



**DigiIT**

# MANUAL DE FORMAÇÃO

PROMOVER  
COMPETÊNCIAS  
DIGITAIS ENTRE  
OS EDUCADORES  
DE ADULTOS DE  
GERAÇÕES MAIS  
VELHAS

**MODULO 1:**

**DIRETRIZES BASE PARA EDUCADORES  
DE ADULTOS**



Co-funded by  
the European Union

# #1 DIRETRIZES BASE PARA EDUCADORES DE ADULTOS

Pretende-se com este módulo transmitir conhecimentos transversais a educadores e facilitadores que criam atividades educativas para a população sénior. Uma atividade educacional eficaz baseia-se na aprendizagem individual e em grupo, sempre respeitando as necessidades dos participantes. Para atingir os objetivos de aprendizagem, o processo de aprendizagem deve ser cuidadosamente planeado e enquadrado, embora flexível e adaptável às necessidades dos participantes.

Os Objetivos deste módulo são:

- Explorar os princípios da Educação Não Formal;
- Compreender o papel do facilitador;
- Compreender diferentes estilos e preferências de aprendizagem;
- Familiarizar-se com a Aprendizagem Experiencial.

O resultado geral deste módulo é ter uma introdução abrangente de alguns conceitos-chave relacionados com a Metodologia da Educação Não Formal que cada Educador ou Facilitador pode posteriormente aprofundar de acordo com suas necessidades e interesses.

## Aprendizagem ao Longo da Vida

O potencial da aprendizagem ao longo da vida é reconhecido pelas políticas da UE: capacita as pessoas, encoraja o crescimento económico sustentável e promove sociedades justas. Ao longo do tempo, as nações da UE melhoraram a sua cooperação, criando um conjunto de princípios universais de aprendizagem de adultos e decidiram sobre metas e atividades. Apesar dessa evolução, o desafio ainda persiste. Segundo o Eurostat, apenas um em cada dez adultos na UE participou em formação em 2019. Infelizmente, a taxa de participação de europeus inativos, desempregados e pouco qualificados foi ainda menor.

Os líderes da UE tomaram várias decisões ousadas para lidar com essas preocupações. Estabeleceram o direito à educação inclusiva e de alta qualidade, formação e aprendizagem ao longo da vida para todos como seu princípio orientador em 2017, quando proclamaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Através da Declaração do Porto, eles fortaleceram o seu compromisso em 2021 e concordaram com a meta da UE de pelo menos 60% dos adultos envolvidos em aprendizagem a cada ano até 2030.

Estas etapas significativas acabarão por levar a uma revolução de competências muito necessária. Uma visão compartilhada é estabelecida quando o acesso à aprendizagem ao longo da vida é vista como um direito. Ter um objetivo permite orientar e acompanhar o progresso. Juntos, eles oferecem uma plataforma sólida para ação e colaboração entre instituições e nações europeias.

## Educação Formal, Não-Formal e Aprendizagem Informal

É difícil cobrir todas as definições, ligações e pontos de vista sobre este tópico neste documento porque as divergências sobre as noções de educação e aprendizagem remontam a Sócrates.

As pessoas estão sempre a aprender coisas novas em todos os lugares. Todos os dias resultam no desenvolvimento de novas capacidades e/ou competências para cada pessoa. A aprendizagem é um elemento constante e integral da vida. Às vezes, nem reconhecemos todos os recursos que usamos para nos educar e adquirir novos conhecimentos, mas isso ajuda-nos a crescer, adquirir novas capacidades e administrar as situações do dia a dia. No entanto, às vezes assume-se que a aprendizagem ocorre apenas em ambientes formais e ambientes de aprendizagem, não cientes do facto de que muitas aprendizagens importantes realmente ocorrem de forma consciente ou não intencional na vida diária.

É importante fazer a distinção entre: a aprendizagem é um processo e a educação é um sistema.

Estas ideias levam inevitavelmente a várias indagações sobre as conexões entre as várias formas de educação e as formas pelas quais os componentes formais, não formais e informais podem ser distinguidos. Sem simplificar demais, o consenso atual parece ser que:

- a aprendizagem informal ocorre quase constantemente na vida quotidiana (em casa, na rua, nos cafés, etc.);

