

GUIA DE E-LEARNING PARA E-TUTORES



MIGRANTECH

Um impulso para a formação e
emprego de migrantes e refugiados

PROJETO N° 2020-1-FR01-KA204-080342

ÍNDICE

<u>INTRODUÇÃO</u>	2
<u>Sobre a Migrantech</u>	2
<u>Qual é o objetivo do guia?</u>	3
<u>Aptidões de empregabilidade para migrantes e refugiados</u>	4
<u>O papel dos e-tutores</u>	9
<u>O KIT DE FORMAÇÃO MIGRANTETECH</u>	10
<u>E-módulos: a abordagem pedagógica da Migrantech</u>	11
§ 1 Estrutura do percurso de formação na plataforma	11
§ 2 Apresentação de e-módulos por categoria	12
<u>Orientação através do percurso Migrantech</u>	20
§ 1 O itinerário pedagógico dos guias	20
§ 2. Envolver os alunos	23
§ 3. como ajudar os alunos a seguir o caminho de formação em autonomia	25
<u>Ferramentas Migrantech para auto-avaliação e certificação das competências adquiridas</u>	27
§ 1. ferramentas para a certificação das competências adquiridas	27
§ 2. A auto-avaliação	28
<u>APÊNDICE</u>	29
<u>Como foram desenvolvidos os e-módulos Migrantech?</u>	29
<u>GLOSSÁRIO</u>	35

INTRODUCTION

SOBRE A MIGRANTECH

O projeto Migrantech visa proporcionar aos migrantes, refugiados e profissionais que trabalham com este público um percurso de e-learning composto por 40 módulos electrónicos que lhes permitirá desenvolver as competências mais necessárias no mercado de trabalho (digital, competências-chave e transversais), apoiando assim a sua aprendizagem, empregabilidade e inclusão social.

Este projeto é uma parceria estratégica de 2 anos (2020-2022) coordenada pela AMSED (França), em parceria com Familles du Monde asbl (Bélgica), Anatolia Youth Association (Turquia) e Factor Social (Portugal).



Os nossos objetivos :

- Compreender e identificar as necessidades de competências mais relevantes procuradas pelas empresas e empregadores/empresas;
- Permitir aos educadores e profissionais alargar e adaptar os seus conhecimentos e desenvolver competências, que são as bases para aproximar as suas audiências do mercado de trabalho;
- Fornecer ferramentas e métodos personalizados de e-learning aos profissionais que trabalham com migrantes e refugiados, a fim de facilitar a sua integração socioprofissional;
- Empreender a educação e a formação como elemento-chave na promoção da coesão social e dos processos de integração;
- Promover a coexistência entre a sociedade e as comunidades de migrantes e/ou refugiados;
- Combater a discriminação contra migrantes e refugiados;

QUAL É O PROPÓSITO DESTA GUIA?

Este guia destina-se ao emprego, integração e formação de profissionais que trabalham com migrantes e/ou refugiados. Foi concebido como uma ferramenta para os ajudar a compreender a plataforma digital Migrantech e para identificar as necessidades e competências dos utilizadores-aprendizes, a fim de acompanhar os seus clientes através do programa de formação Migrantech.

Ao utilizar este guia, será capaz de:

- Identificar o nível de habilidade do seu público.
- Estruturar e planear um percurso de formação que satisfaça as suas necessidades de formação.
- Apoiar os formandos adultos no desenvolvimento das suas competências e aproximá-los das competências procuradas pelas empresas.
- Apoiar o reconhecimento e certificação da aprendizagem on-line e não formal a partir da experiência Migrantech.



APTIDÕES DE EMPREGABILIDADE PARA MIGRANTES E REFUGIADOS

O principal objetivo do projeto Migrantech é promover a empregabilidade de migrantes e refugiados através da utilização de ferramentas e métodos de aprendizagem disponíveis numa plataforma digital, incluindo um kit composto por 40 módulos electrónicos. Para atingir este objetivo, é essencial assegurar a relevância do percurso de formação proposto, que deve permitir o desenvolvimento de competências que possam ser implementadas no ambiente profissional, quer ao nível da procura de emprego, quer ao nível da instalação no ambiente de trabalho.

Por conseguinte, a identificação e compreensão das necessidades de competências mais importantes e adequadas procuradas pelos empregadores foi o ponto de partida do projeto. Como a estrutura dos módulos electrónicos deve apoiar os migrantes e refugiados na sua inclusão socioprofissional, é importante compreender primeiro o contexto e a situação em que se encontram nos seus países de acolhimento. **Assim, foi realizado um estudo pelos parceiros sobre as competências-chave, transversais e digitais mais relevantes para um melhor acesso ao emprego de migrantes e refugiados.** A análise dos resultados deste estudo foi então utilizada como referência para o desenvolvimento do programa de formação.

Este inquérito foi realizado entre os três principais grupos-alvo do projeto nos quatro países parceiros (França, Portugal, Bélgica e Turquia), nomeadamente 100 profissionais de emprego e formação que trabalhavam com migrantes e/ou refugiados, 100 migrantes e/ou refugiados que tinham encontrado recentemente trabalho ou eram empresários e finalmente 80 empresas que tinham recrutado migrantes e/ou refugiados. **Foram entregues três questionários a estes diferentes grupos-alvo, abordando os temas das competências-chave úteis no mercado de trabalho, procura de emprego e empregabilidade, obstáculos à empregabilidade, formação profissional e satisfação profissional.** De facto, para construir o projeto da forma mais eficiente possível, parecia essencial para os parceiros considerar a posição das empresas, dos profissionais da educação e da formação profissional, bem como a dos próprios migrantes e refugiados.

A primeira parte deste trabalho consistiu numa pesquisa documental realizada com todas as associações parceiras, incluindo resultados sobre os principais obstáculos encontrados pelos migrantes e refugiados, informação sociodemográfica que lhes diz respeito ou sobre os sectores de emprego mais suscetíveis de os recrutar nos países parceiros.

A segunda parte centra-se nas competências procuradas pelos empregadores no mercado de trabalho. Os três grupos-alvo inquiridos foram questionados sobre algumas das competências-chave enumeradas na Recomendação 200/962/CE do Conselho da União Europeia.

Esta última define as competências-chave como "a capacidade de agir e reagir adequadamente numa variedade de situações através da mobilização e combinação de conhecimentos pessoais, atitudes e procedimentos, num contexto específico, significativo e documentado". São muitas vezes consideradas como incorporadas na capacidade de um indivíduo de utilizar e combinar conhecimentos específicos, aptidões e atitudes que demonstram valores pessoais e profissionais, a fim de realizar atividades de trabalho com o padrão de qualidade exigido.

- **Empregadores :**

Como o gráfico abaixo indica, as competências mais frequentemente identificadas como importantes pelas empresas que empregam migrantes/refugiados são a **gestão do tempo**, seguida da **aprendizagem, adaptabilidade e autonomia**, depois a **capacidade de identificar os seus próprios erros**, e finalmente as **competências interpessoais, interculturais, cívicas e sociais**, bem como as **competências para a resolução de problemas**. Também estão incluídos o comportamento profissional e a confiança.

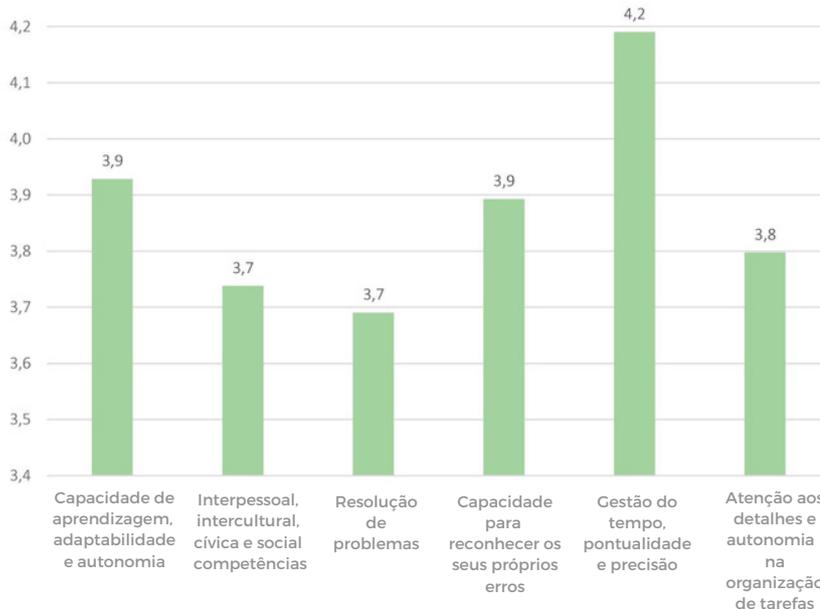


Figura 1. Competências mais valorizadas no mercado de trabalho de acordo com os empregadores

- **Emprego e formação de profissionais:**

Segundo os profissionais de emprego e formação, a **aprendizagem, adaptabilidade e autonomia** eram as competências mais valorizadas, seguidas de competências de **gestão do tempo e comunicação**. As **aptidões interpessoais, interculturais, cívicas e sociais**, a **resolução de problemas e a identificação dos seus próprios erros** foram colocadas ao mesmo nível.

Também se pode notar que as competências matemáticas e as competências básicas em ciências e tecnologia, mencionadas na recomendação 2006/962/CE do Conselho da União Europeia, eram as menos procuradas.

