutido:

O problema do Robin Hood

A sua personagem é uma testemunha ocular de um crime:

Um homem roubou um banco, mas em vez de guardar o dinheiro para si, doa-o a um orfanato que agora pode alimentar, vestir e cuidar dos seus filhos.

Sabe quem cometeu o crime. Se for às autoridades com a informação, há uma boa hipótese de o dinheiro ser devolvido ao banco, deixando muitas crianças em dificuldades. O que é que o seu personagem faz?

- Entrega o assaltante. Roubar é errado, fim da história.
- Guarda a informação para si porque o dinheiro vai para uma boa causa.

País de origem: Bulgária, Reino Unido, outros países da UE.

Link dos Recursos:

Book: The Oxford Handbook of Reciprocal Adult Development and Learning

Exercício "Dia Perfeito"

Descrição

A prática "Dia Perfeito" é um exercício simples mas poderoso que pode mudar a forma como as pessoas passam o seu tempo. Pode ajudar na definição de objetivos, clarificação de pensamentos, motivação e definição de prioridades.

Uma "vida perfeita" é simplesmente uma coleção de dias perfeitos. Quanto mais dias de divertimento e de prática das suas paixões as pessoas tiverem, mais "perfeita" e agradável será a sua vida. Por conseguinte, o nosso objetivo é mapear o que seria um dia médio na vida perfeita dos participantes.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de motivação.
- Falta de intenção.
- Falta de plano e de desejos.
- Falta de determinação e perseverança.
- Falta de auto-confiança.
- Dificuldade em estabelecer e alcançar objetivos a longo prazo.
- Sentimento de vazio.
- Perceção de que está a desperdiçar a vida

Benefícios para alunos adultos

- Construir a autoconfiança para alcançar uma vida bem sucedida
- Sentir-se melhor consigo próprio.
- Ajudar a aproximar-se do seu objetivo e desfrutar da viagem.
- Melhorar a definição de objetivos.
- Limpar os seus pensamentos.
- Melhorar a autoconsciencialização.
- Aumentar a motivação.
- Ganhar competências analíticas.
- Aprender a gerir o stress.

Ideias de Ação

Pode fazer este exercício num diário, bloco de notas em branco ou computador. É simples - escreva sobre o que é para si um dia perfeito.

É essencial concentrar-se no dia perfeito sem quaisquer extras ou surpresas adicionais (sem bilhetes de lotaria vencedores ou escapadelas românticas surpresa). A ideia aqui é criar uma lista detalhada de como é um dia perfeito, passo a passo. Isto poderia incluir:

- A hora perfeita para acordar e o que se segue? - ler durante 20 minutos antes de se levantar? Fazer uma saudação ao sol para começar o dia?
- O que faz uma vez fora da cama? Toma o café e o pequeno-almoço e depois toma banho? As cortinas das janelas estão completamente abertas ou fechadas enquanto se prepara?
- O que acontece a seguir? Vai para o trabalho/escola ou fica em casa - como é que isso se parece? Com quem se envolve? Como é que é a secretária?
- Como é um almoço nutritivo e o que inclui?
- E assim por diante. Crie um dia que não possa ficar aborrecido, e poderá repetir com prazer cinco ou sete dias por semana.

Pode criar um 'Dia Perfeito' para diferentes dias e cenários - dias de trabalho e dias de descanso. Pense nos comportamentos individuais, descrevendo como ocuparia o tempo.

País de origem: EUA, implementado na Eslováquia

Link dos Recursos:

<https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/>

Programa Atitude Positiva

Descrição

Atitude Positiva é um Programa para a promoção de comportamentos saudáveis e prevenção de comportamentos de risco, centrado no desenvolvimento das competências sócio-emocionais dos estudantes e na promoção do ajustamento escolar durante a transição do ciclo. O projeto inclui atividades destinadas a todos os agentes escolares, facilitando-lhes a promoção e manutenção destas competências. O Projeto Atitude Positiva teve início no ano lectivo 2004/05 nas escolas do 2º e 3º ciclo de Campelos, Maxial e São Gonçalo (concelho de Torres Vedras).

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de Autocontrolo.
- Falta de competências socio-emocionais.



Benefícios para alunos adultos

- Aumentar a autoconsciencialização
- Melhorar a consciência social
- Melhorar o autocontrolo
- Melhorar as competências relacionais
- Desenvolver uma tomada de decisão responsável
- Desenvolver competências sócio-emocionais.