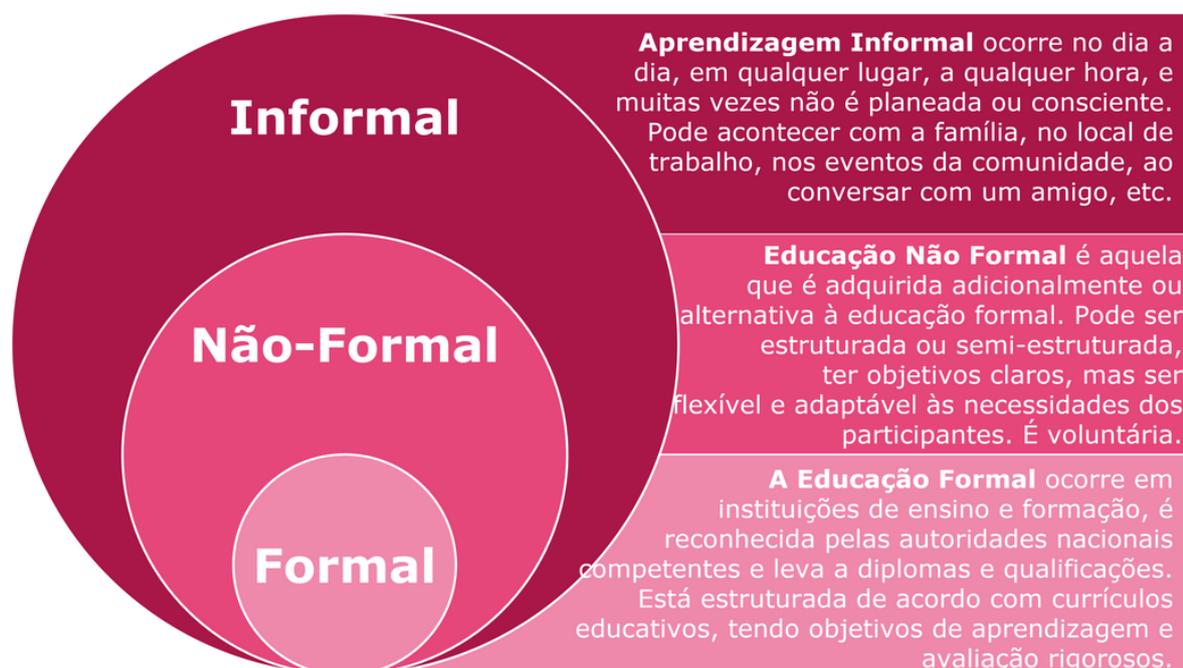
- a educação não formal é voluntária, assistida por terceiros e planeada; e
- a educação formal é estruturada, regulamentada e envolve algum tipo de certificação.

Portanto, a educação não formal pode ser pensada como um sistema que opera independentemente da educação formal e que combina recursos, pessoal, objetivos, ferramentas e metodologias para criar um ambiente organizado de aprendizagem.

A educação não formal é definida para efeitos desta formação como um processo educativo planeado que coexiste com os sistemas tradicionais de educação e formação, mas muitas vezes não resulta numa certificação oficial. Como a participação é voluntária, cada participante participa ativamente do processo de aprendizagem.

Em contraste com a aprendizagem informal, onde a aprendizagem ocorre de forma menos consciente, uma pessoa que recebe educação não formal normalmente tem consciência de que está a aprender. Por meio das suas conexões com o mundo real, ênfase na aprendizagem social e processos de reflexão crítica de conhecimento e valores centrados no aluno, a aprendizagem não formal demonstrou um tremendo potencial para aprimorar ou complementar a educação formal.

Esta abordagem educacional normalmente emprega métodos imersivos, interativos e participativos durante a aprendizagem em grupos. A maioria das pessoas acha essas estratégias atraentes, o que aumenta a sua motivação e realmente envolve-as.



## O Papel do Facilitador

Tornar algo simples é como a facilitação é definida. Planejar, liderar e gerir um grupo é tarefa do facilitador, que também garante que os objetivos do grupo sejam alcançados com sucesso. Em vez de fornecer as respostas corretas, fazer perguntas ajuda o grupo a chegar a um consenso durante uma discussão.

Para facilitar de forma eficaz, o facilitador deve ser objetivo e assumir uma postura neutra, afastando-se do seu ponto de vista pessoal e centrando-se no processo grupal.

O facilitador deve ter uma compreensão completa do resultado pretendido, do contexto e do histórico antes de formular uma estratégia e um plano que responda às necessidades do grupo-alvo e promova o objetivo geral. O facilitador auxilia os participantes do grupo numa variedade de funções, incluindo suporte, recurso informativo e parceiro.

