



Nouveaux outils pour nouvelles compétences en formation par le travail

*“Novas ferramentas para novas competências na aprendizagem baseada no trabalho”*



## Caixa de ferramentas

O "NT4S" é um projeto cofinanciado ao abrigo do Programa Erasmus+ (AC2).  
(Projeto n.º 17PP0008 - Acordo de subvenção n.º 2017-1-BE01-KA202-024778)

Realizou-se entre 2017 e 2019 e reuniu seis parceiros de cinco países diferentes.



**Erasmus+**

*Projecto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.*

**ÍNDICE**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Introdução .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2. Parceiros do projeto .....</b>                                   | <b>5</b>  |
| <b>3. Abordagem do projeto .....</b>                                   | <b>7</b>  |
| 3.1. Critérios de seleção e recolha de ferramentas.....                | 7         |
| 3.2. A apresentação e o intercâmbio das ferramentas selecionadas ..... | 8         |
| 3.3. As experiências com as equipas pedagógicas.....                   | 12        |
| 3.3.1. Kahoot .....  | 12        |
| 3.3.2. Avaliação (Tubize).....   | 13        |
| 3.3.3. Avaliação (Habilux).....  | 14        |
| 3.3.4. Jornal de Aprendizagem.....                                     | 15        |
| 3.3.5. Food Advisor.....   | 16        |
| 3.3.6. Argumento contra a Discriminação .....                          | 17        |
| 3.3.7. Epílogo da etapa .....  | 17        |
| 3.4. Workshops nacionais.....  | 20        |
| 3.5. A semana de formação na Bélgica .....                             | 23        |
| 3.6. Experiências nacionais .....                                      | 26        |
| 3.7. A finalização das ferramentas.....                                | 26        |
| 3.8. Primeira avaliação .....  | 28        |
| <b>4. Ferramentas comuns.....</b>                                      | <b>30</b> |
| 4.1. Kahoot.....   | 30        |
| 4.2. Avaliação.....  | 30        |
| 4.2.1. Conteúdo .....  | 30        |
| 4.2.2. Indicações e sugestões de utilização.....                       | 31        |
| 4.3. Orientador de estágio .....                                       | 32        |
| 4.3.1. Conteúdo .....  | 32        |
| 4.3.2. Indicações e sugestões de utilização.....                       | 32        |
| 4.4. Antidiscriminação .....   | 33        |
| 4.4.1. Conteúdo .....  | 33        |
| 4.4.2. Indicações e sugestões de utilização.....                       | 33        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. Experiências nacionais .....</b>  | <b>36</b> |
| 5.1. Kahoot .....   | 36        |
| 5.2. Avaliação .....  | 36        |
| 5.3. Orientador de estágio .....  | 37        |
| 5.4. Argumento contra a discriminação.....                                    | 38        |
| 5.5. Síntese .....  | 40        |
| <b>6. Análise de ferramentas em termos de discriminação .....</b>             | <b>42</b> |
| 6.1. Vídeos da Kahoot .....   | 42        |
| 6.2. Avaliação (Tubize) .....   | 42        |
| 6.3. Avaliação (Habilux).....   | 43        |
| 6.4. Jornal de Aprendizagem.....  | 44        |
| 6.5. Food Advisor (IT).....   | 45        |
| 6.6. Argumento contra a discriminação.....                                    | 45        |
| <b>7. Caixa de ferramentas.....</b>   | <b>47</b> |
| 7.1. Kahoot .....   | 48        |
| 7.2. Avaliação .....  | 49        |
| 7.3. Orientador de estágio .....  | 50        |
| 7.4. Antidiscriminação .....  | 52        |
| 7.5. Jornal de aprendizagem .....   | 53        |
| 7.6. Roteiro para o futuro.....   | 53        |
| 7.7. Composição do pacote .....   | 54        |
| 7.8. Reunião da manhã .....   | 54        |
| 7.9. Valores humanos (britânicos) .....                                       | 54        |
| 7.10. Storytelling (aprendizagem nos setores do turismo e da hotelaria) ..... | 54        |
| 7.11. Espaço interdisciplinar de construção.....                              | 54        |
| <b>8. Conclusões.....</b>   | <b>56</b> |



# INTRODUÇÃO





## 1. Introdução

Por razões que afetam tanto a motivação dos formandos como a adequação da formação às necessidades expressas pelos empregadores, os modelos de aprendizagem que aproximam a formação do mundo empresarial estão a aumentar na maioria dos países europeus. Sistema dual, alternância de estágios, contratos de integração, empresas de formação pelo trabalho... os sistemas multiplicam-se em torno do modelo de formação pelo trabalho.

No setor da integração socioprofissional, que visa em especial os grupos vulneráveis, o modelo de formação em contexto laboral permite o desenvolvimento pessoal das competências-chave, melhorando a possibilidade de acesso a um processo de formação que proporcione qualificações a pessoas que estão habitualmente afastadas do emprego e que estão também expostas ao risco de exclusão social.

Assim, a abordagem típica da formação no local de trabalho caracteriza-se por uma verdadeira socialização da aprendizagem (educação entre pares, partilha contínua com os responsáveis pela formação e com o grupo de formandos) e, não se baseando apenas nos cursos ministrados na sala de aula, permite assim um tipo de organização de formação que melhor responde às necessidades das pessoas com baixos níveis de educação e com maior probabilidade de serem socialmente marginalizadas.

Durante o processo de formação pelo trabalho, o formando adquire as competências específicas associadas à sua vocação, bem como uma vasta gama de *competências transversais* importantes, necessárias e úteis para desenvolver uma atividade no mercado de trabalho em todos os seus aspetos: comunicação, resolução de problemas, organização, gestão do tempo, etc.

No entanto, se o sistema parece ser bom, não basta decidir fazer funcionar a parceria entre formação e empresa: a transferência de conhecimentos, habilidades técnicas, atitudes profissionais, motivação do formando em concluir a sua formação, para se tornar um trabalhador a longo prazo, ajudá-lo a remover todos os obstáculos à sua inclusão, são elementos que não podem ser improvisados. Por *outro lado*, verifica-se que o desenvolvimento de formações ligadas ao mundo do trabalho exige, portanto, uma organização pedagógica rigorosa e adaptada.

É nesta linha que se insere o projeto “New Tools for New Skills” (NT4S), com especial ênfase no desenvolvimento de ferramentas de aprendizagem inovadoras para a formação em contexto de trabalho.

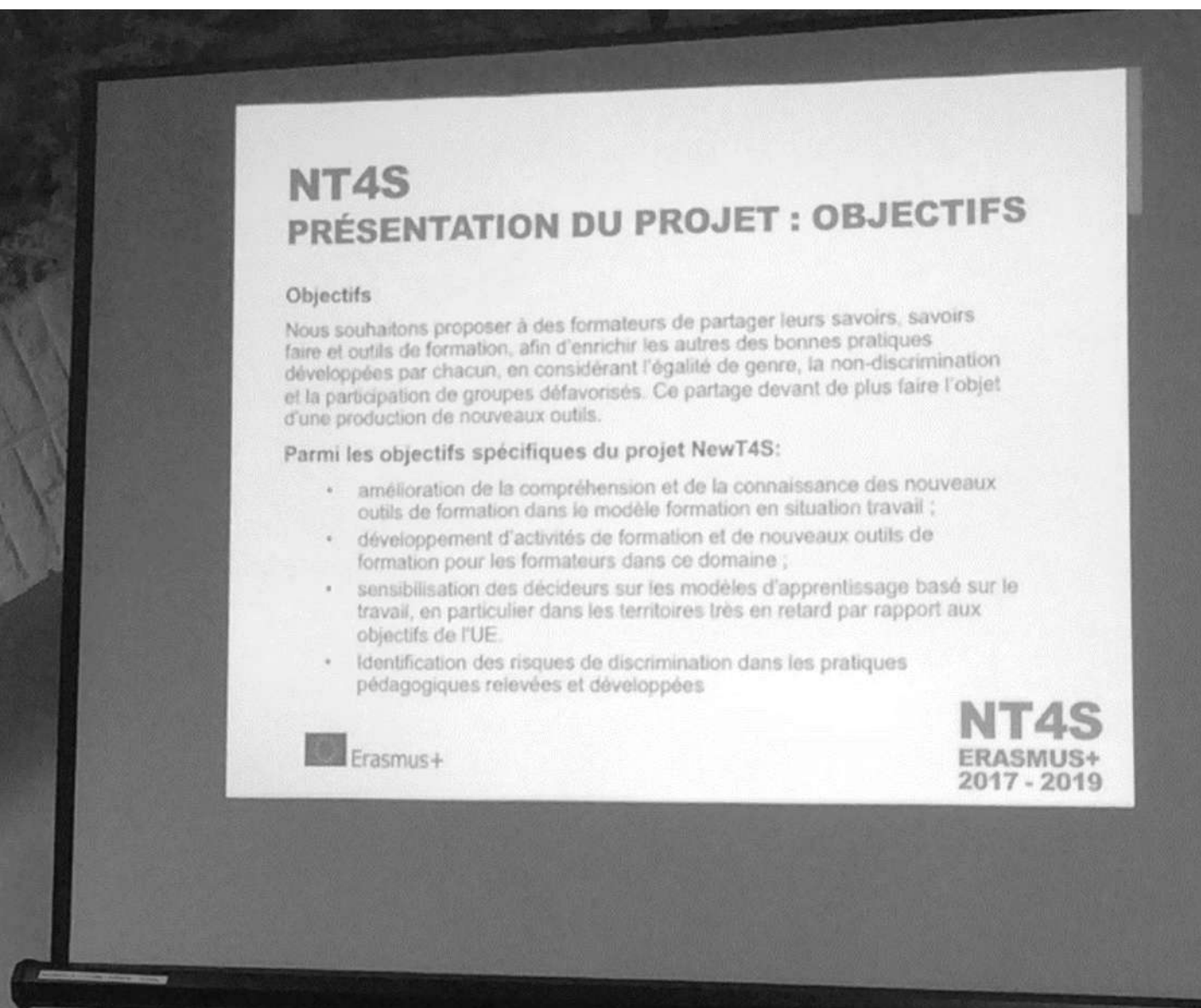
O projeto tem os seguintes objetivos:

- melhoria da compreensão e do conhecimento de novas ferramentas de formação em situação de trabalho;
- desenvolvimento de atividades de formação suplementares e de instrumentos de formação para formadores neste domínio;
- sensibilização os decisores políticos para os modelos de aprendizagem em situações de trabalho, nomeadamente nos territórios menos avançados em relação aos objetivos da União Europeia.

Ao trabalhar para melhorar as competências, os formadores puderam partilhar os seus conhecimentos, *know-how* e ferramentas de formação, de modo a enriquecer outros pares com as boas práticas desenvolvidas, com particular incidência na igualdade de género, na não discriminação e na participação de grupos desfavorecidos. Este intercâmbio acabou por conduzir à produção de novas ferramentas.

Após dois anos de trabalho, o consórcio de parceiros apresenta aqui sua caixa de ferramentas pedagógicas, transmitindo a história do desenvolvimento dos seus conteúdos.

As ferramentas encontradas são o resultado de um trabalho coletivo e colaborativo entre os formadores e supervisores envolvidos no projeto.



Reunião de *Kick Off* em Charleroi, janeiro de 2018, lembrete dos objetivos do projeto.