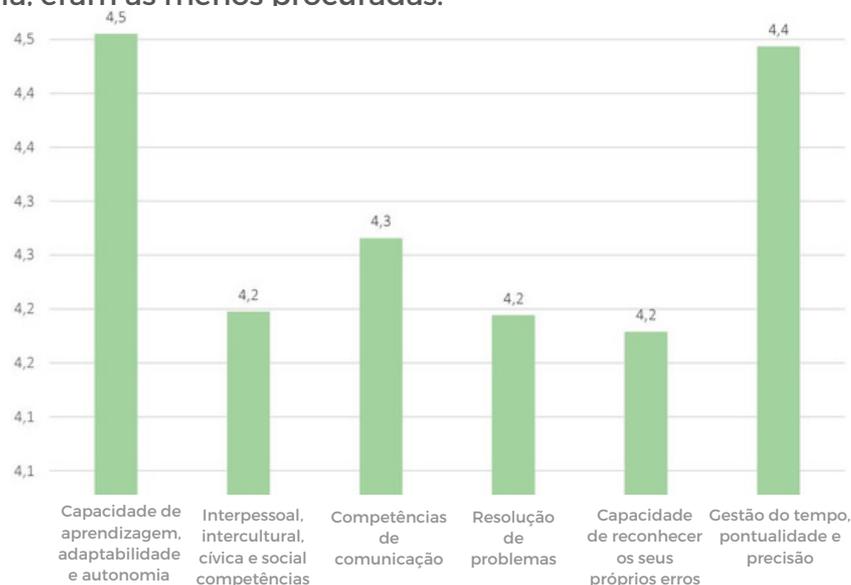


Figura 2. Competências mais valorizadas no mercado de trabalho de acordo com os profissionais do EFP

• Migrantes e refugiados

Uma grande parte dos participantes residia no seu país de acolhimento há menos de 5 anos (56%), e a maioria deles não possuía educação superior (53,2%). Este pode ser um fator interessante a considerar, uma vez que baixos níveis de educação podem constituir um sério obstáculo para encontrar um emprego. Para migrantes e refugiados, **gestão do tempo, gestão do stress, resolução de problemas, capacidade de aprendizagem, autonomia e adaptabilidade, competências interpessoais, interculturais, cívicas e sociais** foram citadas como as competências mais procuradas no mercado de trabalho. Refletindo emprego e formação de profissionais, competências matemáticas e conhecimentos básicos de ciência e tecnologia foram menos citados.

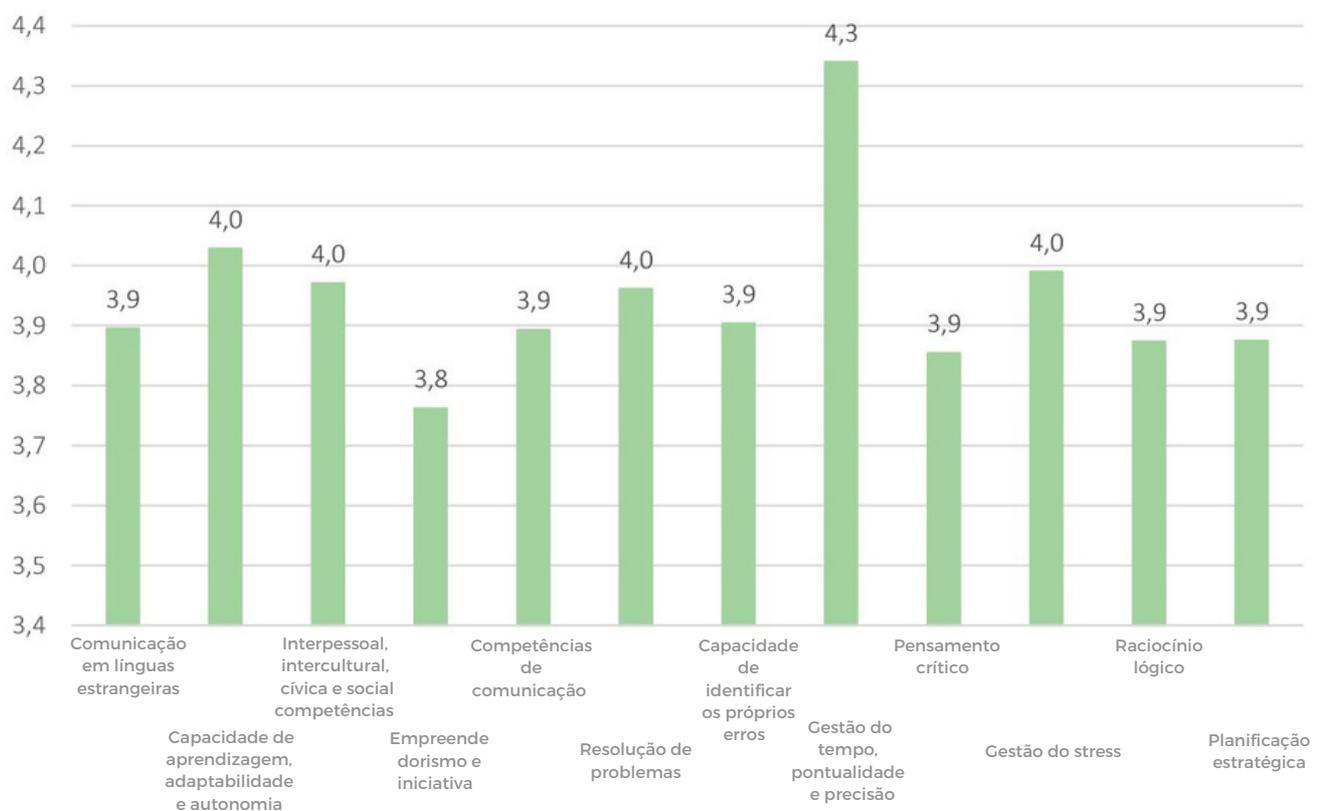


Figura 3. Competências mais valorizadas no mercado de trabalho de acordo com migrantes e refugiados

Os parceiros do projeto também quiseram analisar em profundidade as competências mais valorizadas no mercado de trabalho, entrevistando diretamente empregadores, profissionais do mercado de trabalho e profissionais de emprego e formação. Isto ajudou a obter uma visão mais global das competências mais importantes para uma melhor integração profissional de migrantes e refugiados.

De acordo com este estudo, as competências mais procuradas são a **gestão do tempo, a pontualidade e precisão, a aprendizagem, adaptabilidade e autonomia e a capacidade de identificar os seus próprios erros. Outras competências incluem empreendedorismo e iniciativa, memorização, resolução de problemas, e atenção aos detalhes, competências organizacionais. e aptidões emocionais.**

Os resultados do inquérito mostraram alguma consistência nas respostas dos três grupos-alvo. As competências listadas abaixo foram reconhecidas como as mais importantes no mercado de trabalho. Estes dados foram utilizados como referência para o percurso de formação desenvolvido no âmbito do projeto Migrantech, que será discutido em mais pormenor neste guia.

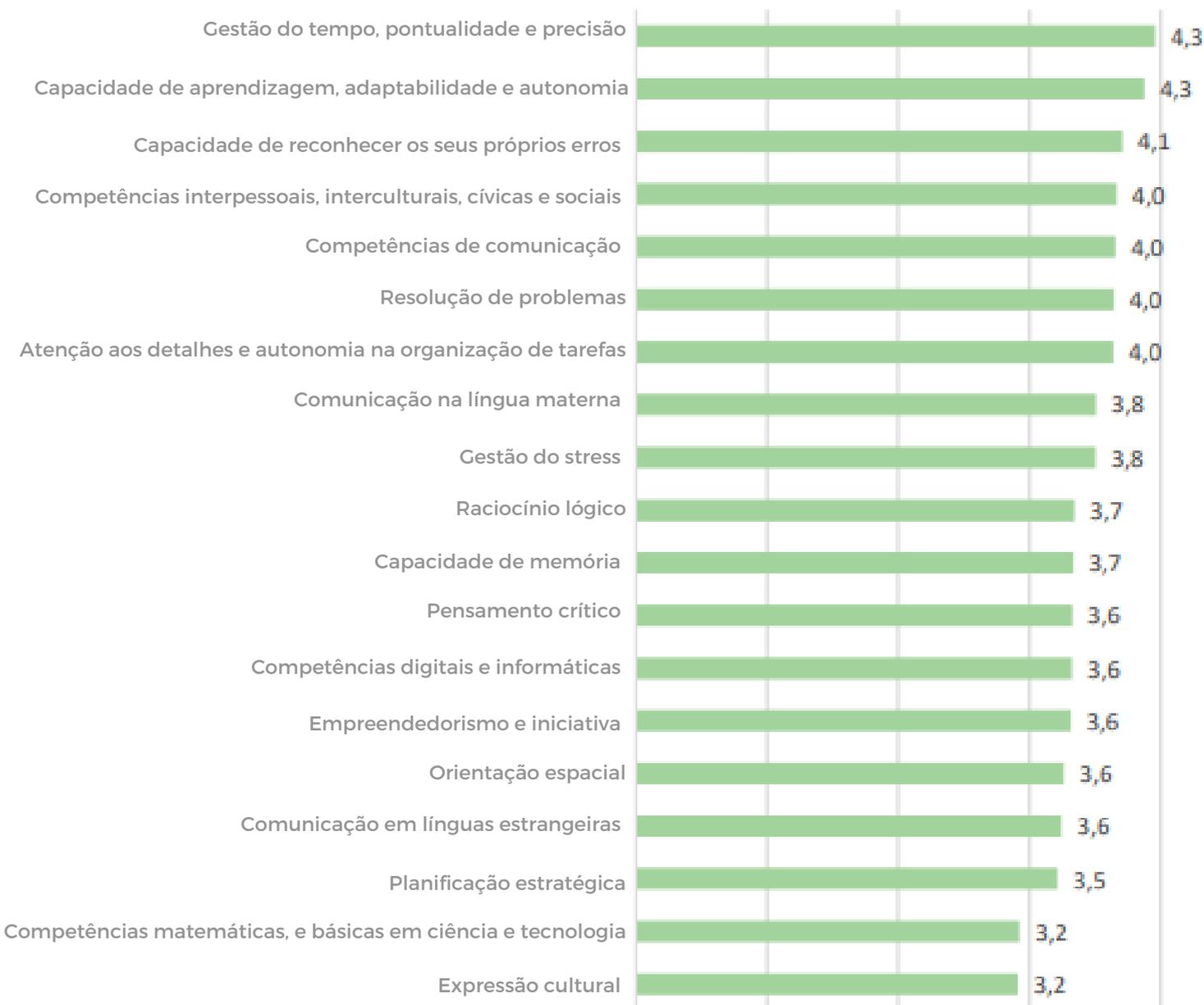


Figura 4 Visão geral das competências mais valorizadas

Para uma formação de sucesso:

O aspecto geral e exaustivo desta plataforma requer preparação e atenção especial do e-tutor quanto à qualidade da formação que irá ministrar. Por conseguinte, identificámos as etapas que permitem uma utilização e aprendizagem óptimas da Migrantech.

1 Construir a motivação explicando a utilidade do curso



Pode ser difícil motivar um adulto com experiência de vida anterior a fazer um curso. Neste caso, a melhor maneira de conseguir que o aprendiz invista no curso é

- para explicar claramente como o curso será útil e como será utilizado na vida quotidiana
- dar exemplos concretos, apresentando situações em que as competências desenvolvidas podem ser aplicadas.