Mais do que uma boa prática, este é um programa holístico a ser implementado em Escolas ou outras instalações educativas. No entanto, pode ser adaptado a diferentes contextos com as necessidades exatas.

Além disso, é preciso profissionais/técnicos experientes, tempo e esforço para implementar um projeto desta dimensão.

O projeto inclui intervenção em estudantes através de sessões de desenvolvimento sócio-cognitivo abrangendo cerca de 2000 pessoas. A maioria delas são estudantes, professores, pais, educadores e trabalhadores juvenis, que participam nas várias atividades desenvolvidas pelos psicólogos que colaboram no projeto. Atualmente, o projeto integra quatro ações que visam desenvolver competências sócio-emocionais, criando condições mais favoráveis à adoção de comportamentos saudáveis e reduzindo os comportamentos de risco. Desta forma, o projeto apoia a criação de condições para o sucesso escolar e pessoal, quer diretamente através da intervenção em transições do ciclo escolar, quer indiretamente através de programas de desenvolvimento de competências, ações de informação e sensibilização, e a formação de agentes na utilização de ferramentas específicas.

Ação 1 - Divulgação e sensibilização

- Identificar os principais problemas e as características da população alvo e dos agentes.
- Divulgação do Projeto a futuros parceiros.
- Partilhar experiências a nível nacional e internacional para melhorar continuamente os resultados.

Ação 2 - Avaliação, encaminhamento

- Avaliar os fatores de risco e equilíbrio para identificar os grupos com os quais é necessário intervir.
- Identificar ou criar instrumentos para a avaliação dos programas.
- Avaliar o impacto dos programas de competências sócioemocionais desenvolvidos pelo Projeto Atitude Positiva e o nível de satisfação dos estudantes.

Ação 3 - Desenvolver competências

- Desenvolver competências para proteger os jovens.
- Envolver os pares na mudança do comportamento dos jovens em risco.
- Promover as capacidades de socialização dos estudantes.
- Desenvolver o Autoconceito dos estudantes nas suas várias dimensões.
- Promover a aprendizagem dos jovens de ferramentas de trabalho por professores e assistentes operacionais para reduzir os fatores de risco e aumentar os fatores de proteção.

Ação 4 - Transição Positiva

- Aumentar o conhecimento sobre os processos de transição do ciclo.
- Desenvolver um programa de intervenção específico.
- Promover a adaptação escolar.
- Detectar situações de intervenção futura em termos de competências sócio-emocionais.

País de origem: Portugal

Link dos Recursos:

<https://www.atv.pt/atividade/25>

<https://bit.ly/3RC8DiR>

Visualizar um Dilema

Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador de adultos e que pode ser feita em grupo ou individualmente.

Somos confrontados diariamente com dilemas. Alguns são pequenos (O que devemos comer ao almoço?), enquanto outros têm um impacto significativo nas nossas vidas (Devemos trabalhar para uma start-up?).

Embora tenhamos sempre de equilibrar riscos e ganhos potenciais, a abertura ao crescimento não significa que se torne menos cauteloso.

Quando se depara com um dilema, é essencial pensar sobre o que se quer alcançar. Uma mentalidade fixa irá atrasá-lo, enquanto uma mentalidade de crescimento irá ajudá-lo a avançar.

Problemas que estamos a resolver com esta boa prática

- Falta de motivação.
- Dúvida de si mesmo .
- Falta de auto-confiança.
- Perspetiva negativa.
- Insatisfação.
- Falta de auto-eficácia.

Benefícios para alunos adultos

- Focar o sucesso.
- Aprender com o sucesso e o fracasso.
- Persistir face a contratempos.
- Ter esperança no futuro.
- Melhorar a criatividade.
- Melhorar a capacidade de resolução de problemas
- Melhorar a autoreflexão.
- Fomentar a motivação intrínseca

Ideias de Ação

Tente visualizar alguns dilemas reais e artificiais. Como reagiria à situação a partir de uma mentalidade fixa versus uma mentalidade de crescimento? Considere os dois exemplos seguintes:

Não recebeu a oferta que esperava da escola de pós-graduação.

Uma mentalidade fixa pode dizer-lhe que se está a enganar a si próprio. Nunca iria entrar.

Usando uma mentalidade de crescimento, vai-se mais longe. Pensa no seu objetivo. O que estás a tentar alcançar? Poderá voltar a contactar a escola para ver que opções tem ou candidatar-se a uma diferente? Talvez pudesse empenhar-se em estudos adicionais e depois tentar candidatar-se novamente.