## PARCEIROS DO PROJETO





## 2. Parceiros do projeto

O projeto reuniu seis parceiros de cinco países diferentes:



[www.aid-com.be](http://www.aid-com.be)

(Be)



[www.aspire-i.com](http://www.aspire-i.com)

(REINO UNIDO)



<https://www.convergences-emploi.fr/>

(Fr)



[www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

(Be)



[www.scformazione.org](http://www.scformazione.org)

(It)



[www.spi.pt](http://www.spi.pt)

(Pt)

## ABORDAGEM DO PROJETO



### 3. Abordagem do projeto

As raízes do projeto “NT4S” estão enraizadas no trabalho desenvolvido pelo seu antecessor, o projeto “Experience For Training” (EFT), cofinanciado pelo programa Erasmus+ (AC2), entre 2015 e 2017. O foco do EFT foi de que a aprendizagem em contexto laboral – ou “Formação em ambiente de trabalho” (FT) – é cada vez mais reconhecida como um poderoso instrumento para desenvolver competências essenciais em matéria de empregabilidade e de luta contra a exclusão social. Os resultados deste projeto foram os seguintes:

- uma análise comparativa das experiências de formação pelo trabalho em 5 países europeus;
- uma definição partilhada da formação através do trabalho e um quadro de referência comum para o emprego de formador através do trabalho;
- uma série de recomendações relativas à abordagem da FT.

Com base nestes resultados, bem como em algumas das reflexões que surgiram durante o projeto, o NT4S tem a ambição de aprofundar certos temas relacionados com a formação através do trabalho, para alcançar a partilha e construção de ferramentas pedagógicas relevantes que possam ser utilizadas na aprendizagem através dos contextos de trabalho.

Os formadores da rede dos parceiros estiveram envolvidos desde o início do projeto, trazendo a sua experiência de campo para identificar e considerar:

- as suas necessidades em termos de competências e materiais didáticos;
- as ferramentas e práticas existentes nas suas organizações;
- as ferramentas em falta ou que precisam de ser melhoradas;
- a análise de novas ferramentas do ponto de vista da luta contra a discriminação.

#### 3.1. Critérios de seleção e recolha de ferramentas

Na reunião de lançamento do projeto em Charleroi (Bélgica), em janeiro de 2018, os parceiros concentraram-se em certas competências e decidiram proceder à recolha de ferramentas focadas num dos seguintes aspetos:

1. **Formalizar** a aprendizagem técnica no posto de trabalho;
2. Trabalhar as **competências básicas** (leitura, escrita, cálculo) no posto de trabalho;
3. Trabalhar as **competências comportamentais** profissionais e as **competências transversais** (competências para a vida) no posto de trabalho;
4. **Avaliar** os estagiários no posto de trabalho.

Uma vez definidos estes critérios, os formadores envolvidos realizaram uma pesquisa interna na sua organização para recolher as ferramentas pedagógicas consideradas relevantes no contexto da formação pelo trabalho, quer em termos de inovação, quer em termos de desempenho em utilização.

O objetivo seria então recolhê-los, a fim de os apresentar e partilhar juntamente com os outros formadores durante a segunda reunião dos parceiros.

### 3.2. A apresentação e o intercâmbio das ferramentas selecionadas

Na segunda reunião em Bradford (Reino Unido), em maio de 2018, cada parceiro apresentou as ferramentas selecionadas com base nos critérios de seleção anteriormente mencionados.

O parceiro belga, a **AID Coordination**, apresentou três ferramentas dos centros de formação da sua rede: “**Autoavaliação**” (AID Tubize), “**Autoavaliação**” (AID Habilux), “**Roteiro**” (AID Soleilmont).

Por sua vez, o segundo parceiro belga, a **CSC Diversité**, que é mais especificamente responsável pelo trabalho transversal de análise do trabalho do ponto de vista do combate à discriminação, apresentou um “**Argumento contra a discriminação**”. O tema do apoio, que não apareceu *a priori* como uma possível ferramenta por si só, despertou um grande interesse entre os participantes.

A **Scuola Centrale Formazione** e o seu centro de formação associado “Fomal”, propuseram 3 ferramentas: “**Food Advisor**”, “**Kahoot**”, “**Avaliação da Conduta Profissional**”. Estas ferramentas são utilizadas dentro do centro de formação, bem como pela cooperativa social associada ao centro, a EVT, um parceiro no projeto anterior (“EFT”).

O parceiro francês, **Convergence Emploi Cergy**, trouxe ferramentas usadas diariamente pelos seus formadores de jardinagem: “**Reunião da manhã**”, “**Reunião de avaliação**”, “**Composição e raciocínio**”.

Na sua seleção, a **Aspire** (UK) concentrou-se nas competências transversais de educação cívica e na avaliação de competências: “**Diário de aprendizagem**”, “**Valores Humanos (Britânico)**”, “**Avaliação baseada em competências**”.

Finalmente, a **SPI**, o parceiro português, propôs instrumentos setoriais, que poderiam ser adequados para outros parceiros que organizassem cursos de formação semelhantes aos seus: “**Storytelling – Guia para aprender a história do setor do turismo e hotelaria**”, “**Espaço interdisciplinar de construção**”.



| FERRAMENTAS  | COMPETÊNCIAS TÉCNICAS | COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS | COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS | AVALIAÇÃO |
|--|-----------------------|-------------------------|---------------------------|-----------|
| AUTOAVALIAÇÃO AID TUBIZE (BE)  |                       |                         |                           | X         |
| AUTOAVALIAÇÃO AID HABILUX (BE)   | X                     |                         |                           |           |
| ROTEIRO DA AID SOLEILMONT (BE)   |                       |                         | X                         |           |
| ARGUMENTO DE DISCRIMINAÇÃO (BE)  |                       |                         | X                         |           |
| FOOD ADVISOR (IT)  | X                     | X                       | X                         |           |
| VÍDEOS DA KAHOOT (IT)  | X                     | X                       | X                         |           |
| AVALIAÇÃO DA CONDUTA PROFISSIONAL (IT)   |                       |                         |                           | X         |
| REUNIÃO DA MANHÃ (FR)  |                       |                         | X                         | X         |
| REUNIÃO DE AVALIAÇÃO (FR)  |                       |                         | X                         | X         |
| COMPOSIÇÃO E RACIOCÍNIO (FR)   | X                     | X                       |                           |           |
| JORNAL DE APRENDIZAGEM (REINO UNIDO)   | X                     | X                       | X                         |           |
| VALORES HUMANOS/BRITÂNICOS (UK)  |                       |                         | X                         |           |
| AVALIAÇÃO BASEADA EM COMPETÊNCIAS (UK)   |                       |                         |                           | X         |
| STORYTELLING - GUIA PARA APRENDER A HISTÓRIA DO SETOR DO TURISMO E DA INDÚSTRIA HOTELEIRA (PT) |                       |                         | X                         |           |
| ESPAÇO INTERDISCIPLINAR DE CONSTRUÇÃO (PT)   | X                     | X                       |                           |           |

Tabela 1 - Lista de ferramentas apresentadas pelos parceiros, associadas às competências visadas.

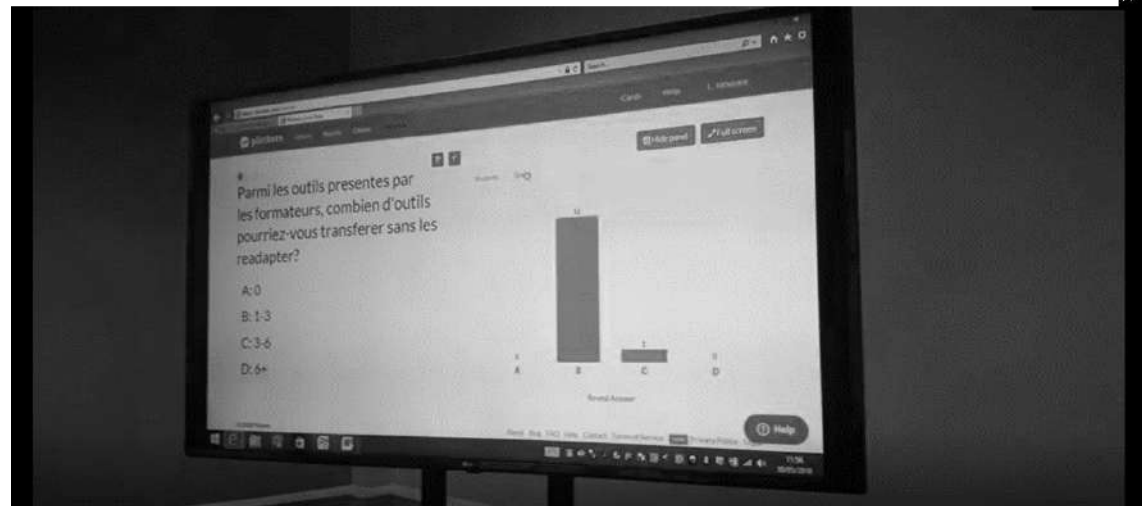
Os formadores escolheram então seis ferramentas apresentadas pelos seus colegas para as testar no seu centro de formação entre junho e outubro de 2018. Para fazer esta escolha, os parceiros usaram uma ferramenta interativa<sup>1</sup> para facilitar a discussão e o intercâmbio sobre os resultados da seleção.

Ao analisar a escolha dos formadores, verifica-se que 50% das ferramentas escolhidas se focam nas competências de base, 66% nas competências técnicas e transversais e uma ferramenta visa especificamente a avaliação das competências adquiridas num contexto de aprendizagem pelo trabalho.

| FERRAMENTAS                          | COMPETÊNCIAS TÉCNICAS | COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS | COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS | AVALIAÇÃO |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------|-----------|
| AUTOAVALIAÇÃO DA AID TUBIZE (BE)     |                       |                         |                           | X         |
| AUTOAVALIAÇÃO DA AID HABILUX (BE)    | X                     |                         |                           |           |
| ARGUMENTO DE DISCRIMINAÇÃO (BE)      |                       |                         | X                         |           |
| FOOD ADVISOR (IT)                    | X                     | X                       | X                         |           |
| VÍDEOS DA KAHOOT (IT)                | X                     | X                       | X                         |           |
| JORNAL DE APRENDIZAGEM (REINO UNIDO) | X                     | X                       | X                         |           |

*Tabela 2 - Lista de ferramentas selecionadas pelos parceiros, associadas às competências visadas.*

<sup>1</sup> “Plickers”: uma aplicação de inquérito digital multiplataforma baseada numa série de perguntas fechadas que recolhe as opiniões individuais e simultâneas de todos os participantes de um grupo, através de um processo de digitalização de um código gráfico com um *smartphone*, permitindo assim o processamento instantâneo das respostas.



Reunião transnacional em Bradford, maio de 2018, seleção de ferramentas de pesquisa "Plickers"...

### 3.3. As experiências com as equipas pedagógicas

Uma vez feita a seleção, os formadores de cada parceiro experimentaram as ferramentas escolhidas com as suas equipas pedagógicas em cada um dos centros de formação envolvidos e em troca forneceram as suas observações e comentários de acordo com um quadro preestabelecido acordado por ambos os parceiros, de modo a permitir um tratamento pertinente.

Em outubro de 2018, na terceira reunião do projeto em Cergy (Fr), depois de ter analisado os resultados dessas experiências, Aspire (RU) pôde apresentar a compilação.