2 Sensibilizar as pessoas para as necessidades de formação



Isto aplica-se especialmente às competências transversais, que estão muito presentes nos nossos e-módulos (competências de comunicação, resolução de problemas, stress e gestão do tempo, etc.). De facto, as competências transversais, em oposição às competências duras ou técnicas, são competências frequentemente ligadas às qualidades e personalidade humanas, que podem parecer menos importantes para algumas pessoas que desejam desenvolver competências mais técnicas (como as competências digitais). Algumas pessoas podem também pensar que as competências transversais, por natureza, não podem ser "aprendidas" e são inerentes a certas personalidades. É portanto essencial encontrar as palavras certas para sensibilizar os migrantes e refugiados para a importância fundamental destas competências não técnicas, que são igualmente úteis para a integração social e profissional.

3 Explicar a ligação com a realidade



Uma das formas mais eficazes de criar motivação e compreensão das necessidades de formação é ligar o caminho de formação à realidade. As empresas que empregam migrantes e refugiados expressaram os seus pontos de vista sobre as competências que são mais valorizadas no mercado de trabalho. Assim, os e-módulos foram concebidos para permitir o desenvolvimento destas competências e a procura de emprego mais bem sucedida possível. Explicar a ligação entre o percurso de formação e a realidade do mercado de trabalho parece ser a melhor forma de obter um investimento máximo dos migrantes e refugiados.

4 Esteja numa abordagem interativa



Propor trocas verbais e a realização de exercícios ou simulações permite uma melhor memorização, para fazer compreender a relevância dos cursos e tornar o curso de formação mais atrativo. É importante dar o desejo de aprender, o que raramente acontece na ausência de interatividade.

Há outros elementos específicos a considerar na formação de migrantes e refugiados:

Em primeiro lugar, uma formação eficaz exige uma adaptação aos diferentes perfis dos utilizadores da aprendizagem. Com isto em mente, os módulos da plataforma MigranTech foram concebidos para serem o mais inclusivos possível, com conteúdos úteis para todos os tipos de perfis, incluindo pessoas com deficiência, com módulos focados principalmente na saúde e na procura de emprego para pessoas com deficiência. No entanto, os alunos serão diferentes uns dos outros quando frequentam o curso, devido às suas competências adquiridas anteriormente, aos seus diferentes níveis de qualificação, mas também devido às suas próprias especificidades e personalidades, tais como uma maior sensibilidade a exercícios interativos na sua aprendizagem, diferenças na velocidade e memorização, autonomia, etc.

Será então necessário dedicar tempo a considerar cada um destes elementos, adaptando o ritmo de aprendizagem, mas também, de uma forma mais concreta, o nível da língua e do vocabulário.

A principal dificuldade que os migrantes e refugiados geralmente enfrentam é a barreira linguística. Para ultrapassar esta barreira, os treinadores devem ser capazes de encontrar um equilíbrio entre a precisão e a simplicidade do vocabulário utilizado para fornecer as explicações mais claras e compreensíveis da informação disponível no percurso de formação do projeto. Isto significa ser capaz de reformular frases e conhecer o vocabulário técnico específico por vezes utilizado nos módulos para que possa ser explicado de uma forma simples.

Idealmente, os módulos devem ser totalmente compreendidos, utilizando ao mesmo tempo os termos utilizados e não compreendidos à primeira vista para melhorar o vocabulário dos migrantes e refugiados, a fim de ultrapassar a barreira linguística. O papel do educador seria o de assegurar a compreensão do percurso de formação, contribuindo simultaneamente para a melhoria de certas competências do público-alvo, a começar pelas competências linguísticas.

O trabalhador de apoio deve também ser capaz de trazer uma certa dimensão prática à formação, que é bastante teórica no seu formato. Poderá ser difícil compreender exatamente em que situações as informações fornecidas pelos módulos poderão ser aplicáveis, pelo que caberá aos educadores responder a esta questão, por exemplo, dando ênfase a atividades interativas.

O PAPEL DOS E-TUTORS

No contexto da educação de adultos, a noção de acompanhamento pode ser ligada à identidade profissional, ao desenvolvimento profissional, bem como ao desenvolvimento de competências individuais. O objetivo do acompanhante com o migrante ou refugiado com quem trabalha é procurar os melhores meios para a sua inclusão socioprofissional.

Esta plataforma em linha visa proporcionar uma educação não formal aos migrantes e/ou refugiados. É importante ter em mente que os módulos existem para fornecer conhecimentos gerais sobre o mundo do trabalho e para preparar estas pessoas para as expectativas da vida profissional. Por conseguinte, o objetivo aqui é mais ajudá-los a desenvolver competências globais do que a dar-lhes conhecimentos específicos.

O KIT DE FORMAÇÃO MIGRANTECH



O desenvolvimento do kit de formação MigranTech é o principal objetivo do projeto. Consiste em quarenta módulos electrónicos sobre uma plataforma digital migrantech.org, que foram criados pelos países parceiros para migrantes e refugiados que vivem na Europa e na Turquia, bem como para educadores que trabalham com eles.

Através dos e-módulos, a plataforma digital concentra-se em fornecer ferramentas e métodos de e-learning para apoiar a empregabilidade e o nível de aprendizagem dos migrantes e refugiados. Os resultados do inquérito realizado entre profissionais de emprego e formação, empregadores que recrutam migrantes e refugiados, bem como os próprios migrantes e refugiados e apresentados na introdução do nosso guia, tendo servido como quadro de referência para o desenvolvimento deste percurso de formação, cada e-módulo foi concebido para permitir a aquisição de certas competências ativamente procuradas no mercado de trabalho. Para facilitar a compreensão do curso e para melhor orientar os objetivos dos aprendentes, os e-módulos foram divididos em 5 categorias relacionadas com as competências valorizadas no mercado de trabalho e permitindo a aquisição de conhecimentos necessários para a inclusão sócio-profissional. Estas categorias são **saúde mental e bem-estar no trabalho**, **comunicação profissional**, **competências transversais**, **competências digitais** e, **finalmente, procura de emprego e criação de empresas**.

A fim de tornar cada módulo mais legível, foram divididos em secções, que por sua vez estão subdivididas em subsecções. Cada uma delas inclui um aspeto teórico ilustrado por exercícios interativos e práticos e perguntas abertas, de modo a tornar o conteúdo do curso mais atrativo, permitir uma melhor memorização da informação e dar voz aos alunos.

Finalmente, a fim de atingir um máximo de migrantes e refugiados, está disponível uma tradução da plataforma e, portanto, dos módulos em 5 línguas: **inglês**, **francês**, **turco**, **português** e **holandês**.

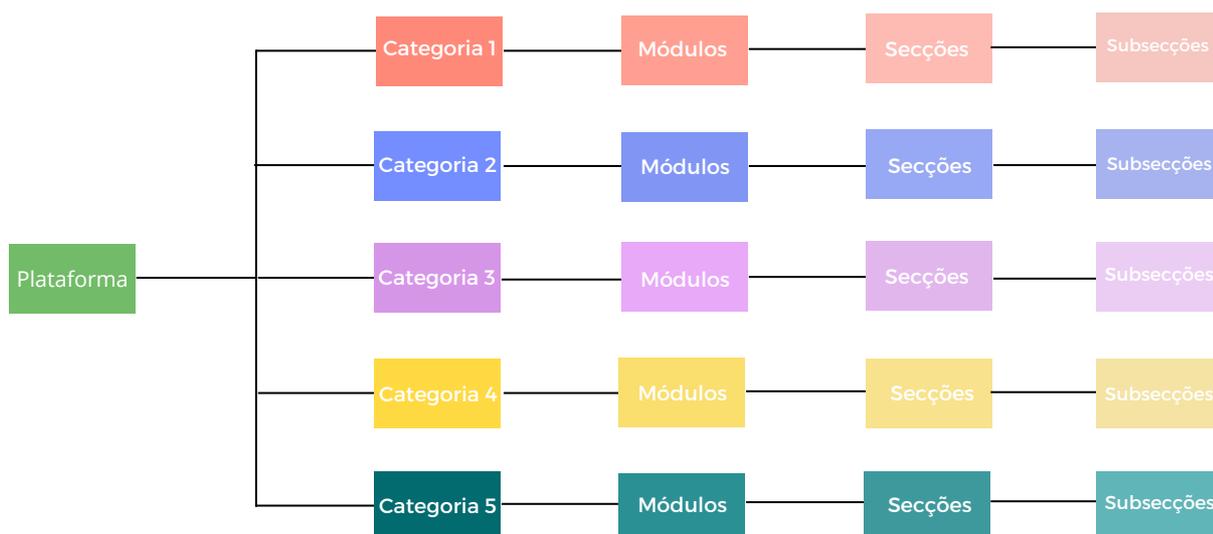
E-MÓDULOS: A ABORDAGEM PEDAGÓGICA DA MIGRANTECH

O objetivo é que o aprendente-utilizador desenvolva um máximo de competências através da conclusão de todo o percurso de formação disponível na plataforma migrantech.org. Inclui 40 e-módulos divididos em 5 categorias, que foram identificadas a partir das dezanove competências estudadas durante o inquérito do projeto, e permitem uma melhor legibilidade e navegação do percurso de formação.

- Saúde mental e bem estar
- Comunicação profissional
- Competências transversais
- Competências digitais
- Procura de emprego e criação de empresas



§ 1. Estrutura do curso de formação sobre a plataforma



Cada e-módulo tem um mínimo de três secções, elas próprias subdivididas em várias subsecções, para efeitos de legibilidade e compreensão do conteúdo. Incluem cursos teóricos sobre o tema do módulo, mas também exercícios práticos e interativos.