Para levar o grupo a uma conclusão bem-sucedida e alcançar o resultado desejado, o facilitador irá:

- **Criar um ambiente de aprendizagem seguro e de confiança**, proporcionando segurança física, emocional e intelectual ao grupo, um espaço de partilha, reflexão, crescimento e aprendizagem;
- **Desenhar e planejar o processo de grupo**, selecionando as **ferramentas de aprendizagem** que melhor se adaptam à dinâmica desse grupo;
- **Orientar o grupo**, certificando-se de que:
  - Os participantes apresentam um bom nível de **autoconsciência e motivação**;
  - Os participantes alcançam um **entendimento mútuo** sobre o resultado desejado;
  - Há **participação efetiva** de todos os membros e que as contribuições sejam consideradas e incluídas na discussão;
  - Existe um clima de **confiança** entre o grupo;
  - Os participantes assumem a **responsabilidade compartilhada** pelo resultado.
- **Monitorizar, avaliar e sintetizar os resultados e impactos** das atividades realizadas pelo grupo.

## Aprender a Aprender

A capacidade de organizar a própria aprendizagem, inclusive por meio da gestão eficiente do tempo e da informação, tanto individualmente quanto em grupo, é denominada “aprender a aprender”.

Inclui a consciência do próprio processo de aprendizagem e necessidades, identificando as oportunidades disponíveis e a capacidade de superar obstáculos para aprender com sucesso. Implica adquirir, analisar e assimilar novas informações e capacidades, bem como procurar e usar orientação.

A fim de usar e aplicar conhecimentos e capacidades em vários contextos, inclusive em casa, no trabalho, na educação e formação, e também noutros contextos, aprender a aprender incentiva os alunos a desenvolver conhecimentos prévios e experiências de vida. Motivação e confiança são cruciais para a competência de um indivíduo.

As perguntas que podem ajudar o aluno a refletir são:

- O que significa aprender para mim em geral? Quais são as minhas experiências até agora?
- Quais são/eram meus objetivos de aprendizagem? Como é que eles mudaram (se é que mudaram)? Como irei/cheguei até eles?
- Como é que eu quero aprender? Como é que eu aprendi?
- Que atividades numa determinada formação mais me motivaram na minha aprendizagem?
- Onde é que as minhas capacidades e conhecimentos melhoraram?
- Que métodos quero/usei para avaliar o que aprendi?
- Que estilo de aprendizagem prefiro: aprender fazendo, lendo e pensando, observando? Como explorei as diferentes formas de aprendizagem em comparação com a aprendizagem na escola ou na universidade?
- Como vou usar o que aprendi?
- Como lidei com os desafios no meu processo de aprendizagem?
- Como me motivo para lidar com os obstáculos e continuar a aprender?

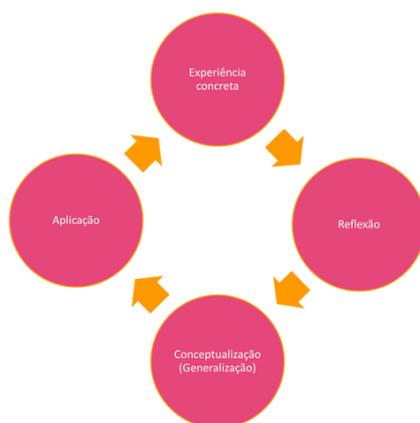
## Aprendizagem Experiencial

É comum que os cursos de formação sejam descritos como práticos ou teóricos: envolvendo o fazer ou o pensar. Para aprender não basta simplesmente ter uma experiência. Sem refletir sobre essa experiência, ela pode ser rapidamente esquecida ou seu potencial de aprendizagem pode ser perdido. É a partir dos sentimentos e pensamentos que emergem dessa reflexão que podem ser geradas generalizações ou conceitos. E são as generalizações que permitem enfrentar novas situações com eficácia.

Da mesma forma, se se pretende que o comportamento seja modificado pela aprendizagem, não basta simplesmente aprender novos conceitos e desenvolver novas generalizações. Essa aprendizagem deve ser testada em novas situações. O aluno deve fazer a ligação entre teoria e ação, planejando essa ação, realizando-a e depois refletindo sobre ela, relacionando o que acontece com a teoria.

**Não basta apenas fazer, e não basta apenas pensar. Também não basta simplesmente fazer e pensar. Aprender com a experiência deve envolver vínculos entre o fazer e o pensar.**

**Aprender com a experiência envolve quatro etapas que se sucedem num ciclo, conforme o diagrama a seguir:**



Os termos usados aqui como rótulos para os quatro estágios vêm da Teoria da Aprendizagem Experiencial de Kolb e, colocados nessa sequência, formam o ciclo da aprendizagem experiencial.