A ferramenta que recebeu mais apoio durante estas experiências foi a "Kahoot", que foi testada principalmente por formadores belgas e ingleses.

A ferramenta: A “**Autoavaliação**” (AID Tubize), também atraiu o interesse de alguns dos formadores, que aproveitaram a oportunidade para a testar nas suas atividades diárias.

Todos os formadores afirmaram também que as ferramentas testadas podem potencialmente ser utilizadas no seu trabalho. Das experiências realizadas emergiram principalmente três critérios de avaliação qualitativa:

- Interatividade da ferramenta;
- Facilidade de utilização;
- Capacidade de preparar os alunos para o emprego.

A única desvantagem destacada pelos formadores era o medo da possível perda de valor e significado das ferramentas quando as queriam adaptar à sua própria língua e sempre que era necessário efetuar uma tradução para este efeito.

#### 3.3.1. Kahoot

A Kahoot é uma ferramenta de aprendizagem de competências técnicas específicas online: esta é composta por vídeos e questionários interativos, que podem ser escolhidos ou criados de acordo com um tema específico.

A ferramenta foi especialmente escolhida porque oferece uma abordagem interativa, que tem o potencial de aumentar significativamente o interesse e o empenho dos estagiários, desenvolvendo simultaneamente competências no domínio das tecnologias da informação (“TIC”).

As equipas pedagógicas realizaram a experiência com adultos desempregados, jovens e pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos em situação de abandono escolar.



- FORCES
  - Amusant, **facile** et interactif
  - **Gratuit**
  - Grand choix de tutoriels
  - **Intéressant et attirant** aux stagiaires
  - Aspect compétitif
- POSSIBILITES
  - **Adaptable** aux apprentissage dans beaucoup de domaines et des cours théoriques
  - Créer des questionnaires en fonction avec certaines qualifications
  - Approche de l'anglais
- FAIBLESSES
  - Nécessité d'avoir une tablette, un smartphone
  - Vidéos doivent être sur YouTube
  - **Trop longue** à mettre des vidéos dans les tutoriels
  - Pas adapté aux illettrés
- MENACES
  - Manque de matériels type tablettes, portables
  - Il faut être préparé s'il n'y a pas d'internet
  - Barriere linguistique



### 3.3.2. Avaliação (Tubize)

A ficha de avaliação preenchida conjuntamente pelo formando e pelo formador constitui aqui uma oportunidade para comentar uma atividade a realizar, focando-se em pontos de aprendizagem específicos e no sentimento geral dos formandos. Note-se que a ficha é habilmente decorada com “*smileys*” que indicam as impressões sentidas em vários aspetos.

Este tipo de “diário de bordo” foi considerado fácil, intuitivo e simples de utilizar, melhorando o envolvimento e a responsabilidade do estagiário.

- FORCES
  - Génère la **confiance en soi**
  - **Simple**
  - Auto-évaluation et rétroaction immédiate
  - Suivi de l'élève
- POSSIBILITES
  - Adaptation aux périodes plus longues
  - **Numérisation** de l'outil et création d'une archive en ligne
  - Echange avec l'équipe encadrante et la CIP
  - Révèle certains traits chez les salariés
- FAIBLESSES
  - Tableau/items trop compliqué
  - **Manque de clarté** sur les items à sélectionner
  - La difficile compréhension par le non-francophone
  - hebdomadaire
- MENACES
  - Risque de mauvaises auto-évaluations par manque de franchise



|                                 |                 |                           |                               |                       |                          |                       |                                    |
|---------------------------------|-----------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Date : _____                    |                 |                           |                               |                       |                          |                       |                                    |
| Carnet de bord de :             |                 |                           |                               |                       |                          |                       |                                    |
| Formateur de la semaine : _____ |                 |                           |                               |                       |                          |                       |                                    |
| Activité générale _____         |                 |                           |                               |                       |                          |                       |                                    |
| Tâches                          | 1.              | _____                     |                               |                       |                          |                       |                                    |
|                                 | 2.              | _____                     |                               |                       |                          |                       |                                    |
|                                 | 3.              | _____                     |                               |                       |                          |                       |                                    |
|                                 | Cours / Atelier | _____                     |                               |                       |                          |                       |                                    |
| Auto-évaluation                 | Tâche 1         | Autonomie                 | J'ai observé                  | J'ai aidé             | J'ai été aidé-e          | J'ai travaillé seul-e | J'ai travaillé seul-e vite et bien |
|                                 |                 | Intérêt                   | Ca ne m'intéresse pas du tout | Ca ne m'intéresse pas | Je suis un peu intéressé | Je suis intéressé-e   | Je suis très motivé-e              |
|                                 | Tâche 2         | Autonomie                 | J'ai observé                  | J'ai aidé             | J'ai été aidé-e          | J'ai travaillé seul-e | J'ai travaillé seul-e vite et bien |
|                                 |                 | Intérêt                   | Ca ne m'intéresse pas du tout | Ca ne m'intéresse pas | Je suis un peu intéressé | Je suis intéressé-e   | Je suis très motivé-e              |
|                                 | Tâche 3         | Autonomie                 | J'ai observé                  | J'ai aidé             | J'ai été aidé-e          | J'ai travaillé seul-e | J'ai travaillé seul-e vite et bien |
|                                 |                 | Intérêt                   | Ca ne m'intéresse pas du tout | Ca ne m'intéresse pas | Je suis un peu intéressé | Je suis intéressé-e   | Je suis très motivé-e              |
|                                 |                 | Mon sentiment :           |                               |                       |                          |                       |                                    |
|                                 |                 | Commentaires personnels : | _____<br>_____<br>_____       |                       |                          |                       |                                    |
|                                 |                 |                           |                               |                       |                          |                       |                                    |
|                                 |                 | Tâche 1                   | Autonomie                     | Observe               | Aide                     | Est aidé-e            | Travaille seul-e                   |

Na fase de experimentação desta ferramenta foram envolvidos três supervisores técnicos, um gestor de integração profissional e três grupos-alvo em particular: adultos com idades compreendidas entre os 21 e os 65 anos, recém-contratados ou mais velhos; adolescentes em situações de possível abandono escolar; e adultos com dificuldades cognitivas.

### 3.3.3. Avaliação (Habilux)

A ficha descreve detalhadamente as atividades e as competências para objetivar o progresso do estagiário ao longo do tempo. A ferramenta fornece um apoio valioso no processo de definição das fases de uma atividade e ajuda a compreender as atividades.

A ferramenta foi nomeadamente testada por uma coordenadora que está a combater o abandono escolar precoce através de cursos de formação para adultos desempregados.

- **FORCES**
  - Synthétise et schématise les processus de travail
  - Facile et rapide
  - Auto-évaluation
- **POSSIBILITES**
  - Numérisation
  - Ajouter une "légende" pour l'échelle de notation au sein de chaque fiche
  - éléments d'évaluation des compétences transversales
  - Textes plus simple et plus d'images
- **FAIBLESSES**
  - Trop de texte
- **MENACES**
  - Trop de texte pour les stagiaires avec un niveau bas d'Italien



| ÉVALUATION TECHNIQUE  | Évaluation 1 |   |           |   | Évaluation 2 |   |           |   | Évaluation 3 |   |           |   |   |   |   |   |  |
|---|--------------|---|-----------|---|--------------|---|-----------|---|--------------|---|-----------|---|---|---|---|---|--|
|   | Stagiaire    |   | Formateur |   | Stagiaire    |   | Formateur |   | Stagiaire    |   | Formateur |   |   |   |   |   |  |
|   | O            | S | P         | A | O            | S | P         | A | O            | S | P         | A | O | S | P | A |  |
| <b>1. Sécurité</b>  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les EPI à emporter sont correctement identifiés   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les points de sécurité des machines sont vérifiés   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| L'arrimage est réalisé de manière sûre  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les procédures en cas d'accident sont connues   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| <b>2. Ergonomie</b>   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Le chargement et déchargement des machines et autres charges lourdes sont réalisés de manière ergonomique |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| <b>3. Organisation du travail</b>   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les machines, outils, matériaux et consommables à emporter sont correctement identifiés                   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| La disposition du chargement est judicieuse (chronologie du travail, répartition des charges)             |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| <b>4. Installation et replis du chantier</b>  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les tâches à réaliser sont reformulées correctement   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| La participation à l'analyse du chantier est bonne  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les outils et machines sont nettoyés et rangés  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Le chantier est nettoyé et rangé en fin d'opération   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| <b>ÉVALUATION COMPÉTENCES TRANSVERSALES PROFESSIONNELLES</b>  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| La répartition des tâches au sein de l'équipe est acceptée  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les tâches confiées sont exécutées avec autonomie   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Le formateur est interpellé en cas de doute   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Des éventuelles anomalies sont repérées et signalées  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Les outils et matériels sont manipulés avec soin  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| <b>Commentaires</b>   |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Éval 1 :  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Éval 2 :  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |
| Éval 3 :  |              |   |           |   |              |   |           |   |              |   |           |   |   |   |   |   |  |



### 3.3.4. Jornal de Aprendizagem

Com esta ferramenta, os formandos podem ter tempo para rever o seu dia-a-dia e registar as competências que mobilizaram durante as atividades. Esta permite-lhes refletir sobre o seu próprio trabalho e identificar áreas de melhoria.

O Jornal foi escolhido porque foi considerado adequado para monitorizar a aquisição de competências básicas e transversais, envolvendo mais o público-alvo e, em última instância, por ser capaz de criar uma verdadeira dinâmica de grupo. Foi também utilizado por adultos não francófonos, que, no entanto, têm um domínio suficiente da língua, certamente ao nível oral.

- **FORCES**
  - Auto-évaluation
  - [Compréhension des compétences techniques et professionnelles](#)
  - Permet d'évaluer le niveau linguistique et de compréhension des stagiaires
- **POSSIBILITES**
  - Aide à l'évaluation finale
  - Révèle certains traits ou certaines choses chez les salariés en insertion
  - Travailler certains [axes linguistiques ou de compréhension](#)
- **FAIBLESSES**
  - [Lassitude à le remplir quotidiennement](#)
  - pas adapté aux salariés qui ne parlent ni n'écrivent la langue
  - Trop de données à traiter
- **MENACES**
  - Les salariés en insertion ne veulent pas le remplir

### 3.3.5. Food Advisor

Esta ferramenta ajuda os estagiários a compreender melhor o seu estágio na indústria hoteleira e de restauração. Para o efeito, exige que os estagiários realizem uma série de projetos de pesquisa com os seus próprios recursos.

Os principais objetivos são:

- Preparar os estagiários para a sua primeira experiência de estágio;
- Levar o estagiário a interrogar o supervisor e o local de estágio tendo em vista a sua chegada à empresa;
- Desenvolver a curiosidade do estagiário.

- **PONTOS FORTES**
  - Os formadores que a testaram salientaram a sua eficácia na preparação do estagiário para o seu estágio externo.
- **PONTOS FRACOS**
  - Por outro lado, o uso adequado da ferramenta pode parecer mais complexo, certamente para pessoas com deficiências de leitura que precisarão então de assistência... preservando a sua autonomia.



### 3.3.6. Argumento contra a Discriminação

Embora não incluída na lista inicial de ferramentas como tal, a diversidade do CSC apresentou um documento que aborda o tema transversal da discriminação.