§ 2. Apresentação dos e-módulos por categoria

Bem-estar e saúde mental no trabalho			
Titulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Learning methods
O que é o trauma?	<ul style="list-style-type: none"> Definição de trauma Implicação do trauma no desenvolvimento do cérebro O mecanismo "Luta, Fuga, Congelamento" Resiliência 	<ul style="list-style-type: none"> Para ser capaz de reconhecer um trauma Compreender os mecanismos de uma experiência traumática Compreender a importância da superação do trauma. 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Glossário
Mindfulness no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Definição de cuidado e como praticá-lo Funcionamento e escuta das suas emoções Gestão do stress e do sistema nervoso Significado e fases de esgotamento A importância de respirar 	<ul style="list-style-type: none"> Compreensão do que é ter cuidado Melhorar o stress e a gestão emocional Compreender as suas emoções Aprenda sobre ferramentas e estratégias para gerir as suas emoções 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Perguntas abertas Exercícios práticos (respiração) Glossário
Desenvolver a autoconfiança	<ul style="list-style-type: none"> Definição de autoconfiança Apresentação de exercícios para melhorar a autoconfiança Métodos para ganhar auto-confiança no trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar a sua confiança e auto-estima Pôr em prática métodos e exercícios para o desenvolvimento pessoal Tomar consciência da importância da autoconfiança Adquira mais autoconfiança para atingir os seus objectivos 	<ul style="list-style-type: none"> Questionário sobre o nível de autoconfiança do aprendente Curso teórico Exercícios diários, semanais e mensais (relaxamento, actividades desportivas, etc.) Estudos de casos e exercícios práticos Sumário de cartazes e infográficos Avaliação final Glossário

Títulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Learning methods	
Saúde mental no trabalho Processo de adaptação (5 e-módulos)				
	1. Saúde Mental, auto-estima e as emoções	<ul style="list-style-type: none"> • Saúde Mental • Auto-estima • Emoções 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de conceitos-chave de saúde mental no contexto do emprego e da migração 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico
	2. Stress, migração e processo de migração	<ul style="list-style-type: none"> • Stressores • Stress • Migração • Migrante • Integração • Processo Migratório • Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (SDG) • Luto 	<ul style="list-style-type: none"> • Compreensão e conhecimento de conceitos-chave • Identificar os impactos na saúde mental em exemplos 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionário de compreensão
	3. Migration mourning	<ul style="list-style-type: none"> • Família • Cultura • Estatuto social • Integridade física • Pertencente a • Terra • Idioma • Estudo de caso 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar os impactos na empregabilidade dos migrantes • Aprender a lidar com os obstáculos do processo de migração 	<ul style="list-style-type: none"> • Perguntas abertas • Exercícios situacionais e reflexivos
	4. Characteristics of the ones who moved	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedade • Direitos Humanos e Saúde Mental • Vulnerabilidade • Stress • As 12 características do luto migratório • Saúde psico-social 	<ul style="list-style-type: none"> • Como avaliar o meu estado de saúde mental • Como gerir melhor a minha saúde mental • Identificar / Analisar o meu próprio processo e os impactos na minha saúde mental 	<ul style="list-style-type: none"> • Exercícios práticos de auto-avaliação
	5. Characteristics of the ones who didn't moved	<ul style="list-style-type: none"> • As 12 características do luto migratório • Quiz : sentimento de pertença • Técnica de gestão do stress 		

Comunicação profissional

Títulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Métodos de aprendizagem
Direitos e deveres dos empregados e trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Significado e funcionamento do direito do trabalho • Condições legais de trabalho dos empregados • A luta contra a discriminação • Igualdade de tratamento entre homens e mulheres • Trabalho não declarado • Inclusão sócio-profissional de migrantes não europeus 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer os direitos de segurança dos empregados • Conhecer as condições legais de trabalho e as políticas do ambiente de trabalho • Adquirir conhecimentos sobre o direito europeu do trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes
Comunicação Intercultural no ambiente profissional	<ul style="list-style-type: none"> • O significado da comunicação intercultural • A importância da comunicação intercultural nas empresas • Os obstáculos à comunicação intercultural • Falar da nossa própria cultura e do nosso quadro cultural de referência • Métodos para melhorar a comunicação intercultural 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar as capacidades de comunicação no ambiente profissional • Familiarizar-se com os colegas e a direção • Compreender a diferença nos códigos sociais entre países e culturas • Saia do seu quadro cultural de referência para compreender os outros 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes • Exemplos através de situações práticas • Apresentação de boas práticas (sistema de tutoria, programas de integração sócio-profissional, etc.) • Glossário
Linguagem empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Termos da língua de negócios • Linguagem a utilizar numa entrevista e apresentação • Linguagem a utilizar nas interações com os colegas • Termos a utilizar numa reunião • Comunicação empresarial • Viagens de negócios 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender vocabulário empresarial • Saiba como se apresentar utilizando a linguagem empresarial • Saber utilizar a linguagem empresarial em diferentes situações profissionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes • Perguntas abertas • Exercícios práticos: fazer uma apresentação
Respeito pelos códigos sociais do país de acolhimento	<ul style="list-style-type: none"> • Definições de empresa, valores, tradições, costumes e códigos sociais • O papel dos códigos sociais • Exemplos de códigos sociais • Importância da linguagem corporal 	<ul style="list-style-type: none"> • Para compreender o que é a cultura • Para compreender os diferentes aspetos da cultura • Para compreender a importância de respeitar os códigos sociais • Ser capaz de evitar erros comportamentais 	<ul style="list-style-type: none"> • Conteúdo teórico • Quizzes • Jogos
Porque é que o domínio de línguas é importante	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de emprego e desenvolvimento de competências • Outros benefícios da aprendizagem da língua nacional • Como é que eu começo? Abordagens formais e informais 	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender a importância de conhecer a língua local • Saber onde ir para começar a aprender a língua nacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes • Jogos • Exercícios práticos

Títulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Métodos de aprendizagem
Trabalho de equipa (2 módulos)			
Trabalho de equipa 1: A equipa	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho de equipa • Diferenças entre uma equipa e um grupo • Funcionamento das equipas • Os benefícios • As desilusões • Os elementos-chave 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos gerais do módulo : <ul style="list-style-type: none"> -Determinar o que é trabalho de equipa -Entender a importância de construir um bom trabalho de equipa -Identificar as causas das disfunções no trabalho de equipa -Identificar os elementos fundamentais para um bom trabalho de equipa • Objetivos específicos do módulo : <ul style="list-style-type: none"> -Analisar as suas atuais capacidades de trabalho de equipa -Ser capaz de reconhecer as disfunções do trabalho em equipa -A capacidade de transformar situações negativas de trabalho de equipa em situações positivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Questionário de compreensão e prática • Perguntas abertas
Trabalho de equipa 2: Os membros da equipa e as suas interações	<ul style="list-style-type: none"> • Liderança • Os 9 papéis de Belbin • As 5 fases de desenvolvimento da equipa (Tuckman) • Avaliação do trabalho de equipa 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos gerais do módulo : <ul style="list-style-type: none"> - Compreender o conceito de "liderança". - Analisar os diferentes papéis encontrados numa equipa - Definir as 5 fases de desenvolvimento da equipa - Identificar diferentes modelos de avaliação • Objetivos específicos do módulo : <ul style="list-style-type: none"> - Reconhecer o próprio papel ou papéis numa equipa. - Ser capaz de identificar as ações de um líder - Ser capaz de indicar em que fase de desenvolvimento se encontra uma equipa 	<ul style="list-style-type: none"> • Exercícios de situação e reflexão • Exercícios práticos de auto-avaliação

Competências transversais

Títulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Métodos de aprendizagem
Como criar e manter um horário	<ul style="list-style-type: none"> A importância da gestão do tempo Como criar um horário Como fazer uma lista de afazeres Como planejar o seu dia 	<ul style="list-style-type: none"> Compreender os benefícios da gestão do tempo Ser capaz de manter um horário 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Perguntas abertas Exercícios práticos Glossário
Auto-conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> A importância da auto-consciencialização Como ser consciente de si próprio A importância de conhecer os seus pontos fortes e fracos A importância da auto-consciencialização externa 	<ul style="list-style-type: none"> Para ser capaz de identificar os seus pontos fortes e fracos Desenvolver a capacidade de pensamento crítico, a capacidade de reconhecer erros e de aprender, adaptar-se e ser autónomo 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Perguntas abertas Exercícios práticos (completar um SWOT, por exemplo) Glossário
O sentido do detalhe	<ul style="list-style-type: none"> O significado da atenção aos detalhes no local de trabalho Formas de melhorar a sua atenção aos detalhes Atenção aos detalhes na entrevista de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Compreender a importância da atenção aos detalhes Ser capaz de melhorar o seu sentido de detalhe 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Perguntas abertas Exercícios práticos (por exemplo, descrição de um cenário de trabalho) Glossário
Desenvolver o raciocínio lógico	<ul style="list-style-type: none"> Definição de pensamento lógico Diferentes tipos de pensamento lógico (moderno, bivalente, etc.) A "árvore do problema". 	<ul style="list-style-type: none"> Compreender as formas e características do pensamento lógico Compreender e utilizar termos do campo léxico da lógica Argumentar de forma dedutiva e indutiva Reconhecer e identificar uma falácia Saber como utilizar a "árvore dos problemas" 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Exercícios práticos (brainstorming e árvore de problemas) Perguntas abertas Glossário
Integração bem sucedida numa empresa	<ul style="list-style-type: none"> Como pesquisar a sua empresa Como causar uma boa impressão nos colegas e empregadores Respeitar as regras do jogo Como construir relações com a sua equipa 	<ul style="list-style-type: none"> Saber adaptar-se a um novo ambiente de trabalho Saiba como se apresentar Manter boas relações profissionais Saber como ser operacional e autónomo Respeitar os costumes da empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Theoretical course Quizzes Summary sheets Tips and tricks Practical exercises Final evaluation and quizzes
Ser resiliente	<ul style="list-style-type: none"> Definição de resiliência e trauma Características de resiliência Formas de construir resiliência (grupos de discussão, cuidados de saúde mental, etc.) A resiliência na esfera profissional 	<ul style="list-style-type: none"> Compreender o conceito de resiliência Compreender o processo de resiliência Ser capaz de desenvolver capacidades de resiliência Determinar quais as situações que requerem resiliência 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Cartazes de síntese Glossário

Títulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Métodos de aprendizagem
Preservar a saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • As doenças profissionais e acidentes mais frequentes • As coisas certas a fazer para cuidar da sua saúde física • Os problemas de saúde mental mais comuns • O conceito e os fatores de stress • As obrigações dos empregados e empregadores em termos de saúde e segurança • Organizações e contactos para a saúde ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Saber as coisas certas a fazer para cuidar da sua saúde no trabalho • Ter um acidente de trabalho e uma doença profissional reconhecidos • Conheça os seus direitos e deveres em termos de segurança • Saber quem contactar no caso de um problema de saúde • Saber como reagir a um problema de saúde 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Cartazes de síntese • Quizzes • Glossário
Gestão de falhas, ou como se manter motivado	<ul style="list-style-type: none"> • Os tipos de falhas que podem ser encontradas no local de trabalho • As razões pelas quais um migrante ou refugiado pode enfrentar o fracasso • Possíveis soluções para superar falhas 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer os tipos de falhas que podem ser experimentadas • Aprenda a transformar o fracasso numa força • Desconstrua a sua visão negativa do fracasso • Aceitar o fracasso • Aprenda a conhecer-se melhor e a progredir 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Cartazes de síntese • Quizzes • Glossário
Desenvolva o seu pensamento crítico	<ul style="list-style-type: none"> • A abordagem filosófica, educativa e psicológica do pensamento crítico • Os bonés de pensamento de Edward de Bono • As competências centrais do MACAT • O pensamento crítico no local de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Saber o que é o pensamento crítico • Usando métodos de pensamento crítico: os "seis chapéus de pensamento" e o "modelo MACAT" • Desenvolvimento de competências em comunicação, ciência, aprendizagem e independência, empreendedorismo, memorização, raciocínio lógico e planeamento estratégico 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes • Exercícios práticos • Avaliações • Glossário
Gerir expectativas na vida pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Acesso ao sistema de cuidados de saúde • Acesso ao alojamento • Acesso à educação 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer a informação "procedimento padrão" para vários cenários da vida real 	<ul style="list-style-type: none"> • Theoretical course • Games • Quizzes • Practical exercises
As competências mais valorizadas no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • As competências mais valorizadas de acordo com a sua importância 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer as competências mais procuradas no mercado de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes • Exercícios práticos

Os módulos **Trabalho de equipa** (tabela anterior "Comunicação profissional") estão também incluídos entre as competências transversais, bem como os módulos "Como preparar o seu CV" e "Como passar uma entrevista de emprego com sucesso" (tabela "Procura de emprego e criação de empresas").