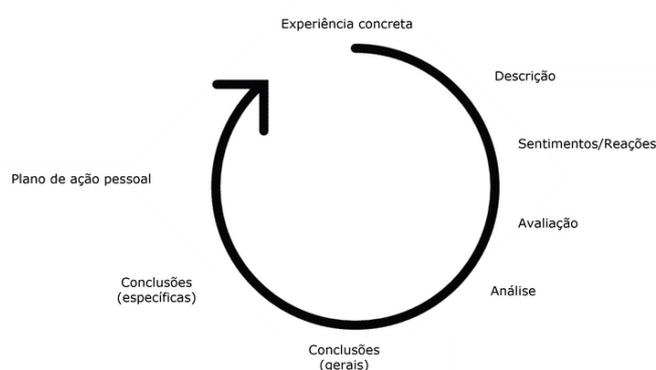
**Experiência Concreta:** é onde o aluno experimenta ativamente uma atividade, como uma sessão de laboratório ou trabalho de campo.

**Reflexão:** é quando o aluno reflete conscientemente sobre essa experiência.

**Conceptualização (Generalização):** é quando o aluno tenta conceituar uma teoria ou modelo do que é observado.

**Aplicação:** é quando o aluno tenta planejar como testar um modelo ou teoria ou planejar uma experiência futura.

Uma das etapas mais desafiantes é o que acontece após as experiências de aprendizagem e como os pontos de aprendizagem podem ser extraídos por meio de uma reflexão estruturada. O diagrama abaixo relaciona as etapas de um **debriefing estruturado completo** com as etapas do ciclo de aprendizagem experiencial:



**Descrição:** O que aconteceu? Não faça julgamentos ainda ou tente tirar conclusões; simplesmente descreva.

**Sentimentos/reações:** Quais foram suas reações e sentimentos? Novamente, não passe a analisá-los ainda.

**Avaliação:** O que foi bom ou mau na experiência? Faça julgamentos de valor.

**Análise:** Que sentido pode dar à situação? Traga ideias de fora da experiência para ajudá-lo. O que realmente estava a acontecer? As experiências de diferentes pessoas foram semelhantes ou diferentes nos aspectos importantes?

**Conclusões (gerais):** O que se pode concluir, de forma geral, dessas experiências e das análises que fez?

**Conclusões (específicas):** O que pode ser concluído sobre sua própria situação pessoal específica e única ou maneira de trabalhar?

**Plano de ação pessoal:** O que fará de diferente neste tipo de situação na próxima vez? Que passos dará com base no que aprendeu?

## Ferramentas de Aprendizagem

Uma ferramenta geralmente é qualquer item físico que pode ser usado para atingir um determinado resultado físico, especialmente se o item não for consumido no processo.

No entanto, informalmente, a palavra também passou a ser usada para descrever um procedimento ou processo com uma finalidade específica.

As ferramentas podem ser classificadas de acordo com suas funções básicas (ferramentas de corte, ferramentas de cozinha, ferramentas de desenho, etc.), mas na verdade elas podem ser usadas criativamente para outros propósitos.

**Uma ferramenta de aprendizagem é algo que inicia ou apoia de forma criativa e inventiva uma ação ou processo que leva a um resultado de aprendizagem.**

As ferramentas sozinhas não têm influência. **É tarefa do educador/facilitador adaptá-las ao contexto, objetivos e público-alvo, mas o mais importante é possuir capacidades para transformá-las em algo poderoso!**