O projeto não correu bem; cometeu erros.

Uma mentalidade fixa poderia perguntar: Bem, o que podia esperar? Afinal, eu não tinha as competências necessárias. Aceita o fracasso e, muito provavelmente, repete os erros no futuro.

Usando a sua nova mentalidade de crescimento, pensa em como poderia aprender com o que correu mal. Reúne a equipa para considerar o que pode salvar, como pode corrigir o que está errado, e como pode evitar que isso volte a acontecer.

Uma mentalidade de crescimento permite que volte a ter o controlo da situação.

Ideias de Ação

Exemplo de como implementar a prática:

1. Escolha um dilema que esteja a enfrentar
2. Escreva o que uma mentalidade fixa diria sobre a situação
3. Escreva o que uma mentalidade de crescimento diria sobre a situação
4. Avalie qual a mentalidade que é mais útil na situação atual
5. Decida como quer reagir ao dilema com base na sua avaliação.

O formador pode discutir a prática com os alunos adultos se a formação for feita em grupos.

Exemplos de perguntas orientadoras:

- Qual foi a sensação de ter uma mentalidade fixa na situação?
- O que teria acontecido se tivesse escolhido uma mentalidade de crescimento?
- De que outras maneiras teria podido reagir face ao dilema em questão?
- Como reagiriam outros membros do grupo na mesma situação?

País de origem: Bulgária



Descrição

Esta prática foi retirada de uma entrevista com um formador de adultos.

Dar aos alunos um curso breve e introdutório sobre como a neuroplasticidade acontece no cérebro humano. Muitas pessoas ficam fascinadas com a forma como o seu cérebro funciona. Explicar o conceito de neuroplasticidade ajuda-as a ver a ligação fisiológica entre os seus esforços e as suas capacidades. Pode também fornecer o "porquê" por detrás de muitas coisas que lhes pedimos que façam para aprenderem melhor.

Problems we are solving with this good practice

- Falta de auto-motivação e perseverança.
- Maus hábitos de estudo.
- Falta de auto-entendimento e de confiança nas próprias capacidades.
- Dificuldade em lidar com contratempos ou desafios.
- Falta de compreensão de como funciona o cérebro e como este influencia a aprendizagem, o desenvolvimento e a mudança ao longo do tempo.
- Falta de consciência do impacto das diferentes estratégias de aprendizagem.

Benefícios para alunos adultos

- Desenvolver estratégias de aprendizagem.
- Melhor preparo para lidar com contratempos e desafios.
- Tornar-se mais motivado.
- Encontrar maior confiança em si próprio.
- Melhorar a autoconsciencialização.
- Melhorar as capacidades de comunicação.
- Melhorar a capacidade analítica.

1. Pedir aos alunos que façam um brainstorming sobre tudo o que sabem acerca do cérebro humano e porque é que ele funciona.
2. Fornecer-lhes perguntas "verdadeiras ou falsas", como por exemplo:
 - Temos mais células cerebrais quando somos bebés do que agora.
 - O QI é fixado à nascença.
 - As pessoas mais inteligentes têm cérebros maiores.
3. Fazer com que os alunos prevejam se cada afirmação é "verdadeira" ou "falsa". Sinta-se à vontade para os deixar discutir e debater as suas respostas. Coloque-os em equipas e faça-os justificar uma resposta antes de revelar as respostas, se o processo de aprendizagem o permitir.

4. Revelar as respostas

Temos mais células cerebrais quando bebés do que temos agora.

Verdade: Durante a adolescência, o nosso cérebro perde células cerebrais para permitir às células existentes mais espaço para desenvolver ligações fortes e amplas. Pense no conceito de "poda" de uma roseira. Embora possamos ganhar e perder células à medida que envelhecemos, 30 das nossas capacidades dependem mais da quantidade e força das ligações entre neurónios do que da soma das células.

IO QI é fixado à nascença.

Falso: O QI pode permanecer relativamente estável; contudo, muitos estudos mostram que o esforço, a motivação, e a prática podem influenciar a pontuação do QI.

As pessoas mais inteligentes têm cérebros maiores.

Falso: O volume de um cérebro não dita inteligência ou habilidade. Por exemplo, por volume, o homem médio tem um cérebro maior do que o feminino médio, apenas devido à capacidade craniana média (crânios maiores). Não se preocupe, porém, porque não há correlação entre volume e capacidade ou inteligência.