Competências digitais

Títulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Métodos de aprendizagem
Procurar um emprego na Internet	<ul style="list-style-type: none"> • Como fazer investigação na Internet • Monitorização da informação • Como candidatar-se online • Gerir a sua caixa de correio e escrever e-mails profissionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Organize a sua pesquisa de emprego • Como procurar um emprego na Internet • Descubra as ferramentas de monitorização relacionadas com a procura de emprego • Saiba como gerir a sua caixa de correio e os seus e-mails profissionais • Enviar um e-mail profissional, respeitando a netiqueta 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Perguntas abertas • Quizzes • Screenshots para explicações mais claras • Exercícios práticos • Glossário
Teletrabalho: como trabalhar a partir de casa	<ul style="list-style-type: none"> • Gerir e organizar o seu espaço de trabalho • Como planejar a sua jornada de trabalho • Autonomia e priorização • O equilíbrio entre a vida privada e profissional • Comunicação com colegas enquanto se teletrabalha • Os riscos do teletrabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Saber como criar um espaço propício ao trabalho em casa • Como organizar o seu teletrabalho • Como ficar motivado • Saiba como otimizar o seu tempo e espaço • Conhecer os aspetos negativos do teletrabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes • Glossário
Utilizar o seu smartphone num contexto profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Ferramentas básicas de comunicação telefónica (chamadas, SMS, e-mails, correio de voz, etc.) • Ferramentas de organização telefónica (Alarme, Notas, Calendário, etc.) • Aplicações úteis para a integração profissional (Whatsapp, tradução) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominar as principais aplicações e ferramentas do telemóvel • Compreender como gerir o seu tempo com aplicações telefónicas • Saiba como utilizar o seu telefone para comunicar melhor na esfera profissional 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Quizzes • Screenshots e diagramas para uma melhor compreensão do conteúdo • Conselhos práticos • Glossário
Gerir a sua e-reputação	<ul style="list-style-type: none"> • Significado de e-reputação e formação de opinião • Como conhecer o seu e-reputation • Os actores do e-reputation • Confidencialidade e pegada digital • Riscos de um mau e-reputation • Quadro legal para o e-reputation 	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar consciência da importância da sua imagem nas redes sociais • Conhecer os actores do e-reputation • Controlar e restaurar a sua reputação online • Construir um perfil social em torno de valores respeitosos • Conhecer os riscos de um mau e-reputation • Conhecer os meios legais e os recursos em caso de danos ao seu e-reputation 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso teórico • Screenshots e diagramas para uma melhor compreensão do curso • Cartazes de síntese • Quizzes • Glossário
O computador e as suas características	<ul style="list-style-type: none"> • O computador e os seus componentes • Os elementos no ecrã • Software útil: calculadora, Paint, Excel • A utilização de Word/Open Office • A utilização do Microsoft Powerpoint 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de identificar os principais componentes de um computador • Dominar as principais características do Windows • Dominar as características básicas do processamento de texto • Dominar as características básicas do Powerpoint 	<ul style="list-style-type: none"> • Conteúdo teórico • Capturas de ecrã e diagramas • Vídeos explicativos • Quizzes • Exercícios práticos (criação de um Powerpoint, por exemplo)

Procura de emprego & Criação de empres

Títulos dos módulos	Modalidades	Objetivos de aprendizagem	Métodos de aprendizagem
Conhecimento do mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Investigação do mercado nos quatro países da parceria Competências transferíveis Trabalhos mais fáceis de aceder 	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir conhecimentos sobre o estado do mercado de trabalho nos países da parceria Compreender e identificar competências transferíveis Identificar os empregos mais facilmente acessíveis 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes
Gerir expectativas quando se procura um emprego	<ul style="list-style-type: none"> O procedimento "clássico" de procura de emprego Gerir as expectativas como migrante ou refugiado Os riscos da procura de emprego como migrante ou refugiado 	<ul style="list-style-type: none"> Compreender e saber como funciona a procura de emprego Compreender as particularidades e os riscos de procurar um emprego como migrante ou refugiado 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Exercícios práticos Perguntas abertas
Como fazer uma apresentação ?	<ul style="list-style-type: none"> Como preparar um passo Como comunicar durante a apresentação Ansiedade Aspetos culturais e convencionais 	<ul style="list-style-type: none"> Ser capaz de preparar e estruturar uma apresentação clara Compreender as expectativas do público Saiba como utilizar o Powerpoint Saber como captar a atenção do público durante uma apresentação Aprenda a gerir melhor o stress 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Perguntas abertas Lista de verificação
Incapacidade e procura de emprego	<ul style="list-style-type: none"> Fazer com que a sua deficiência seja reconhecida Os direitos dos trabalhadores deficientes Comunicação da deficiência aos empregadores Estruturas e assistência para o acesso ao emprego 	<ul style="list-style-type: none"> Saber como ter a sua deficiência reconhecida Conheça os seus direitos como trabalhador com deficiência Saiba como comunicar sobre a sua deficiência quando procura um emprego Saiba como falar sobre a sua deficiência com um recrutador Conhecer as pessoas a contactar 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Quizzes Exercícios Glossário
Sectores de atividade em tensão	<ul style="list-style-type: none"> Significado da noção de um sector em tensão As principais ocupações em sectores em tensão Condições de trabalho e restrições dos sectores em tensão Construção e obras públicas Indústria hoteleira e de restauração; serviços pessoais; indústria; logística e transportes 	<ul style="list-style-type: none"> Compreender o que é um sector em tensão Conhecer os principais sectores em tensão e os seus empregos Conhecer as competências exigidas por estas profissões Conhecer as missões levadas a cabo nestas profissões Conhecer as condições de trabalho dos principais sectores em tensão 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Cartazes de síntese Quizzes Avaliação final Glossário
Como iniciar um negócio	<ul style="list-style-type: none"> Significado dos conceitos de empresa e empreendedorismo A natureza da atividade da empresa As etapas envolvidas na criação de uma empresa (plano de negócios, estrutura jurídica, formalidades, etc.) As ajudas disponíveis 	<ul style="list-style-type: none"> Para saber se os projetos empresariais correspondem à realidade dos factos e às necessidades dos consumidores Estar informado sobre a viabilidade e credibilidade do seu projeto empresarial Realizar um estudo de mercado Conhecer as ajudas e financiamentos disponíveis Saiba como gerir a dimensão jurídica do seu projeto 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Depoimentos de empresários Cartazes de síntese Quizzes Questionário final Glossário
Como procurar oportunidades de emprego	<ul style="list-style-type: none"> Como trabalhar em rede Conselhos de emprego online Redes profissionais Como conseguir um advogado e trabalhar com agências de colocação 	<ul style="list-style-type: none"> Saber como identificar oportunidades de emprego Para saber como gerir o seu tempo na procura de emprego Para saber como tornar a procura de emprego mais construtiva 	<ul style="list-style-type: none"> Curso teórico Vídeos ilustrativos
Preparação de CV	<ul style="list-style-type: none"> O que é um CV ? Erros comuns na escrita de um CV 	<ul style="list-style-type: none"> Familiarizar-se com o conceito de CV Saber o que colocar num CV 	<ul style="list-style-type: none"> Conteúdo teórico Quizzes Exercícios práticos
Como passar com sucesso numa entrevista de emprego	<ul style="list-style-type: none"> Revisão da descrição das funções Cultura empresarial O código de vestuário apropriado As perguntas e respostas durante uma entrevista de trabalho Como se comportar durante uma entrevista de emprego O acompanhamento do empregador 	<ul style="list-style-type: none"> Para compreender o que é uma entrevista de emprego Saber que informações fornecer ao empregador Conhecer os elementos essenciais para uma entrevista de emprego bem sucedida 	<ul style="list-style-type: none"> Conteúdo teórico Quizzes Recomendações de jogos Excertos de vídeos sobre entrevistas de emprego

ORIENTAÇÃO ATRAVÉS DO CURSO DE MIGRANTE

Ao orientarem migrantes e refugiados através do caminho de formação Migrantech, os educadores devem ser capazes de responder a quatro questões-chave.

- Como se consegue que um indivíduo interessado em aprender algo que ele ou ela não considera relevante?
- Como motivar um aluno a empenhar-se no esforço de aprender coisas de que não sabe que precisa?
- Como conseguir que o aluno siga o seu próprio caminho se não tem ideia da direcção a tomar?
- Como fomentar o desejo de autonomia do aluno para que este se torne auto-suficiente?