São descritos diferentes tipos, bem como a forma de os identificar o mais objetivamente possível, de modo a indicá-los explicitamente numa situação de trabalho. A discriminação no trabalho pode, com efeito, assumir diferentes formas, razão pela qual os formadores italianos decidiram apoiar as suas equipas pedagógicas que trabalham quer com jovens, quer com adultos.

Esta futura ferramenta foi considerada muito útil para o desenvolvimento das competências básicas e da cidadania, ao mesmo tempo que reforçou os momentos de reflexão e o desenvolvimento do pensamento crítico.

O argumento ensina como reconhecer a discriminação e como gerir diferentes tipos de problemas que surgem a este respeito no trabalho.

Por último, representa um mecanismo adequado para formar e assistir os formadores na gestão de assuntos sensíveis com plena consciência e com todo o profissionalismo necessário.

### 3.3.7. Epílogo da etapa

No final dos dois dias de intercâmbio e com vista à sua apresentação nos seminários nacionais que constituem a etapa seguinte da validação do processo, os formadores selecionaram 3 instrumentos pedagógicos em particular:

#### **AVALIAÇÃO**

A base da ferramenta é o suporte Tubize, mas todos os suportes colocados na mesa de discussão terão eventualmente contribuído ao gerar a sua corrente de inspirações.

#### **FOOD ADVISOR**

Nesta fase, foi decidido renomear a ferramenta para “ORIENTADOR DE ESTÁGIO” para a poder adaptar a todos os setores representados na parceria e, numa espécie de “para além” do projeto previsto, a todos os setores potencialmente visados em geral pela aprendizagem em situação de trabalho

#### **ARGUMENTOS DE ANTIDISCRIMINAÇÃO**

Deve também salientar-se que a escolha contra qualquer expectativa premeditada de trabalhar finalmente no argumento contra a discriminação como uma ferramenta por direito próprio pode ser idealmente explicada através dos problemas que os formadores têm de enfrentar diariamente com públicos-alvo muito diferentes.

Existe uma necessidade latente, mas também urgente, consoante os casos, de poder debater este assunto com jovens e/ou adultos, a fim de, nomeadamente, fazer face à onda de racismo e intolerância que se está atualmente a alastrar em alguns países europeus.

A este respeito, foi pedido aos formadores para aumentarem as suas competências na gestão e construção de uma cidadania inclusiva. Este é também um mérito a ser atribuído à filosofia mutuamente perseguida pelo projeto.



Reunião transnacional em Cergy, outubro de 2018, o Comité garante a boa gestão do projeto (acima). Enquanto os formadores discutem simultaneamente em grupos de trabalho (abaixo).



Encontro transnacional em Cergy, outubro de 2018, visita de formação em ambientes de trabalho, de acordo com uma boa prática



### 3.4. Workshops nacionais

Os objetivos específicos subjacentes à organização dos seminários nacionais a organizar no primeiro (2018) e segundo (2019) anos do projeto, um em cada país parceiro, foram essencialmente três:

- Definir o contexto do projeto, os seus objetivos e posteriormente apresentar a primeira parte do projeto aos peritos locais (“Troca de ferramentas”).
- Recolher *feedback* sobre a estrutura das ferramentas de aprendizagem selecionadas, tal como estão.
- Envolver os formadores e os assistentes sociais, que participaram na futura sessão de formação que decorreu na Bélgica em fevereiro de 2019.

O grupo-alvo destes eventos era composto por centros de formação profissional, o terceiro setor (empresas sociais, cooperativas sociais, ONG, etc.), instituições públicas, o mundo académico, peritos reconhecidos em formação em ambiente de trabalho, associações de jovens, sindicatos, empresas locais, etc.

Foram propostas orientações para os intercâmbios e proporcionar o maior contexto possível para as lições aprendidas.

No início da reunião, foi planeada uma intervenção do parceiro, retomando o panorama do projeto e conduzindo a uma parte mais técnica centrada na importância da internacionalização da aprendizagem e em alguns resultados da investigação realizada durante o projeto anterior e no seu prelúdio.

Os parceiros pediram aos participantes que comentassem o intercâmbio de ferramentas e a seleção de ferramentas de aprendizagem, tal como aparece nesta “Caixa de ferramentas”. A ênfase foi colocada nas necessidades de competências que formaram a base do pensamento que deu início aos dois projetos.

Graças às sugestões recolhidas através da série de fichas de informação preenchidas pelos peritos, a SCF e a AID puderam identificar as áreas de trabalho, a fim de continuar a desenvolver as ferramentas durante a sessão de formação conjunta a curto prazo prevista na Bélgica.

De notar que a finalidade conjunta dos ateliers nacionais era suscitar uma verdadeira cultura de aprendizagem em ambiente de trabalho “internacional” ao nível local e sensibilizar outras estruturas de formação e de inclusão socioprofissional para os objetivos e motivações que orientam o projeto.

A SCF e a AID fizeram sugestões preliminares para a organização de workshops nacionais:

*Sugestões para a organização do evento:*

- *Planeie uma introdução de 20 minutos ao projeto NT4S, suas atividades e etapas, produtos produzidos, explicando as necessidades de competências que sustentam o projeto.*
- *Divida os participantes em 3 grupos de trabalho; cada grupo será coordenado por um dos formadores da organização parceira, que esteve envolvido nas atividades do projeto desde o início.*
- *Dê aos 3 grupos 45 a 60 minutos discutirem sobre o primeiro apoio, e entregue-lhes a ficha que ajudará a liderar a discussão e que o coordenador da mesa deverá preencher com os resultados do debate.*
- *De seguida, mude os grupos, misturando os participantes (para diversificar e variar as dinâmicas dentro dos grupos de trabalho), e dê-lhes um intervalo de 45 a 60 minutos para discutir o segundo apoio. Deve preencher uma nova ficha com base nas indicações dos participantes.*
- *Por fim, mude os grupos uma última vez e dê-lhes novamente 45 a 60 minutos para liderar a discussão sobre o terceiro apoio.*
- *Planeie 30 minutos de debate coletivo e restituição colegial dos resultados para encerrar a sessão.*



Workshops nacionais: apresentação da iniciativa em Portugal





Workshops nacionais: mesas de discussão ao estilo italiano (em cima) e brainstorming com molho belga (em baixo)

### 3.5. A semana de formação na Bélgica

Com base na análise preliminar das necessidades de competências e tendo simultaneamente em conta as recomendações em termos de combate à discriminação, os parceiros iniciaram uma fase de melhoria das ferramentas existentes, selecionadas nas fases anteriores do projeto.

O fio condutor é fazê-los corresponder o mais adequadamente possível às necessidades identificadas e posteriormente construir novas ferramentas, partilhando as ferramentas adaptadas ou recentemente criadas com vista a uma transferência entre os atores envolvidos.

Para tal, foi organizada uma semana de formação na Bélgica a meio do projeto, que permitiu uma série de reuniões intensivas dos formadores envolvidos, quer em várias sessões de trabalho, quer através de múltiplas visitas e reuniões exclusivamente centradas na aprendizagem em ambiente de trabalho.

O processo foi retomado com as conclusões da reunião anterior em Cergy, quatro meses antes, oferecendo uma perspetiva nova e especializada, graças aos comentários e apreciações recolhidos durante os cinco workshops nacionais. Entretanto, já haviam sido melhoradas cinco ferramentas por iniciativa de alguns parceiros

Chegou o momento do grupo trabalhar no desenvolvimento concreto de novas ferramentas baseadas em materiais pré-selecionados e avaliados, experimentados e analisados durante um período de quase um ano. O objetivo era trabalhar coletivamente para alcançar uma versão comum das quatro ferramentas selecionadas: a ficha de conscientização sobre discriminação e preconceito, a ficha de avaliação, a ficha de preparação e acompanhamento do estágio, a ferramenta de aprendizagem divertida (“Kahoot”).

O ângulo de trabalho escolhido foi novamente o da reflexão partilhada, para chegar a uma versão comum “padrão” de cada ferramenta, para permitir que cada um a adapte posteriormente à sua própria realidade no terreno.

As sessões de trabalho foram preparadas e supervisionadas pela AID para que cada dia pudesse ser dedicado a uma ferramenta específica. Uma retrospectiva desta semana...

- ❖ **Segunda-feira.** Início em Namur, com uma sessão dedicada à ficha contra o preconceito e/ou discriminação. O desafio foi considerável: o primeiro arranque em grupo e uma dinâmica a ser criada e implementada sobre uma ferramenta específica e atípica, uma vez que é uma ferramenta de sensibilização e não uma ferramenta pedagógica prática mais tradicional. Após algumas discussões que visavam uma melhor compreensão dos objetivos da ferramenta, os participantes reviram o seu conteúdo de modo a adaptá-lo à realidade da formação prática/em ambiente de trabalho, com base em diferentes sensibilidades culturais, mas em busca de uma base comum necessária.

- ❖ **Terça-feira:** O grupo reúne-se em Tubize para trabalhar na ficha de avaliação deste centro de formação envolvido no projeto. Discutiram o conteúdo (competências técnicas e transversais, comentários) e o formulário (*layout*, pictogramas e imagens) para chegar a uma ferramenta de autoavaliação destinada a servir de base para entrevistas individuais com os formandos. O grupo também pôde visitar o workshop de trabalho na segunda parte do dia e encontrar-se com a equipa de professores para discutir as suas vidas diárias na formação.
- ❖ **Quarta-feira:** Regresso a Namur para trabalhar no “Orientador de Estágio”, que viu os seus itens uniformizados e generalizados, para conter tudo o que deve atrair a atenção do estagiário antes, durante e depois do estágio: contactos, informações práticas, especialidades, horários de trabalho, composição da equipa, tarefas realizadas, etc. À tarde, tiveram a oportunidade para conhecer o diretor da Perron de l'Ilon, um centro de formação HoReCa, que apresentou a sua ferramenta de avaliação de micro competências antes de levar o grupo a visitar o restaurante e as suas cozinhas.

Ao fim do dia, realizou-se uma reunião com o Comité Diretor para fazer o ponto da situação e proceder a uma avaliação intercalar da evolução dos trabalhos realizados desde o início da semana, a fim de reajustar as missões previstas para o futuro, bem como os meios utilizados para atingir os objetivos da semana.

- ❖ **Quinta-feira:** Rumo a Bastogne, para uma manhã de trabalho na Habilux, outra parte igualmente interessada no projeto. Os formadores envolvidos mostraram ao grupo como se apropriaram concretamente do “Kahoot” e como este já está a ser utilizado na formação em horticultura e gestão de espaços verdes (preparação de sequências, recolha de recursos, integração na aprendizagem, participação dos formandos). Foi um grupo entusiasta que sentiu o desejo e o interesse de integrar a ferramenta no seu trabalho o mais rapidamente possível. Ao meio-dia, o grupo teve a oportunidade de conhecer os formadores de cozinha, antes de se dirigirem para um local de manutenção de espaços verdes, onde lhes foi oferecida a oportunidade de conhecer um grupo de formandos no meio do seu trabalho.
- ❖ **Sexta-feira:** Regresso a Namur juntamente com o Comité Diretor para concluir o trabalho. A nova versão (agora comum) de cada ferramenta foi apresentada e aprovada por todos. Missão cumprida! Ver ponto 4 para mais informações.