5. Fazer com que os alunos imaginem que cada um deles é uma célula cerebral dentro de um cérebro. Peça-lhes que estendam um braço com os dedos esticados. Rotulem este braço com o seu "dendrito". Rotular o punho de um "axônio". As células cerebrais comunicam enviando sinais elétricos e químicos dos dendritos aos axônios através de uma "lacuna sináptica" (o espaço entre o punho e o dedo).

Exemplo de explicação: Cada vez que aprendemos, células específicas enviam um sinal. Se voltarmos a fazer a mesma coisa, envia outro sinal. Com o tempo, se os sinais acontecerem com frequência suficiente, o nosso cérebro muda a sua estrutura para que este "disparo" se torne mais sem esforço. Além disso, se os disparamos frequentemente, as células envolvem estas ligações com uma substância gorda chamada "mielina" para tornar o disparo mais eficiente. Por outras palavras, o nosso cérebro está constantemente a mudar de forma à medida que aprendemos.

6. Ensine os alunos a dizerem frases simples que ajudá-los-ão a lembrarem-se desta ideia, como por exemplo: "Usa o cérebro ou vais perdê-lo".

País de origem: Bulgária

Conclusão



Grit (Determinação)

O grit é uma característica que permite às pessoas manterem o seu foco e perseguirem os seus objetivos apesar dos desafios e contratemplos. Diz-se que as pessoas com grit (determinação) são resilientes e tenazes.

Possuem uma forte ética de trabalho e não têm medo de falhar. Em vez disso, vêem o fracasso como uma oportunidade para aprender e crescer.

Desenvolvimento do carácter

O desenvolvimento do carácter é um processo baseado num programa de psicologia positiva que ajuda as pessoas a construir os seus princípios de valores éticos fundamentais da vida - respeito, justiça, responsabilidade, etc.

Inteligência emocional

A inteligência emocional (EI) é um conjunto de capacidades que dizem respeito às emoções e à informação emocional. (S Côté - Annu. Rev. Órgão. Psychol. Orgão. Behav., 2014).

Mentalidade de crescimento

Uma mentalidade de crescimento é a crença de que os indivíduos têm o poder de mudar e crescer através dos seus próprios esforços. Esta mentalidade baseia-se na ideia de que a inteligência e a capacidade não são traços fixos, mas podem ser desenvolvidos através de trabalho árduo e dedicação.

Glossário

Auto-consciencialização

A auto-consciencialização permite às pessoas compreenderem os seus próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos e como estes afectam outras pessoas. A capacidade de auto-consciência é essencial para a boa saúde mental e para as relações pessoais. Pessoas que são autoconscientes são capazes de regular as suas emoções, estabelecer limites, e alcançar os seus objetivos. São também mais capazes de lidar melhor com o stress e de fazer mudanças positivas nas suas vidas.

NEETs

NEET é um acrónimo que significa "Not in Education, Employment, or Training" (Não em Educação, Emprego ou Formação). NEET é uma classificação utilizada para descrever jovens que não estão matriculados na escola e não estão a trabalhar. Os NEET lutam frequentemente com questões de saúde mental, desemprego, e subemprego. No entanto, existem programas e iniciativas para ajudar os NEET a reintegrar a força de trabalho e a tornarem-se membros produtivos da sociedade. Com o apoio adequado, os NEETs podem superar os desafios que enfrentam e levar uma vida bem sucedida.

Soft skills

Habilidades relacionadas com a personalidade, atitude, e comportamento. Exemplos: trabalho de equipa, comunicação e resolução de problemas.

Quais são os nossos próximos passos e onde pode encontrar informações sobre eles?

Para seguir as nossas atividades e o desenvolvimento das próximas etapas do projeto consultem a nossa página web

<https://characterdevelopment.edukopro.com>

Contactem-nos

COORDENADOR DO PROJETO

Formethic

formethic.europe@gmail.com

PARCEIROS DO PROJETO

Smart Idea, Igor Razbornik s.p.

igor.razbornik@gmail.com

Edukopro

edukopro21@gmail.com

Coaching Bulgaria Association

denitsa.dianova.dimova@gmail.com

Jumpin hub

jumpinhub@gmail.com

Youthfully Yours SK

info@youthfullyyours.sk

Rousse industrial association

galena.robeva@ragina.net

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

**Este documento é apenas para uso electrónico. Por favor,
não imprimir.**



Desenvolvimento do carácter para uma vida ativa
Character development for active life
2021-1-FR01-KA220-ADU-000035291



Financiado pela
União Europeia