As respostas a estas questões devem ser encontradas através do itinerário pedagógico dos guias, que está dividido em seis etapas :

Preparação do ambiente de trabalho

Construir uma relação de confiança mútua com o público alvo

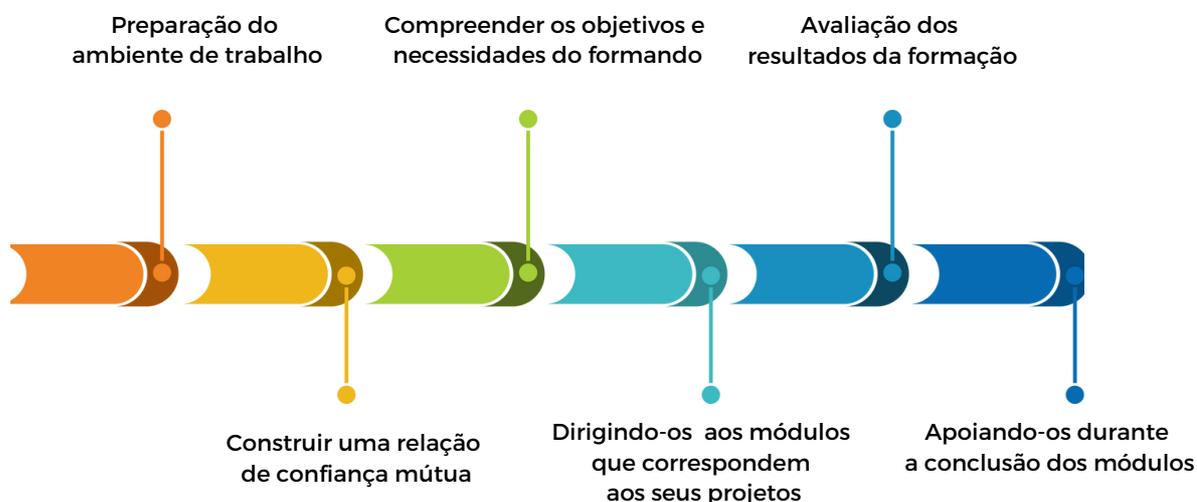
Compreender os objetivos e necessidades dos alunos

Dirigindo-os a módulos que correspondam aos seus projetos

Acompanhando-os durante a conclusão dos módulos

Avaliação dos resultados da formação

§ 1. O itinerário pedagógico dos educadores:



COMO SER UM BOM TUTOR

Será confrontado com pessoas que têm dificuldades delicadas para lidar (analfabetismo, traumatismo). Por conseguinte, é importante estar sempre numa lógica de compreensão, sendo paciente e objetivo. É importante que a pessoa que acompanha sinta que está à sua completa disposição. Deve estar concentrada e dedicada à sua melhoria e empregabilidade. Aqui estão algumas das qualidades que precisa de demonstrar:

COMPREENSÃO

FLEXÍVEL

BENEVOLENTE

RESILIENTE

RESPEITO



COMPROMETIDO

Para além das qualidades humanas de que necessitará para estabelecer uma relação de confiança com a pessoa que vai ajudar, terá também de demonstrar capacidades profissionais. Para que eles dominem a plataforma, deverá ser o primeiro a fazê-lo também. Assim, o tutor deverá ter as seguintes competências para uma formação ótima das pessoas :

COMUNICAÇÃO

LÍNGUAS

PEDAGOGIA

HABILIDADES
DIGITAIS

GESTÃO
DO TEMPO

- **Preparar o ambiente de trabalho:** É muito importante assegurar que as condições sejam adequadas para que migrantes e refugiados comecem e continuem a sua formação de forma eficaz. Isto inclui, por exemplo, a verificação do equipamento, a ligação à Internet e um espaço de trabalho bem equipado, mas também a verificação de que os trabalhadores de apoio estão totalmente disponíveis e que têm um tempo bem definido dedicado à aprendizagem.
- **Construir uma relação de confiança mútua:** Os educadores irão certamente encontrar frequentemente os mesmos indivíduos, com quem devem ser capazes de trocar de uma forma construtiva e, acima de tudo, de os fazer querer aprender. Para isso, a relação de confiança é fundamental. Naturalmente, esta é construída a longo prazo, pelo que é imperativo começar o mais cedo possível.
- **Compreender os objetivos e necessidades dos alunos:** Embora o objetivo do projeto seja completar todo o programa de formação (os 40 módulos eletrónicos), alguns migrantes e/ou refugiados terão provavelmente objetivos muito específicos que exigirão que se dê prioridade a certos cursos antes de outros. Para poder identificar estes objetivos, é essencial ouvir a pessoa a ser acompanhada, a sua experiência, a vida atual e, acima de tudo, as ambições futuras.
- **Orientá-los para módulos electrónicos que correspondam aos seus objetivos :** Uma vez identificadas as necessidades e aspirações das pessoas apoiadas, o passo seguinte é obviamente responder aos seus pedidos, orientando-os para os módulos adequados que lhes permitirão adquirir os conhecimentos e competências desejados.
- **Apoiando-os durante a conclusão dos módulos:** Embora o trabalhador de apoio não deva substituir o aprendente durante o curso, é essencial que este desempenhe um papel ativo na conclusão dos módulos, assegurando que os exercícios práticos e as atividades interativas sejam totalmente concluídos, respondendo a perguntas, e corrigindo e explicando quaisquer erros que possam ter sido cometidos. Podem também contribuir para a interatividade do módulo realizando certos exercícios, particularmente os que envolvem situações, com a pessoa a ser acompanhada.
- **Avaliação dos resultados da formação:** Avaliação dos resultados da formação: As ferramentas de certificação são fornecidas uma vez concluído um módulo, uma categoria de módulos e todo o curso, mas é também da responsabilidade do treinador assegurar ao longo do curso que todas as competências são adquiridas através da observação do aprendente, da compreensão do módulo, dos erros cometidos durante os exercícios, das razões para estes erros e da melhoria ao longo do curso.

Este itinerário abrange as etapas envolvidas no apoio aos alunos à medida que estes prosseguem a sua formação. Em cada uma destas etapas, o educador deve assegurar que as quatro perguntas acima mencionadas sejam respondidas para garantir o máximo investimento, interesse e motivação dos utilizadores dos formandos

§ 2. Envolver os alunos

➡ "Como conseguir que um indivíduo interessado em aprender algo que não considera relevante"?

- Ao **estabelecer relevância pessoal**, os alunos têm a oportunidade de relacionar o tema do curso com o mundo à sua volta e de o assimilar de acordo com os seus pressupostos e crenças anteriores. A relevância é um fator chave para fornecer um contexto de aprendizagem no qual os alunos constroem a sua própria compreensão do material do curso. Para tal, iniciar uma discussão sobre como a teoria pode ser misturada com a prática e estabelecer ligações com eventos locais, aproximando o assunto de situações quotidianas parece ser uma forma excelente.
- **Proporcionando formação com valor de utilidade:** A questão crucial: "Sim, mas o que vou fazer com isto?" é respondida pelo valor utilitário. O valor utilitário enfatiza a importância da informação para os objetivos de longo e curto prazo dos alunos. Aprender a inventar um robô não seria tão relevante como aprender a preparar uma entrevista de emprego para um migrante ou refugiado que chegou recentemente a um país de acolhimento e precisa de um emprego para se integrar no seu novo ambiente. O valor da utilidade estabelece a relevância ao persuadir os formandos de que o conteúdo é relevante para os seus objetivos a longo prazo; depois demonstra ou explica como o conhecimento se enquadra nas suas ambições futuras. Isto ajuda os formandos a perceber que o conteúdo não só é interessante, como também merece ser conhecido.

➡ "Como pode um formando ser motivado para aprender e desenvolver novas competências, bem como para melhorar as competências existentes"?

- **Reconhecendo** os êxitos dos alunos: Os seres humanos são psicologicamente programados para responder positivamente ao reforço positivo.
- Isto é especialmente importante para a aprendizagem em linha. Quando os utilizadores participam num curso em linha, é comum temer que se tornem desmotivados e se sintam isolados. A existência de um sistema de reconhecimento pode ajudar neste aspeto. As recompensas para a aprendizagem em linha podem ser oferecidas de diferentes formas. Um sistema de pontos ou níveis pode ser utilizado na aprendizagem baseada no jogo para atingir este objetivo. Também pode ser feito simplesmente através de feedback em interfaces mais simples. Recompensar alunos que já estão a ter um bom desempenho irá sem dúvida melhorar a sua moral, mas recompensar alunos que estão a ter um desempenho moderadamente bom resultará numa melhoria significativa.

➔ "Como conseguir orientar os alunos sem lhes impor um caminho?"

- **Identificando os seus objetivos de aprendizagem:** Não podem ter sucesso em algo que ainda não tenham definido. Identificar o que querem aprender é o primeiro passo no processo. Por conseguinte, os formandos devem ser encorajados a escolher módulos que se ajustem aos seus objetivos pré-determinados. Uma pessoa pode ser boa na gestão do tempo, por exemplo, mas não saber como utilizar as suas competências numa entrevista de emprego. Assim, dependendo do contexto pessoal do formando, este pode ser ajudado a escolher precisamente o que deve aprender.
- **Deixando-os aprender sobre o seu próprio método:** Tirar um momento para pensar que formato ou meio melhor os ajuda a aprender, e depois escolhê-lo para o seu processo de aprendizagem. Por vezes as pessoas preferem começar com o módulo mais longo e depois passar para o mais curto, outras vezes é o contrário, ou alguns formandos preferem começar com o módulo mais complicado, teoricamente falando, e depois terminar com o menos complexo. Determinar a sua própria abordagem é um passo necessário para tomar iniciativas de sucesso.
- **Ao criar algo a partir do que foi aprendido:** Criar algo - um diagrama, uma canção, um artigo de jornal - com o novo material que aprenderam poderia ajudá-los a implementar os conhecimentos adquiridos, o que melhorará concretamente a sua iniciativa. Isto não só ajudará a solidificar o conteúdo na sua memória a longo prazo, como também os ajudará a projetarem-se em futuros esforços de aprendizagem. Após escolherem o módulo "Como Criar e Manter um Planeamento", os alunos poderiam criar o seu próprio planeamento com base nos resultados do módulo, o que aumentaria a sua capacidade de tomar iniciativa na sua própria jornada de aprendizagem e tornar os seus resultados reais.
- **Praticando o que foi aprendido:** Os formandos podem ficar satisfeitos com os resultados do seu próprio processo de aprendizagem quando o põem em prática. Por exemplo, podem ver a extensão do que aprenderam no módulo "Linguagem de Negócios" ao iniciar uma conversa com um colega utilizando o vocabulário que aprenderam.
- **Ao concentrarem-se no progresso sobre o desempenho:** Uma das muitas razões pelas quais a aprendizagem auto-dirigida pode ser tão divertida é que as pessoas nunca param de aprender. Há muitos tópicos, perguntas e questões por onde escolher, o que significa que há muitas formas de se sentir desafiado e realizado.