Ao alternar sessões de trabalho e visitas de campo, os participantes completaram judiciosamente as suas reflexões em ação, através de situações de formação concretas e de experiências de formação em ambiente de trabalho. A dinâmica colaborativa iniciada durante os encontros anteriores foi assim reforçada, confiando mais uma vez nos valores comuns que animam o grupo.



Semana de formação: sessões de trabalho (à esquerda) e visitas de campo (à direita), Tubize (acima) e Bastogne (abaixo).



Namur: reunião dos protagonistas (superior esquerdo), intercâmbios com o Comité (à direita); direção (inferior esquerdo).



### 3.6. Experiências nacionais

De fevereiro a junho de 2019, os formadores dos diferentes países regressaram aos seus países para experimentar as três ferramentas comuns desenvolvidas durante a semana de formação na Bélgica (mais informações disponíveis no Capítulo 5).

Para recolher os resultados destas experiências, os parceiros forneceram novamente uma ficha comum, a fim de assegurar a homogeneidade das informações e dos dados recolhidos (análise dos comentários, sugestões e potencial de desenvolvimento).

Durante este período de trabalho, os formadores tiveram a oportunidade de utilizar as ferramentas durante as suas atividades diárias, permitindo-lhes testar o impacto e eficiência efetiva do trabalho desenvolvido e realizado em colaboração com outros formadores europeus.

O teste teve três objetivos: refletir e antecipar as adaptações necessárias a introduzir nas versões comuns para as melhor adaptar às especificidades locais (geográficas e setoriais); avaliar o impacto e os efeitos na sua dinâmica profissional; e preparar os ensinamentos e outras considerações finais a retirar das diferentes fases da experimentação, tendo em conta, nesta fase, que estas recomendações incluem mais explicitamente a segunda produção intelectual do projeto, chamada “IO3”.

### 3.7. A finalização das ferramentas

O encontro no Porto, em junho de 2019, foi fundamental para sintetizar o *feedback* das experiências dos formadores com base na última fase de experimentação, que se estendeu por um período de cinco meses desde a semana de formação partilhada em fevereiro.

Esta fase final não foi efetivamente apenas uma oportunidade para testar apenas alguns materiais através de algumas atividades diárias, mas também para integrar novas ferramentas pedagógicas nos percursos de formação e integração socioprofissional dos centros envolvidos no projeto.

A parceria pode assim contar com cerca de dez novas ferramentas, adaptadas a vários contextos nacionais, testadas e validadas (com comentários de apoio) por diferentes atores no terreno e acessíveis em linha.

O facto de se tratar de um formato possível de descarregar permitirá que outros formadores europeus o aproveitem e se inspirem nele para fazer a sua própria adaptação local.





Reunião transnacional no Porto, em junho de 2019, o Comité Diretor e os formadores lançam a sessão de trabalho conjunta.

### 3.8. Primeira avaliação

O projeto “NT4S” organizou sucessivamente três momentos de experimentação interna dentro da rede de cada organização parceira, além de três momentos de partilha e intercâmbio:

- em Bradford, os parceiros partilharam as suas ferramentas pedagógicas que consideraram mais interessantes e, depois de cada um deles ter escolhido 2 ou 3, tiveram tempo para as avaliar, submetendo-as à consideração das suas equipas;
- em Cergy, a parceria discutiu as observações resultantes do trabalho com as diferentes equipas e foram selecionadas três ferramentas a serem apresentadas às partes interessadas nacionais durante os ateliers nacionais;
- por fim, em Namur, os formadores participaram numa formação conjunta munidos do leque de conhecimentos recolhidos nos respetivos contextos nacionais, possibilitando assim o desenvolvimento de 3 ferramentas comuns e abrindo-as à experimentação final de uma versão feita à medida nas organizações parceiras.

O resultado é composto por cerca de dez novos materiais didáticos, já especificamente adaptados ao contexto belga, italiano, português, francês e inglês, sabendo que foram concebidos para serem transferíveis e, portanto, potencialmente disponíveis para formadores que não participaram no projeto mas que gostariam de os utilizar como inspiração para produzir o seu próprio material em benefício dos seus grupos-alvo na aprendizagem em ambiente de trabalho.



Nouveaux outils pour nouvelles compétences en formation par le travail

*“Novas ferramentas para novas competências na aprendizagem baseada no trabalho”*

## FERRAMENTAS COMUNS



## 4. Ferramentas comuns

### 4.1. Kahoot

Note-se que a “Kahoot” seguiu paralelamente o seu percurso enquanto ferramenta devido às suas modalidades enquanto plataforma de aprendizagem divertida e *online*, onde o formato comum já estava estabelecido *a priori*, uma vez que era “oferecido” como tal.

### 4.2. Avaliação

Embora nem toda a atenção deva ser concentrada na avaliação dos formandos, esses momentos são, contudo, uma etapa importante na sua jornada de formação. Na verdade, essa ferramenta permite atestar a evolução do formando e corrigir a trajetória quando necessário.

A ficha criada permite que os formandos se autoavaliem e comparem esta avaliação com a do formador. Feita com alguma regularidade, permite atestar a progressão e o desenvolvimento de competências do formando. A ferramenta permite ao formando compreender melhor a sua aprendizagem e identificar as competências que está a adquirir e as que deve continuar a trabalhar.

#### 4.2.1. Conteúdo

A ficha é relativamente simples, contém poucos elementos. Isto permite que todos os formandos a compreendam e usem facilmente, mesmo que não tenham conhecimentos básicos.

Uma vez que se trata de uma ficha de avaliação de competências (não)adquiridas, o seu conteúdo deve ser adaptado ao setor em que será utilizada e ao respetivo curso de formação.

Uma ficha é composta por:

- Itens generalistas: nome, data, nome do formador responsável.
- Uma parte que permite ao formando selecionar as tarefas ou grupos de tarefas realizadas durante um determinado período, por exemplo, durante a semana. A título ilustrativo, no âmbito de uma formação de Construção-Renovação, o formando deverá escolher entre: alvenaria, canalização, eletricidade, pintura, etc.
- Uma segunda parte da ficha destina-se à avaliação de uma tarefa/competência específica à escolha.
- Uma terceira parte é dedicada à avaliação de três competências transversais específicas.
- Há ainda uma parte “aberta” da ficha que permite expressar comentários sobre o período avaliado, bem como um sentimento geral (o “estado” dessa semana): sentimentos pessoais, apreciação da gestão, comentários sobre as suas relações com o grupo, etc.
- Finalmente, uma última parte que, por sua vez, permite ao formador responsável fazer um comentário ou uma observação sobre o formando.

#### 4.2.2. Indicações e sugestões de utilização

A ficha é preenchida em duas etapas:

1. em primeiro lugar, o formando recebe-a e preenche os espaços que lhe são reservados;
2. de seguida, é a vez do formador responsável pegar na ficha de avaliação para analisar as competências do formando.

A ficha foi concebida *a priori* para ser utilizada em formato papel em vez de digital: simples e utilizável pelo maior número de pessoas (sem necessidade de competências digitais), não exigindo qualquer equipamento especial (devido ao possível problema do acesso a um computador no local). O formato de papel é particularmente adequado para contextos de formação em ambiente de trabalho.

O objetivo central da ferramenta é efetivamente comparar a autoavaliação com a avaliação efetuada pelo formador. Tal comparação é feita através de uma entrevista individual que se segue ao preenchimento da ficha que constitui um elemento chave do processo: a ficha deve ser utilizada para incentivar uma troca sobre o percurso e a aprendizagem, bem como sobre a evolução do formando.

A avaliação de competências também pode ser um pretexto para discutir sentimentos, relacionamentos e relações interpessoais, etc.

Ao utilizar a ficha, e ao eventualmente adaptá-la, é importante não excluir a atenção que deve ser dada às competências transversais, cuja importância já foi identificada. Efetivamente, já existe há vários anos no mercado de trabalho e no contexto de formação um consenso sobre a importância das competências transversais e comportamentais de formas por vezes mais decisivas do que as próprias competências técnicas.

A ficha foi originalmente concebida para uso semanal.

Sendo assim, é evidente que a sua temporalidade e recorrência podem ser adaptadas ao contexto da formação: certamente que, quando se trata de seguir uma formação em construção (de curta ou média duração, diversidade de tarefas e de trabalho) ou uma formação em jardinagem (duração mais longa, sazonalidade e repetição de tarefas) nem todos evoluem, nem aprendem ao mesmo ritmo.

Além disso, esta ferramenta deve fazer parte de um processo de avaliação mais amplo, em complementaridade com outros métodos de avaliação. Desta forma, poderá documentar a ficha do formando, registando a sua evolução ao longo do tempo.



### 4.3. Orientador de estágio

O estágio profissional é muitas vezes uma pedra angular do programa de formação. Este permite-lhe enfrentar a realidade da profissão fora do contexto de um programa de formação e familiarizar-se com os códigos do local de trabalho.

Através da utilização da ferramenta, os formandos compartilham informações e comentários essenciais e relevantes de um grupo para outro e ao longo do tempo nos locais de estágio. Acima de tudo, a ferramenta permite organizar melhor o acompanhamento: pesquisa de informações prévias sobre o local do estágio, reflexão sobre as práticas durante o estágio, conclusões e *feedback* no final do estágio.

#### 4.3.1. Conteúdo

A ferramenta tem a forma de uma tabela a preencher. Pode ser usada tanto em papel como em formato digital. A sua utilização é relativamente simples, mas requer algum domínio de competências básicas (p.ex., leitura e escrita) e digitais se for ministrada num computador.

A tabela é composta por uma série de itens a preencher, permitindo, em conjunto, reunir toda a informação necessária para uma integração serena no local de formação: morada, contacto, composição da equipa, horário de trabalho diário, pontos de atenção, acessibilidade, etc.

#### 4.3.2. Indicações e sugestões de utilização

A ficha pode ser usada várias vezes em relação ao estágio: antes, durante e depois. Os três momentos podem ser combinados, com um preenchimento da folha em várias partes. A ferramenta permite ao formando preparar o seu estágio, ao mesmo tempo que dissipa as preocupações e o stress que podem surgir do encontro com uma pessoa desconhecida (mundo do trabalho, colegas e gestores, novo ambiente, novas deslocações) de um público vulnerável.

Ao preparar o estágio e ao obter conhecimentos sobre determinados elementos antes de os confrontar pela primeira vez, o formando pode descartar antecipadamente uma série de fatores potencialmente perturbadores e posteriormente ganhar confiança, concentrando-se mais na aplicação de competências específicas e mais técnicas adquiridas em relação à sua formação.

A sua utilização em diferentes momentos, incentiva o formando a envolver-se fundamentalmente na sua experiência de estágio, a e também a prestar atenção ao seu novo ambiente para desenvolver os seus conhecimentos e competências transversais e comportamentais.

Quando dirigida aos estágios, a ferramenta também se pode desviar deste objetivo primário. Assim, pode ser usado de forma útil durante os workshops de procura de emprego. De facto, a tabela permite que os formandos comecem a procurar um emprego (informação a recolher para preparar candidaturas adaptadas ao emprego pretendido), e que se preparem para entrevistas de emprego ou novos empregos.

## 4.4. Antidiscriminação

Embora as recomendações em termos de diversidade pareçam óbvias, as práticas locais podem não ser adequadas para acolher todos, uma vez que comportamentos ou comentários problemáticos podem ofender algumas pessoas sem o seu conhecimento.