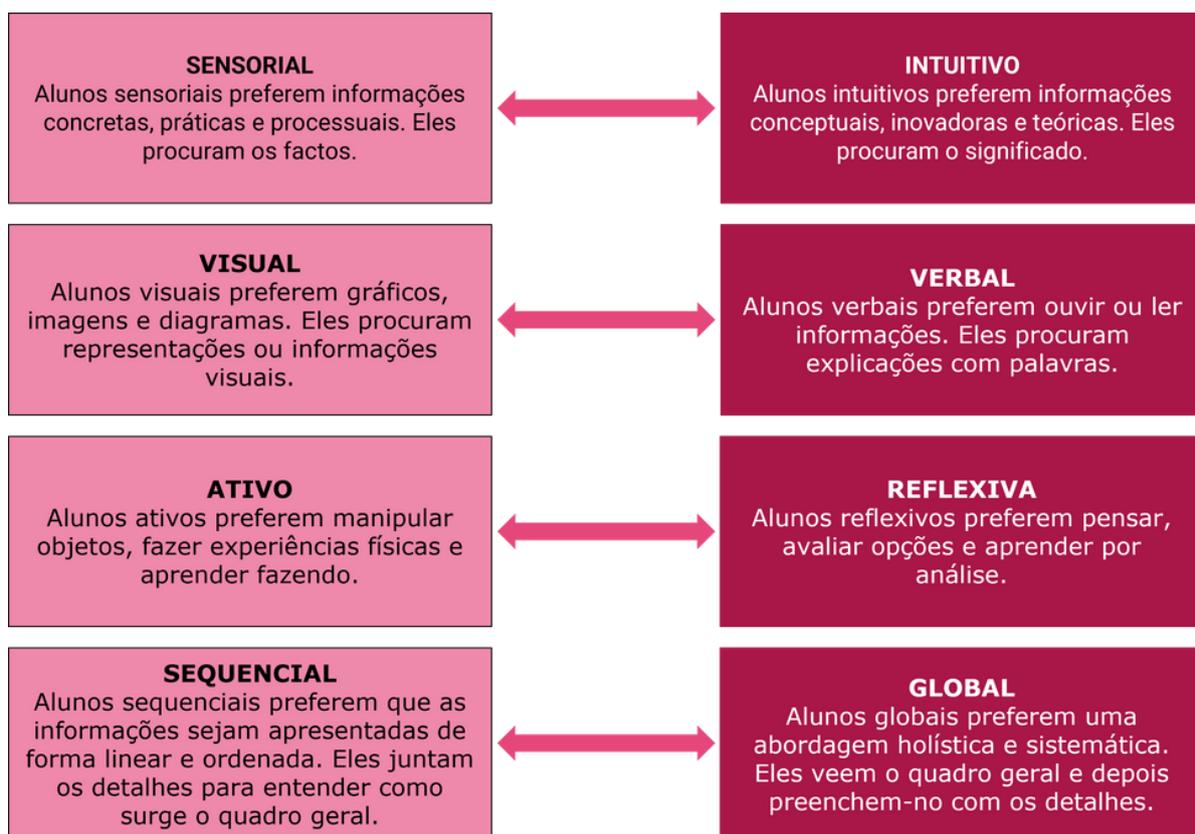
Normalmente, uma ferramenta de aprendizagem:

- Pode ser transferível e passível de mudança e desenvolvimento dependendo do contexto;
- Resulta em resultados de aprendizagem identificáveis;
- Pode ser adaptável a uma variedade de métodos e abordagens de aprendizagem, por exemplo, trabalho de grupo, jogos, discussões, simulações;
- Pode apoiar os participantes na identificação das suas próprias necessidades e capacidades de aprendizagem;
- Envolve e estimula os participantes no processo de aprendizagem;
- Deve ser fácil de usar e flexível.

## Preferências de Comunicação e Aprendizagem

Sempre que está a facilitar ou ensinar através da comunicação com outras pessoas, tem ideias e informação que deseja que elas entendam e aprendam de forma eficaz e eficiente. As preferências e estilos de aprendizagem variam para cada pessoa e em diferentes situações. Ao considerar e entender que outras pessoas podem ter preferências de aprendizagem bastante diversas, pode melhorar sua comunicação para transmitir a sua mensagem de forma eficaz, de forma que mais pessoas possam entender, aproveitando ao máximo seu potencial de aprendizagem.

Um dos modelos de estilos de aprendizagem mais amplamente utilizados é o Índice de Estilos de Aprendizagem. De acordo com este modelo, existem quatro dimensões de estilos de aprendizagem. Pense nessas dimensões como uma linha contínua com uma preferência de aprendizagem na extrema esquerda e outra na extrema direita. O meio da linha é o equilíbrio, e esta é a chave para uma grande capacidade de aprendizagem, não limitando a capacidade de receber e compreender novas informações.



Os seus métodos preferidos de facilitação e comunicação podem, de facto, ser influenciados por suas próprias preferências de aprendizagem, por isso é importante entender suas próprias preferências de aprendizagem e desenvolver capacidades que o/a ajudem a aprender e ensinar de várias maneiras. Por exemplo, se preferir a aprendizagem visual em vez da verbal, tende a fornecer uma experiência de aprendizagem visual para seus alunos, o que pode não ser a melhor abordagem de aprendizagem para eles.

Esteja ciente das suas preferências e da gama de preferências do seu grupo. Forneça uma experiência de aprendizagem equilibrada e bem ajustada ao:

- Sensorial-Intuitivo: Forneça factos concretos e conceitos gerais.
- Visual-Verbal: Incorpore dicas visuais e verbais.
- Ativo-Reflexivo: Permitir aprendizagem experiencial e tempo para avaliação e análise.
- Sequencial-Global: Forneça detalhes de forma estruturada, assim como o quadro geral.