Ferramentas tais como Kahoot, Socrative ou Poll Everywhere para criar perguntas abertas, verdadeiro/falso ou de escolha múltipla podem ser utilizadas.

Por exemplo :

- O que é a coisa mais importante que aprendeu hoje?
- "Sinto-me confiante sobre o vocabulário de hoje". Verdadeiro ou Falso?

COMO AJUDAR OS ALUNOS A SEGUIR O CAMINHO DE FORMAÇÃO EM AUTONOMIA

A capacidade de se encarregar da sua própria aprendizagem é uma habilidade a ser adquirida, e é neste sentido que a autonomia é em si um objetivo de formação. No âmbito do projeto Migrantech, isto seria traduzido pela capacidade do formando de escolher os módulos e atividades adaptados às suas necessidades. Cabe também ao educador pôr em prática meios de formação para a autonomia, tais como uma entrevista durante o primeiro encontro com o formando, durante a qual as perguntas feitas sobre o percurso individual e as expectativas do migrante ou refugiado devem permitir ao tutor e ao formando serem orientados para os módulos apropriados.

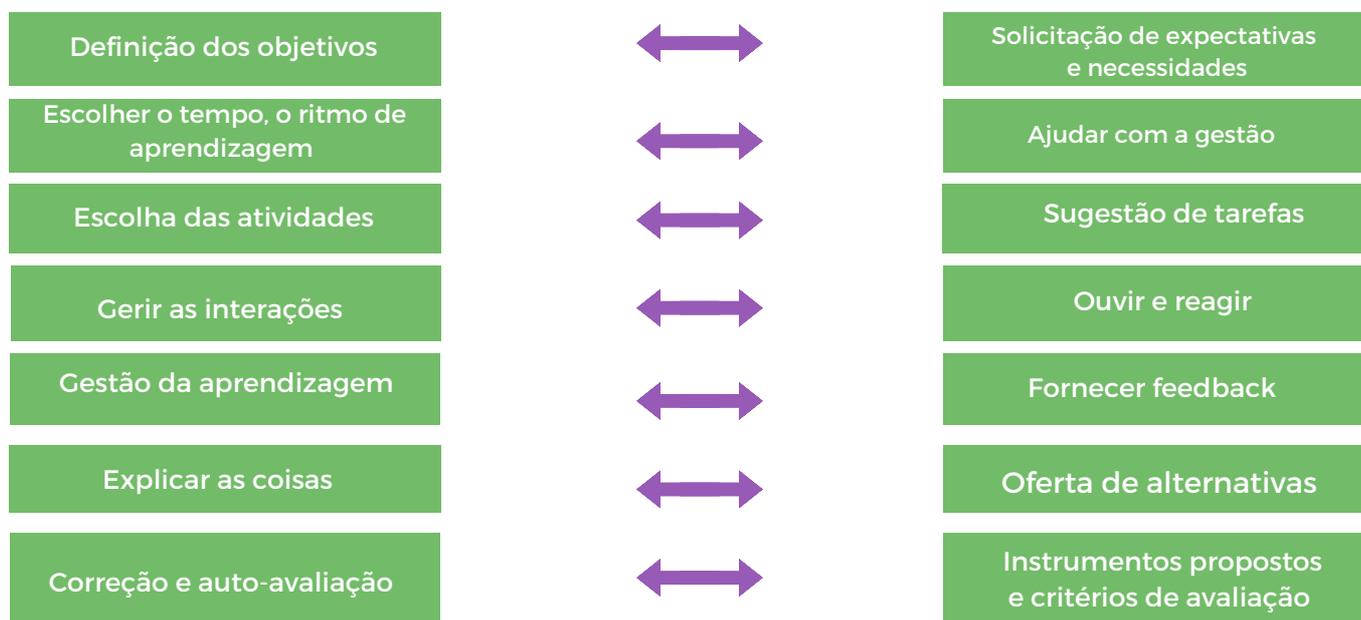
Esta aprendizagem da autonomia deve enfatizar a reflexividade, dar um passo atrás e a relevância do curso (utilidade da aprendizagem, resultados da aprendizagem, pôr em prática, etc.). Para tal, seria sensato alternar os tempos de aprendizagem com os tempos de reflexão sobre a aprendizagem e os seus resultados, o que é tornado possível pelo meio digital.

Segundo Francis Carton, um professor especializado em didática, a aprendizagem autónoma é definida de duas maneiras:

Por um lado, é a capacidade de se encarregar da sua própria aprendizagem e, por outro, a realização da aprendizagem sem a presença de um professor ou treinador. No nosso projeto, os temas, exercícios, objetivos e todo o curso são determinados com antecedência. É por isso difícil imaginar como o formando poderia aprender de forma independente sem a ajuda de um profissional. É por isso que é importante determinar exatamente que papéis os formandos e os educadores devem desempenhar na formação autónoma dos utilizadores.

Como mencionado anteriormente, o educador não tem de substituir o aluno, porque o objetivo desejado é que o aluno seja responsável pelas suas próprias decisões.

A fim de compreender o lugar do formando e do educador na formação autónoma, as revistas científicas CRAPEL/ALTIF propuseram uma série de comportamentos a serem adotados pelos interessados:



O lado esquerdo refere-se aos comportamentos do formando, e o lado direito aos do treinador, que encoraja e orienta os formandos a fim de lhes permitir tomar as decisões que constituem a sua aprendizagem.



Do ponto de vista do educador:

Devem combinar o desenvolvimento da capacidade de aprender independentemente com o estabelecimento de meios que permitam esta aprendizagem independente. Como mostra o quadro, isto significa principalmente encorajar a reflexão sobre as necessidades e expectativas do formando, sugerindo tarefas a realizar e alternativas para apoiar ou melhorar as abordagens dos utilizadores. As reflexões formuladas pelo educador devem ser relevantes e apoiar as iniciativas das pessoas que apoiam.



Do ponto de vista do formando:

O formando pode contar com o educador para o ajudar a definir os seus objetivos de aprendizagem, fazendo perguntas e incitando-o a pensar, mas cabe-lhe a ele compreender e ser capaz de formular o que é melhor para ele. Como mostra a tabela, o utilizador toma as principais decisões sobre o seu percurso de aprendizagem: escolhe os temas a estudar e os exercícios mais adequados à sua situação, e também estabelece o seu ritmo de aprendizagem (tempo, tempo de reflexão, informação a ser assimilada durante um período de tempo específico, etc.) com o apoio do educador. O formando deve também ser capaz de refletir sobre a relevância e a veracidade da informação que assimila. Isto significa que, para além de aprenderem o conteúdo do curso, devem ser capazes de desenvolver uma mente crítica. Finalmente, o formando deve ser capaz de avaliar os seus progressos e fazer uma avaliação pessoal das suas competências. É de notar que os desacordos entre alunos e tutores serão muitas vezes um sinal de emancipação do pensamento do formando.

FERRAMENTAS MIGRANTECH PARA AUTO-AVALIAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS

§ 1. ferramentas para a certificação das competências adquiridas

- Foram propostos dois tipos de certificados de competências adquiridas para o Projeto Migrantech:
- **TIPO 1** certificado de conclusão para cada módulo individual
- **TIPO 2** certificado de conclusão do curso de formação completo (40 e-módulos)



A informação do curso estará disponível de ambos os lados dos certificados:



Cada certificado contém as seguintes informações: data, nome do aluno, título do módulo, duração do curso, logótipos dos parceiros.

Um documento reunindo informações gerais sobre o projeto, a descrição das competências transversais e informações sobre o percurso de formação e cada módulo será anexado a cada certificado. O objetivo deste anexo será permitir aos empregadores situar o projeto e a sua contribuição para os migrantes e refugiados a fim de compreender a sua utilidade, que competências são adquiridas e em que medida serão benéficas para a inclusão socioprofissional do público alvo.

A conceção e realização destes certificados foram inspiradas pelas certificações existentes (nacionais e europeias) encontradas pelos parceiros do projeto e em ligação com cursos de formação em linha do tipo MOOC a serem ligados ao curso do projeto Migrantech.

O objetivo de um certificado é assegurar aos empregadores, recrutadores e mesmo educadores que o aluno adquiriu competências essenciais que podem ser utilizadas na procura de um emprego, mas também uma vez instalados no ambiente de trabalho. A certificação prova que o aluno-utilizador satisfaz efetivamente certos requisitos do empregador. Em apoio a este certificado e a fim de situar o projeto e dar um certo valor às certificações, é anexado ao certificado do TIPO 2 um documento de várias páginas em que se encontra informação sobre as explicações de um projeto KA2, os objetivos do projeto Migrantech, a descrição das 19 competências transversais, a descrição dos 40 e-módulos.

To go further :

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm

<http://www.ecvet-secretariat.eu/en>

<http://www.ecvet-projects.eu/About/Default.aspx>

§ 2. A ferramenta de auto-avaliação

É importante para nós e para as pessoas que utilizam a plataforma saber que conhecimentos os módulos têm transmitido. Assim, no final de cada módulo, criámos uma ferramenta de auto-avaliação, sob a forma de um questionário. Cada questionário é composto tanto de perguntas comuns, válidas para todos os módulos, como de perguntas específicas para cada tema. Graças a esta ferramenta, os alunos poderão reflectir sobre o seu próprio percurso de aprendizagem, as suas competências, o seu progresso, o que precisam de melhorar, ou sobre a aplicação dos seus conhecimentos na sua vida quotidiana.

APÊNDICE

COMO FORAM DESENVOLVIDOS OS E-MÓDULOS MIGRANTECH?

Atualmente, a pesquisa na Internet é a forma mais comum de encontrar respostas às perguntas que temos. A **aprendizagem online ou e-learning** é o **processo de partilha de conhecimentos através de vários canais, tais como e-books, CDs, webinars, etc.**

Revolucionou o método convencional de aprendizagem através de giz e quadro. E-learning é a abreviatura de "aprendizagem electrónica" e engloba qualquer tipo de aprendizagem, formação ou educação que tenha lugar numa plataforma digital. Há aulas e cursos interativos sobre vários assuntos, programas ou graus que são ministrados inteiramente na Internet.

Emails, conferências ao vivo e videoconferências são algumas das formas pelas quais os participantes podem dar o seu contributo sobre um determinado tema e depois discuti-lo.

O e-learning é assim uma excelente forma de promover a **educação não formal**, que é o tipo de educação de que faz parte o percurso de formação Migrantech.