Os centros de formação para grupos vulneráveis acolhem uma grande variedade de indivíduos que constituem grupos diversificados a serem supervisionados, dentro dos quais é necessário assegurar a inclusão de todos. A questão da diversidade, inclusão e não discriminação é, de facto, central para a formação.

A ferramenta desenvolvida no âmbito do projeto fornece, portanto, recomendações para melhorar a experiência diária de todos os formandos durante o seu percurso de formação.

### 4.4.1. Conteúdo

A ficha encontra-se dividida em várias caixas, cada uma delas trata de um tema diretamente relacionado com contextos de aprendizagem baseados no trabalho.

Cada tema é abordado sob a forma de conselhos formulados em termos de diversidade e não discriminação, para garantir que todos sejam incluídos no centro de formação: distribuição das instalações, adaptação dos conteúdos e aparência das fichas técnicas, comunicação benevolente e inclusiva, gestão de grupo, etc.

### 4.4.2. Indicações e sugestões de utilização

A ficha destaca-se das outras ferramentas desenvolvidas como parte do projeto, tal como originalmente concebido, porque em vez de ser uma ferramenta educacional, que se posiciona principalmente como uma ferramenta de consciencialização. Embora não se destine a ser utilizada como apoio imediato à formação dos formandos, pode, no entanto, ser utilizada para fomentar a sensibilização para as questões da diversidade, em função do contexto específico em que será mobilizada. Pode, por exemplo, ser usada como um manifesto, anexo ao regulamento interno, a ser apresentada aos formandos durante as sessões de boas-vindas para partilhar a atmosfera que se pretende e que deve continuar a prevalecer durante o processo de formação.

Em equipa, também pode questionar as práticas e comportamentos de cada indivíduo, melhorar a gestão de grupos de formandos e a gestão das relações interpessoais. O assunto pode ser levantado nas reuniões de equipa, para que cada funcionário o possa conhecer e discutir.

Para acompanhar o aspeto da “sensibilização”, recomenda-se pensar no desenvolvimento de sequências e recursos educativos para trabalhar a diversidade de forma lúdica.



Encontro transnacional no Porto, em junho de 2019, o grupo de parceiros e formadores em toda a sua diversidade.

## EXPERIÊNCIAS NACIONAIS





## 5. Experiências nacionais

Os formadores dos países parceiros experimentaram as ferramentas comuns, desenvolvidas durante a sessão de formação em Namur, em fevereiro de 2019, durante as suas atividades diárias e nos programas de formação e integração já em curso nas várias organizações.

Os parceiros belgas e franceses testaram as ferramentas em duas organizações EFT; o parceiro português testou numa escola profissional e o parceiro italiano envolveu o seu centro de formação profissional, a oficina e a cooperativa social ligada ao centro.

Podemos, portanto, contar com os resultados do envolvimento de vários atores no setor da inclusão social e dos diferentes grupos-alvo que o integram (jovens em formação, adultos em formação, pessoas com deficiência, etc.).

### 5.1. Kahoot

Aqui, o trabalho baseia-se no desenvolvimento de conteúdos específicos, a partir do momento em que a estrutura é colocada *online*.

A ferramenta já gerou primeiras aplicações concretas na Bélgica (em “horticultura” e na gestão de “espaços verdes”), mas também em França (que utilizou a abordagem contra a discriminação).

### 5.2. Avaliação

#### **Grupos experimentais**

A ferramenta foi testada com mais de 40 jovens em formação e quase uma centena de trabalhadores adultos em EFT ou empresas de integração. É interessante notar que o parceiro italiano testou a ferramenta com 3 grupos diferentes, que incluíram jovens adultos presidiários e adultos com deficiência.

#### **Competências envolvidas na utilização da ferramenta**

A maioria dos parceiros identificou as competências essenciais como as mais afetadas pela ferramenta. Alguns reconheceram que a ferramenta tem uma importância específica para o desenvolvimento das competências transversais.

A ferramenta de Avaliação não sofreu alterações revolucionárias por parte dos formadores: os pictogramas ligados aos setores de atividade e à configuração foram, no entanto, adaptados.



Os resultados desta experiência foram, portanto, enriquecidos também pela experiência do parceiro italiano, que teve a oportunidade de a testar com diferentes grupos no centro de formação SCF, a ferramenta foi testada semanalmente, com 5 beneficiários com diferentes deficiências físicas e mentais, e a avaliação foi realizada com a mediação e intervenção de um formador; a ferramenta também foi testada com 3 jovens adultos presidiários, com idades compreendidas entre 18 e 20 anos, num curso de formação “HoReCa” (nomeadamente de “bar” e “restaurante”).

As dificuldades que surgem durante esta fase de experimentação estão principalmente relacionadas com as competências de leitura, escrita e compreensão dos formandos, o que pode limitar a possibilidade de utilização deste tipo de ferramenta, dada a sua capacidade necessária para lidar com a abstração conceptual.

Uma sugestão seria planejar uma duração suficiente para utilizar a ferramenta, necessariamente maior na primeira vez, mas que diminua rapidamente (15 min.) ao longo do tempo, ou utilizá-la em três fases, sempre com um momento de confronto entre o estagiário e o formador.

Vários formadores também sugeriram que fosse produzida uma versão digital dessa ferramenta, para que os dados fossem registados diretamente num documento (tipo “Excel”), abrindo a perspetiva de análises mais precisas e eficientes.

### 5.3. Orientador de estágio

#### Grupos experimentais

Mais de 30 jovens envolvidos em programas de formação e dezenas de trabalhadores adultos em organizações de FT e de integração.

#### Competências envolvidas na utilização da ferramenta

A maioria dos parceiros identificou as competências nucleares e transversais como as mais afetadas pela ferramenta. O formato comum não foi modificado significativamente: os formadores italianos mudaram os ícones e os de Tubize adaptaram a ordem dos elementos e o tamanho de algumas caixas.

Uma vez que em França não houve período de estágio durante o teste, os formadores transformaram o “Orientador de estágio” num “Orientador profissional”. Assim, concentraram-se em diferentes componentes da procura de emprego, inquéritos profissionais e reuniões de contratação coletiva, com o objetivo de incentivar os seus colaboradores em situação de integração a encontrar um emprego após o seu trabalho na empresa de integração. A ideia é que os trabalhadores em situação de integração realizem um “inquérito profissional”, para que descubram/decidam o que querem fazer, ou que utilizem esta ferramenta para preparar a sua entrevista de emprego durante as reuniões de informação (inquérito à empresa, leitura e análise da oferta de emprego, etc.).

No final, o “Orientador de estágio” foi considerado uma ferramenta interessante para a seleção de estágios em empresas externas, mesmo que estas não apoiem sistematicamente a elaboração do documento.

Vários formadores também destacaram o desenvolvimento conjunto de competências de tecnologia de informação (TI) como um valor acrescentado desta ferramenta.

A maioria dos formadores considera o “Orientador de estágio” como uma ferramenta inclusiva, que também pode ser utilizada por pessoas que apresentem uma deficiência física ou psicológica, por exemplo, mas o conhecimento da língua pode representar uma possível barreira a ser ultrapassada. Os estagiários mais “frágeis” podem ter dificuldade em preencher o questionário sozinhos, necessitando de mediação por parte da empresa e/ou do formador.

## 5.4. Argumento contra a discriminação

### Grupos experimentais

Beneficiários de cursos de formação, inclusão socioprofissional, formadores e profissionais de organizações parceiras.

### Competências envolvidas na utilização da ferramenta

Sensibilizar, consciencializar, combater os estereótipos, incentivar uma maior diversidade de género, mas também conhecer os próprios direitos e saber orientar-se em caso de discriminação, para que também se possa preparar para a entrevista de emprego.

Tanto o tema como o formato da ferramenta abriram várias possibilidades do ponto de vista da organização da experiência.

Em França, a ferramenta foi testada em combinação com a Kahoot, que havia sido anteriormente apresentada pelo parceiro italiano como uma ferramenta educativa inovadora durante a reunião de Bradford no início do projeto. Os formadores franceses criaram um questionário sobre a discriminação na contratação, uma vez que acompanham os trabalhadores em situação de integração que são suscetíveis de ter entrevistas de contratação regulares. Para alcançar a fusão das duas ferramentas, consultaram-se mutuamente, refletindo sobre questões simples e relevantes para o seu público. A ferramenta foi testada 3 vezes por um grupo de 4 pessoas com um *smartphone*, envolvendo 4 homens e 8 mulheres de 20 a 58 anos.

Em Portugal, o argumento teve um bom impacto. O apoio foi inserido no portal pedagógico da escola de formação profissional, acessível a toda a comunidade educativa: alunos, professores, técnicos, gestores, pais, empresas; além disso, a equipa pedagógica interna decidiu integrá-lo diretamente na sua proposta educativa.

O parceiro italiano testou os argumentos numa turma de estudantes/estagiários no final do seu terceiro estágio (dois meses antes do final da formação profissional), foi necessário adaptar a metodologia para tornar o diálogo mais interativo numa primeira sessão de *brainstorming* sobre a questão “O que significa para si a palavra “discriminação”? Isto permitiu discutir e analisar as diferentes situações observadas durante os estágios e classificá-las em macrocategorias (discriminação em função do sexo, origem, idade, etc.). A discussão continuou a debater a forma como todos lidariam com esses episódios e a atividade terminou com uma dramatização liderada pelo formador, com reflexões finais.

Os parceiros belgas utilizaram dois métodos em cada um dos centros da sua rede:

1. Por um lado, a ficha foi entregue por iniciativa própria na secretaria do centro, um local de passagem “obrigatória” para os funcionários, independentemente da época do ano. A abordagem foi anunciada e a ficha foi apresentada como uma possível ferramenta de sensibilização;
2. Por outro lado, a ficha foi sistematicamente distribuída aos formandos no momento da sua chegada, sem solicitar, no entanto, a sua aprovação prévia, nem descrever detalhadamente o conteúdo durante uma leitura acompanhada, por exemplo.

Todos os parceiros concordaram que o tema e o apoio apresentados requerem um envolvimento suficientemente sustentado, dada a densidade óbvia do seu conteúdo, e uma animação essencial para abordar este tipo de tema mais “sensível” e, finalmente, ser capaz de mobilizar a ferramenta de acordo com a intenção.

Em particular, foram expressas reservas quanto ao risco de possíveis tabus, de cair numa postura caricatural fixa, de encontrar uma dúvida quanto ao efeito produzido e possivelmente o medo legítimo, consoante o caso, de correr o risco de criar mais problemas do que resolvê-los.

Antes de poder abordar o “como”, um importante trabalho de sensibilização deve, portanto, ser realizado para integrar o “porquê”, certamente levando em conta a realidade, às vezes precária, do público de cada parceiro.

## 5.5. Síntese

De fevereiro a junho de 2019 os formadores da Bélgica, Itália, França e Portugal experimentaram as três ferramentas comuns que tinham desenvolvido durante a sessão de formação em Namur. A fase de teste envolveu diferentes grupos-alvo: jovens em formação, adultos em formação, pessoas com deficiência, etc., e os formadores tiveram liberdade para integrar esta experiência nas suas atividades diárias, utilizando a metodologia de aplicação que consideraram mais adequada.

Os resultados apresentados pelos parceiros permitem avaliar esta fase de experimentação de forma muito positiva. O aspeto mais interessante foi ver 3 ferramentas comuns testadas em cinco contextos nacionais e profissionais diferentes, conseguindo por vezes recolher considerações e sugestões semelhantes.

Um elemento encontrado em todos os testes é a dificuldade de os grupos-alvo ultrapassarem a barreira linguística desde o início. A heterogeneidade do grupo-alvo e a criatividade demonstrada pelos formadores na procura de diferentes metodologias de aplicação permitiram ver várias "faces" dos materiais comuns testados, permitindo assim uma reflexão sobre as implicações pedagógicas e oferecendo sugestões para o desenvolvimento futuro.

Dois elementos singulares e inesperados merecem especial consideração:

- A ferramenta de argumentação contra a discriminação, que não estava prevista no projeto, tornou-se a ferramenta que deu mais subsídios aos formadores, que a tentaram experimentar com diferentes modalidades, envolvendo também toda a sua organização;
- Vários formadores pretendiam chamar a atenção para a sustentabilidade ecológica das ferramentas produzidas, dada a necessidade de utilização de papel e tinta, pelo que sugeriram que se considerasse a criação de versões digitais de cada uma das ferramentas.

## ANÁLISE DAS FERRAMENTAS EM TERMOS DE DISCRIMINAÇÃO





## 6. Análise de ferramentas em termos de discriminação

Em retrospectiva com vistas a avaliar de forma transversal a natureza potencialmente discriminatória (ou não) das ferramentas apresentadas na sua forma original, buscou-se esclarecer o contexto original (de uma perspectiva mais orientada para a diversidade) e considerar que as lições aprendidas foram utilizadas como orientações durante as fases subsequentes de desenvolvimento de versões sucessivas das ferramentas até à sua forma final.

### 6.1. Vídeos da Kahoot

Trata-se de um programa *online* que é disponibilizado aos formandos através da internet. Apresentada no início do projeto, a ferramenta é elaborada através de vídeos tutoriais que cobrem as diferentes fases do processamento de um produto ou da preparação de um prato ou de uma bebida. Depois de dois animadores ou professores realizarem a demonstração, é proposto um pequeno questionário para avaliar se a informação foi assimilada. Estes vídeos permitem uma maior facilidade de aquisição de conhecimentos porque é possível rever o conteúdo tantas vezes quantas forem necessárias para se inteirar dele. Estes formalizam um processo de aprendizagem técnica.

Não há discriminação a reportar, a menos que se considere que algumas pessoas não têm acesso à Internet. No entanto, é provável que possam obter este acesso em instalações disponibilizadas e equipadas para o efeito (na escola, em centros para candidatos a emprego, etc.). No entanto, ao conceber novos conteúdos, deve ter-se o cuidado de garantir que os formadores que aparecem nos vídeos integram a dimensão da diversidade (homens, mulheres, diferentes origens étnicas, etc.).

### 6.2. Avaliação (Tubize)

Na área da construção civil, a Tubize criou uma espécie de diário de bordo semanal no qual os estagiários se avaliam em termos da sua autonomia e interesse em cada tarefa. O formador avalia os estagiários nos mesmos pontos. Por fim, deve ser colocado um cursor sobre os “*smileys*” que evocam as emoções dos estagiários e dos formadores.

|                 |           |                               |                       |                          |                       |                                    |
|-----------------|-----------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Tâche 1         | Autonomie | J'ai observé                  | J'ai aidé             | J'ai été aidé-e          | J'ai travaillé seul-e | J'ai travaillé seul-e vite et bien |
|                 | Intérêt   | Ca ne m'intéresse pas du tout | Ca ne m'intéresse pas | Je suis un peu intéressé | Je suis intéressé-e   | Je suis très motivé-e              |
| Tâche 2         | Autonomie | J'ai observé                  | J'ai aidé             | J'ai été aidé-e          | J'ai travaillé seul-e | J'ai travaillé seul-e vite et bien |
|                 | Intérêt   | Ca ne m'intéresse pas du tout | Ca ne m'intéresse pas | Je suis un peu intéressé | Je suis intéressé-e   | Je suis très motivé-e              |
| Tâche 3         | Autonomie | J'ai observé                  | J'ai aidé             | J'ai été aidé-e          | J'ai travaillé seul-e | J'ai travaillé seul-e vite et bien |
|                 | Intérêt   | Ca ne m'intéresse pas du tout | Ca ne m'intéresse pas | Je suis un peu intéressé | Je suis intéressé-e   | Je suis très motivé-e              |
| Mon sentiment : |           |                               |                       |                          |                       |                                    |

Este tipo de diário de bordo é relativamente simples, o apoio foca-se no essencial e permite avaliar rapidamente a motivação dos estagiários, o seu nível de satisfação e autoavaliação, mas também a possibilidade de cruzar a forma como os próprios formadores percebem a autonomia e o interesse dos formandos.

## ➔ Ouvrier polyvalent en éco-construction



**La formation vise à enseigner le métier d'ouvrier polyvalent en éco-construction.**

**Par une alternance de cours théoriques, de travaux en atelier et sur chantiers, vous apprenez à mettre en œuvre et utiliser des techniques et matériaux respectueux de l'environnement et de l'humain. Ces travaux nécessitent patience, minutie, persévérance et rigueur.**

**Durée :** 12 à 18 mois

**Horaire :** du lundi au vendredi de 8h30 à 16h15

**Fréquence :** entrée permanente

**Public :** demandeur d'emploi

**Lieu :** Tubize

Em termos de discriminação, há que ter o cuidado de assegurar que as mulheres sejam incluídas em cartazes ou materiais informativos que promovam a formação de competências, mesmo que se trate de trabalho manual mais dirigido aos homens. Para que se sintam legitimamente interessadas, a inclusão das mulheres deve ser expressa de forma clara e explícita (imagens, feminização da profissão, etc.): “Trabalhador versátil em eco construção”. O mesmo se aplica a pessoas de origem estrangeira.

Deve ser considerada a inclusão de pessoas com uma deficiência física ou mental ligeira, em função da viabilidade do programa proposto. Na medida do possível, deve evitar excluir uma pessoa com deficiência sem primeiramente avaliar se esta pode ser formada na área e/ou trazer valor acrescentado a toda a equipa (responsabilidade, apoio mútuo, outras competências, etc.).

### 6.3. Avaliação (Habilux)

Para a aprendizagem de tarefas relacionadas com a manutenção de parques e jardins, a Habilux produziu 10 fichas com os passos a realizar, os pontos de atenção e os indicadores de avaliação pedagógica para cada tarefa. Nas fichas podemos encontrar vários locais: “plantio”, “abate”, “moagem”, etc., que, em última análise, permitem uma melhor aquisição de habilidades técnicas e competências específicas.

Algumas destinam-se aos formadores, outras aos estagiários. Estas ajudam a esclarecer o que precisa de ser feito: o formador deve pensar em fornecer o local, garantir a segurança dos estagiários, antecipar cada etapa de forma construtiva e ponderada. Na parte da frente destas fichas, o estagiário encontra um resumo das tarefas sequenciadas em diferentes operações específicas. No verso, poderá avaliar-se através de uma grelha “OSPA” em termos de segurança, economia, organização do trabalho, aplicação de tecnologia, etc. O: observar; S = seguir; P = parcialmente autónomo; A = autónomo.

Na área da discriminação, as mulheres também devem ser incluídas em cartazes ou publicações informativas sobre a formação de competências, mesmo que se trate de trabalho manual atribuído principalmente a homens. Para que se sintam legitimamente interessadas, a inclusão das mulheres deve, portanto, ser expressa de forma clara (imagens, feminização da profissão, etc.), especificando, por exemplo, que “O estagiário prepara o local...” no início do parágrafo. A questão é semelhante para pessoas de origem estrangeira.

Também se deve ter o cuidado de incluir pessoas com uma deficiência física ou mental ligeira, sendo este ponto avaliado com base na viabilidade real (para não colocar o estagiário em questão, os outros, e os formadores em perigo). Na medida do possível, uma pessoa com uma deficiência não deve ser recusada *a priori* sem antes avaliar se pode aprender e trazer valor acrescentado à equipa (responsabilidade, apoio mútuo, outras competências, etc.).

#### 6.4. Jornal de Aprendizagem

A ferramenta destina-se a um público “NEETS” (Nem Estudante, nem Empregado, nem Estagiário dos 16 aos 19 anos).

O formando identifica as competências utilizadas e aprendidas no final de cada sessão. Desta forma, aprendem a autoavaliar o seu trabalho e a identificar as áreas que ainda podem ser melhoradas. Isto reforça as competências de escrita e ortografia (aqui ligadas ao ramo da indústria). O formador ajuda as pessoas com grandes dificuldades de escrita.

Como a qualificação se baseia em evidências, a ferramenta permite demonstrar a aquisição progressiva de competências. Além disso, os formandos veem a sua evolução e tomam consciência de que podem melhorar constantemente.

Não há nada a relatar no que se refere a uma possível discriminação.

## 6.5. Food Advisor (IT)

A ScuolaCF criou um guia interdisciplinar sobre os restaurantes da cidade, e encontra-se disponível em formato papel e *online* através de uma aplicação. Trata-se de um guia que contém as opiniões dos locais onde os alunos realizam o seu estágio (acessibilidade, número de lugares dos restaurantes, tipo de público-alvo, tipo restauração/cozinha: vegana, sem glúten, europeia comum, étnica, menus especializados, tipo de serviço, etc.). Os estagiários são então convidados a pesquisar as respostas adequadas e a escrever uma descrição completa do restaurante. O centro de formação publica os textos, que são posteriormente disponibilizados aos futuros estagiários.

Note-se que está a ser considerada a possibilidade de futuramente adicionar imagens explicativas à descrição, bem como um leitor de voz para deficientes visuais.

Não há discriminação a reportar, a menos que se considere que algumas pessoas não têm acesso à Internet. No entanto, é provável que possam obter este acesso em instalações disponibilizadas e equipadas para o efeito (na escola, em centros para candidatos a emprego, etc.)

Ao conceber novos conteúdos, deve ter o cuidado de garantir que os formadores que aparecem nos vídeos integram a dimensão da diversidade (homens, mulheres, diferentes origens étnicas, etc.).

## 6.6. Argumento contra a discriminação

A ferramenta dá a conhecer a todas as pessoas capazes de trabalhar (a partir dos 15 anos de idade) os seus direitos em matéria de igualdade de oportunidades, quais são as perguntas ilegais que um empregador não pode fazer e como lhes responder sem perder o interesse do empregador, na medida do possível.

Como se destina a todas as pessoas (homens e mulheres de todas as idades, de origem estrangeira, com deficiência, de todas as orientações sexuais, etc.), não existe qualquer discriminação sobre a forma (que está de acordo com o conteúdo).

Esta ferramenta centra-se precisamente na discriminação e, por conseguinte, revê todos os critérios em que se baseia a legislação (belga) para combater o tratamento desfavorável no local de trabalho.

Ponto de atenção: será necessário ter em conta as leis e especificidades do país aquando da sua transposição para o plano internacional.

## CAIXA DE FERRAMENTAS





## 7. Caixa de ferramentas

O objetivo da secção é reconstituir o percurso das ferramentas a partir do seu formato original, da opinião que lhe foi dada após ter sido testada num novo contexto e apresentada a peritos externos de outro país, da versão comum resultante da semana de formação organizada entre pares, das versões adaptadas às especificidades de diferentes contextos regionais e da opinião que foi novamente formulada após ter validado estas versões finais no terreno.