A educação não formal refere-se à atividade educativa organizada fora do sistema educativo tradicional (escolas, universidades), principalmente em associações e organizações não governamentais. Os seus princípios principais são abertura ao mundo, participação voluntária, flexibilidade na organização dos alunos e aprendizagem autónoma, orientada para as necessidades e interesses dos participantes. Como tal, a criação de um conjunto de e-módulos contendo tanto cursos teóricos como atividades práticas e interativas que podem ser completadas de forma independente, pareceu ser a melhor forma de permitir ao público-alvo do projeto desenvolver as competências mais valorizadas no mercado de trabalho.

Os 40 e-módulos agora disponíveis na plataforma digital **migrantech.org** foram criados por membros das associações dos quatro países da parceria de acordo com um processo bem definido, com o objetivo de permitir a aquisição de conhecimentos relevantes sobre temas presentes no mercado de trabalho, através de um conteúdo simultaneamente variado e específico para assegurar a melhor qualidade de aprendizagem possível.

Detalhes dos passos para criar os e-módulos:

1 Resultados do inquérito

Os resultados do inquérito realizado entre empregadores que recrutam migrantes e refugiados, profissionais de formação e educação, bem como os próprios migrantes e refugiados, ajudaram a definir as competências-chave mais procuradas no mercado de trabalho a serem desenvolvidas nos módulos eletrónicos.

2 Seminário de intercâmbio de boas práticas

Foi organizado um seminário em Bruxelas, no qual participaram os membros das associações parceiras do projeto. Os principais objetivos eram o intercâmbio sobre os contextos e necessidades dos migrantes e refugiados, assim como a partilha de experiências que facilitassem a inclusão socioprofissional do público alvo. Os quatro países partilharam recomendações sobre o tema para alimentar o conteúdo e a metodologia dos módulos eletrónicos. A lista de 40 e-módulos a serem criados foi estabelecida durante o seminário.

3 Consulta e conceção do conteúdo dos e-módulos

Uma vez estabelecida a lista de 40 módulos eletrónicos, os parceiros consultaram-se e refletiram sobre as afinidades e os campos de especialização de cada um, a fim de distribuir judiciosamente os módulos e de considerar o seu conteúdo.

4 Distribuição dos módulos entre os parceiros

Os quarenta e-módulos foram divididos entre os parceiros de acordo com os campos de especialização de cada organização, mas também de acordo com as afinidades pessoais dos membros responsáveis pela pesquisa e escrita dos e-módulos.

5 Pesquisa e escrita individual

Cada pessoa responsável pela escrita dos módulos sobre software de processamento de texto pesquisou depois o assunto em vários meios: livros, Internet, vídeos, webinars, etc. Foram realizadas reuniões semanais de videoconferência para manter os parceiros informados sobre o progresso dos módulos eletrónicos, que foram escritos individualmente ou em grupo.

6 **Conceção da plataforma digital**

Foi desenvolvida uma plataforma digital, na qual podem ser encontrados os módulos eletrónicos, mas também uma apresentação do projeto com os seus objetivos, assim como as produções, resultados e notícias do projeto. Os e-módulos estão disponíveis clicando no separador "e-módulos", as categorias a que pertencem são reconhecíveis pela cor das miniaturas.

7 **Criação de atividades interativas**

A plataforma digital concebida para o projeto tornou possível incluir exercícios interativos tais como questionários e perguntas abertas para proporcionar uma experiência de aprendizagem mais abrangente e envolvente. A principal vantagem desta opção era que os exercícios, tal como o resto da plataforma, podiam ser traduzidos automaticamente. Alguns dos módulos também incluem exercícios situacionais e questionários para guiar os alunos através do conteúdo do módulo.

8 **Importação dos módulos na plataforma**

Uma vez que os módulos eletrónicos foram totalmente escritos e a plataforma eletrónica totalmente concebida, os parceiros importaram os módulos de texto na plataforma. A principal dificuldade encontrada foi a disposição dos módulos na plataforma de uma forma que fosse legível, mas também consistente entre os diferentes parceiros.

9 **A fase de teste**

O último passo na criação dos e-módulos consistiu numa fase de teste que tomou a forma de vários workshops em cada país da parceria, em que participaram um total de quarenta migrantes e/ou refugiados, que testaram a relevância, a utilidade e a realidade do percurso proposto, mas também a sua facilidade de utilização, bem como a da plataforma. Para este efeito, cada participante preencheu um questionário com perguntas sobre as competências que pensava ter adquirido para cada e-módulo e sobre a conceção e facilidade de navegação na plataforma. Um relatório final será escrito assim que a plataforma e os módulos tiverem sido testados pelos quarenta migrantes e refugiados em cada país da parceria para recolher todos os resultados. Com base nas respostas fornecidas, serão feitas modificações.

- Passos para a criação de e-módulos:



GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

Educadores	Profissionais que acompanham e guiam os alunos-utilizadores através do programa de formação Migrantech, ajudando-os a definir os seus objetivos de aprendizagem, encorajando-os a tomar a iniciativa, respondendo às suas perguntas e ajudando-os a aprender de forma independente.
Competências-chave, competências digitais e transversais	Conhecimentos pessoais, atitudes e procedimentos que permitem respostas adequadas numa variedade de situações. Demonstam valores profissionais e pessoais que são úteis no desempenho de tarefas profissionais.
E-learning	O processo de partilha de conhecimentos através de canais como os livros electrónicos, conferências em online ou webinars.
E-módulo	Uma unidade de ensino, parte de um conteúdo educacional ou curso de formação que permite estruturar o ensino à distância e determinar objetivos de aprendizagem. Pode conter teoria, tutoriais, jogos, etc.
Identidade profissional	Conjunto de características profissionais formuladas por um indivíduo ou por outros no ambiente de trabalho (educação, formação, profissão, sector, estatuto, etc.)
Inclusão sócio-profissional	Ação que consiste em assegurar a integração e a participação na vida social e profissional de alguém
Plataforma digital	Um espaço de intercâmbio online delimitado, que aparece num suporte digital permitindo comunicar e agir em tempo real à distância
Projeto Migrantech	Projeto associativo que visa permitir aos migrantes e refugiados o desenvolvimento de competências procuradas no mercado de trabalho através de um curso de formação disponível numa plataforma digital.

O KIT DE FORMAÇÃO MIGRANTETECH

Abordagem pedagógica	Ligação entre os objetivos de aprendizagem prosseguidos (desenvolvimento de competências) e os meios utilizados para os atingir
Comunicação profissional	Todas as interações com outros, verbais, escritas ou de qualquer outra natureza, que ocorrem no local de trabalho
Competências transversais	Habilidades adquiridas fora da esfera profissional ou académica, muitas vezes inerentes à personalidade e atitudes de cada um. Estas incluem a gestão do stress, a inteligência emocional e a resolução de problemas.
Competências digitais	Habilidades que permitem uma utilização ótima da tecnologia digital e a adaptação às inovações tecnológicas. Isto pode incluir o domínio de software de processamento de texto ou a armazenagem de documentos num suporte.
Educação formal	Educação ministrada num ambiente estruturado e académico. Intencional, conduz geralmente à aquisição de um diploma ou diplomas.
Educação informal	Um conjunto de aprendizagens das atividades da vida quotidiana. A maior parte das vezes, não é intencional.
Educação não-formal	Aprender sobre um tema específico fora ou dentro do ambiente escolar. A maior parte das vezes, é intencional.
E-tutor	Pessoa que acompanha um aprendiz à distância num curso de e-learning
Fase de testes	Um conjunto de workshops de uma a duas horas organizados ao longo de um período de tempo definido em cada país da parceria com o objetivo de fazer testar os e-módulos do projeto, bem como a usabilidade e conceção da plataforma.
Instrumento de certificação	Tipo de certificado que atesta a conclusão de cada módulo, bem como todo o curso e a aquisição de todas as competências relacionadas
Itinerário pedagógico	Uma ferramenta que descreve todos os passos pedagógicos a realizar com um formando, com os seus objetivos, o tempo gasto em cada um deles, os meios utilizados para atingir esses objetivos e os instrumentos utilizados.

Percurso de formação	Um curso composto por várias unidades de ensino (módulos) permitindo a aquisição ou o desenvolvimento de várias competências profissionais. Um programa de formação inclui uma avaliação de competências, apoio individualizado, avaliação da experiência adquirida e certificações.
Procura de emprego e criação de negócios	Competências relacionadas com o processo de procura de emprego (procura de emprego, redação de CV, entrevistas de emprego, etc.) ou com as fases de criação de empresas (motivações, estudo de mercado, plano de negócios, financiamento, etc.)
Relevância pessoal	Isto corresponde às expectativas, ambições, objetivos e vontade do indivíduo.
Saúde mental e bem-estar	Competências de saúde mental, ou seja, um estado de bem-estar mental que permite aos indivíduos enfrentarem os obstáculos da vida e as situações de stress que criam. Exemplos incluem a auto-confiança e a resiliência.

Referências:

Francis Carton. *L'autonomie, un objectif de formation. La contextualisation de l'enseignement des langues étrangères : le Cadre, le plurilinguisme et le plurilinguisme autonome à l'aide des TIC et du portfolio*, 2009, Kyoto, Japon. pp.57-66. ffhal-00576652f

Henri Boudreault (2010). *Comment faire un itinéraire d'apprentissage ?*. DIDAPRO - Didactique professionnelle. <https://didapro.me/2010/10/20/comment-faire-un-itineraire-dapprentissage/>

"Este projeto, N° 2020-1-FR01-KA204-080342, é financiado pela Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas a opinião do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida".

PARTNERS & CONTACT

AMSED (Coordenador do Projecto)

FRANÇA

contact@amsed.fr

0033 (0)9 81 91 71 67



- Djilali KABECHE
- Diane DUTHUIN
- Lisa LAROCHE
- Annabelle HEITZLER
- Aliou DIEBATE
- Samira HANNOU

ANATOLIA YOUTH ASSOCIATION

TURKEY

aya-ngo.org



- Figen SEYHAN DREZET
- Huseyin Ekrem ULUS
- Wided GHADHOUN
- Dilara ATAVCI TOMAK

FACTOR SOCIAL

PORTUGAL

factorsocial.pt



- Dalila ANTUNES
- Tiago MARQUES
- Joao AMARAL
- Margarida TOMAS

FAMILLES DU MONDE ASBL

BELGIUM

famillesdumonde.eu



©FAMILLES DU MONDE a.s.b.l.

- Etienne DEVOS
- Nayeli DEVOS
- Leticia REYES SANCHEZ
- Itzel DEVOS
- Deedeni DEVOS
- Baudouin DEVOS