Os materiais estão disponíveis online no site do projeto:

- > [As ferramentas originais](#)
- > [Ferramentas comuns](#)
- > [As ferramentas adaptadas](#)

O panorama geral aqui proposto permite captar a extensão da inovação pedagógica mobilizada nos dois sentidos e por tentativas/erros sucessivos entre as realidades locais e o vínculo que um contexto internacional lhes oferece através do encontro de formadores que contam necessariamente com essas ferramentas nas suas práticas quotidianas.

## 7.1. Kahoot

### Ferramenta

- **VERSÃO ORIGINAL (It):**
  - ✓ [Informações](#)
  - ✓ Plataforma de aprendizagem [online](#).

### Experiências: Parceiros

- **VERSÃO ORIGINAL**
  - ✓ [Ficha](#) “Habilux” (Be)
  - ✓ [Vídeo](#) “Habilux” (Be)
  - ✓ [Ficha](#) “Tubize” (Be)
  - ✓ [Ficha](#) (Reino Unido)
  - ✓ [Vídeo](#) (Reino Unido)

### Experiência: Workshops especializados

- **VERSÃO ORIGINAL**
  - ✓ [Ficha](#) (Be)

### Experiências: Parceiros

- **VERSÕES PERSONALIZADAS** (43 questionários desenvolvidos entre 4 novos temas)
  - ✓ [Ficha](#) (Be-Habilux)

### Ferramentas

- **VERSÕES NACIONAIS**
  - ✓ (Be): “Habilux”
    - >Nomenclatura (15)
    - >Silvicultura (7)
    - >Paredes secas (7)
    - >Ergonomia (13)
  - ✓ (Fr): “NT4S2019”
    - >Antidiscriminação

## 7.2. Avaliação

| Ferramentas |   |
|-------------|---|
| ➤           | <b>VERSÕES ORIGINAIS</b>  |
| ✓           | (Be): <u>Boas Práticas</u> (“Habilux”)<br><u>Anexos</u> (“Habilux”)<br><u>Vídeo</u> (“Habilux”) |
| ✓           | (Be): <u>Boas Práticas</u> (“Perron”)   |
| ✓           | (Be): <u>Boas Práticas</u> (“Tubize”)   |
| ✓           | (Fr): <u>Boas Práticas</u><br><u>Ficha</u><br><u>Informações</u>                                |
| ✓           | (It): <u>Informações</u>  |
| ✓           | (REINO UNIDO): <u>Ficha</u><br><u>Informações</u>   |

| Experiências: Parceiros |                             |
|-------------------------|-----------------------------|
| ➤                       | <b>VERSÃO ORIGINAL</b>      |
| ✓                       | <u>Ficha</u> “Habilux” (It) |
| ✓                       | <u>Ficha</u> “Tubize” (Fr)  |
| ✓                       | <u>Ficha</u> “Tubize” (It)  |

| Ferramentas |  |
|-------------|--|
| ➤           | <b>VERSÕES MELHORADAS</b>                                |
| ✓           | (Be): <u>Boas Práticas</u> (“Tubize”)                    |
| ✓           | (Fr): <u>Boas Práticas #1</u><br><u>Boas Práticas #2</u> |

| Experiências: Workshops especializados |                         |
|--|-------------------------|
| ➤                                      | <b>VERSÃO MELHORADA</b> |
| ✓                                      | <u>Ficha</u> (Be)       |
| ✓                                      | <u>Ficha</u> (Fr)       |
| ✓                                      | <u>Ficha</u> (It)       |
| ✓                                      | <u>Ficha</u> (Pt)       |

**Ferramenta**

- **VERSÃO COMUM**

**Experiência: Parceiros**

- **VERSÃO COMUM**
  - ✓ Ficha “Habilux” (Be)
  - ✓ Ficha “Tubize” (Be)
  - ✓ Ficha (Fr)
  - ✓ Ficha (It)
  - ✓ Ficha (Pt)

**Ferramentas**

- **VERSÕES NACIONAIS**
  - ✓ (Be): Versão “Habilux”  
(Tarefa única)
  - ✓ (Be): Versão “Tubize”
  - ✓ (Fr): Versão específica  
(com recomendações)
  - ✓ (It): Versão específica
  - ✓ (Pt): Versão específica

**7.3. Orientador de estágio****Ferramenta**

- **VERSÃO ORIGINAL “Food” (It)**
  - ✓ Boas Práticas  
Guia  
Informações  
Vídeos

**Experiência: Parceiro**

- **VERSÃO ORIGINAL**
  - ✓ Ficha (Be)

**Ferramenta**

- **VERSÃO MELHORADA (Fr)**
  - ✓ Boas Práticas

**Experiências: Workshops especializados**

- **VERSÃO MELHORADA**
  - ✓ Ficha (Be)
  - ✓ Ficha (Fr)
  - ✓ Ficha (It)
  - ✓ Ficha (Pt)

**Ferramenta**

- **VERSÃO COMUM**

**Experiência: Parceiros**

- **VERSÃO COMUM**
  - ✓ Ficha “Habilux” (Be)
  - ✓ Ficha “Tubize” (Be)
  - ✓ Ficha (It)
  - ✓ Ficha “Prisão#1” (It)
  - ✓ Ficha “Prisão#2” (It)
  - ✓ Ficha (Pt)

**Ferramentas**

- **VERSÕES NACIONAIS**
  - ✓ (Be): Versão “Tubize”
  - ✓ (Fr): Versão “Trabalho”
  - ✓ (It): Versão específica #1
  - ✓ (It): Versão específica #2
  - ✓ (Pt): Versão específica



## 7.4. Antidiscriminação

|  |
|--|
| <b>Ferramenta</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO ORIGINAL (Be)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Boas Práticas</u></li> <li><u>Informações</u></li> <li><u>Info1</u></li> <li><u>Info2</u></li> <li><u>Info3</u></li> <li><u>Info4</u></li> <li><u>Info5</u></li> <li><u>Vídeos</u></li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Experiência: Parceiro</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO ORIGINAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Ficha</u> (It)</li> </ul> </li> </ul>  |
| <b>Ferramenta</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO MELHORADA (Be)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Boas Práticas</u></li> </ul> </li> </ul>   |
| <b>Experiências: Workshops especializados</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO MELHORADA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Ficha</u> (Be)</li> <li>✓ <u>Ficha</u> (Fr)</li> <li>✓ <u>Ficha</u> (It)</li> <li>✓ <u>Ficha</u> (Pt)</li> </ul> </li> </ul>  |
| <b>Ferramenta</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b><u>VERSÃO COMUM</u></b></li> </ul>   |
| <b>Experiência: Parceiros</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO COMUM</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Ficha</u> “Habilux” (Be)</li> <li>✓ <u>Ficha</u> “Tubize” (Be)</li> <li>✓ <u>Ficha</u> (Fr)</li> <li>✓ <u>Ficha</u> (It)</li> <li>✓ <u>Ficha</u> (Pt)</li> </ul> </li> </ul>                                      |

| Ferramentas |   |
|-------------|---|
| ➤           | <b>VERSÕES NACIONAIS</b>  |
| ✓           | (Be): <a href="#">Versão específica</a>                                     |
| ✓           | (Fr): Versão específica: <a href="#">Quiz criado em Kahoot ("NT4S2019")</a> |
| ✓           | (It): <a href="#">Versão específica</a>                                     |
| ✓           | (Pt): <a href="#">Versão específica</a>                                     |
| ✓           | (REINO UNIDO): <a href="#">Versão específica</a>                            |

## 7.5. Jornal de aprendizagem

| Ferramenta            |  |
|-----------------------|--|
| ➤                     | <b>VERSÃO ORIGINAL (UK)</b>  |
| ✓                     | <a href="#">Ficha</a><br><a href="#">Informações</a><br><a href="#">Vídeos</a> |
| Experiência: Parceiro |  |
| ➤                     | <b>VERSÃO ORIGINAL</b>   |
| ✓                     | <a href="#">Ficha (Fr)</a><br><a href="#">Vídeo (Fr)</a>                       |
| Ferramenta            |  |
| ➤                     | <b><u>VERSÃO MELHORADA</u> (Fr)</b>  |

## 7.6. Roteiro para o futuro

| Ferramenta            |  |
|-----------------------|--|
| ➤                     | <b>VERSÃO ORIGINAL (Be)</b>                          |
| ✓                     | <a href="#">Ficha</a><br><a href="#">Informações</a> |
| Experiência: Parceiro |  |
| ➤                     | <b>VERSÃO ORIGINAL</b>                               |
| ✓                     | <a href="#">Ficha (Pt)</a>                           |

## 7.7. Composição do pacote

| Ferramenta  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO ORIGINAL (Fr)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Boas Práticas</u></li> <li><u>Ficha</u></li> <li><u>Informações</u></li> </ul> </li> </ul> |

## 7.8. Reunião da manhã

| Ferramenta  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO ORIGINAL (Fr)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Boas Práticas</u></li> <li><u>Ficha</u></li> <li><u>Informações</u></li> </ul> </li> </ul> |

## 7.9. Valores humanos (britânicos)

| Ferramenta  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO ORIGINAL (UK)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Ficha</u></li> <li><u>Informações</u></li> </ul> </li> </ul> |

## 7.10. *Storytelling* (aprendizagem nos setores do turismo e da hotelaria)

| Ferramenta  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO ORIGINAL (Pt)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Informações</u></li> </ul> </li> </ul> |

## 7.11. Espaço interdisciplinar de construção

| Ferramenta  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>VERSÃO ORIGINAL (Pt)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Ficha</u></li> </ul> </li> </ul> |

## CONCLUSÕES



## 8. Conclusões

O caminho de um projeto está cheio de armadilhas a evitar e de imprevistos e outros obstáculos inesperados a ultrapassar, certamente se envolver vários parceiros e se os seus formadores se identificarem com uma prática comum, com a aprendizagem através do trabalho de um público precário, traduzindo-o em tantas realidades como campos experimentais abertos no local de acordo com as especificidades locais.

Por exemplo, falaremos de “formandos”, “estagiários” ou “empregados” em função das medidas adotadas e das regras legislativas em vigor. A dimensão europeia é, antes de mais, uma realidade em construção.

Este projeto surgiu de um primeiro projeto que lançou as bases para uma linguagem comum. No entanto, nem todos os parceiros embarcaram no segundo projeto que também inclui novos membros. Cada parceiro terá também registado os movimentos dos seus funcionários responsáveis pelo acompanhamento do projeto, obrigando os recém-chegados a atualizar o seu próprio *software* e repertório de uma “empresa de formação pelo trabalho”, no início da qual o projeto estabeleceu objetivos, quer sobre os meios, em redefinição perpétua, quer sobre os objetivos a atingir apesar dos perigos de uma greve nacional, da redefinição de projetos profissionais ou mais pessoais, das incertezas ditadas por um Brexit, etc.

Dois anos de reajustamentos permanentes permitiram, no entanto, prestar especial atenção à confiança das partes envolvidas e ao apoio recebido (incluindo o do cofinanciamento), a fim de conseguir finalmente construir **uma caixa de ferramentas com 3 instrumentos comuns, 6 versões intermédias e nada menos que 15 versões específicas (às quais se devem acrescentar as 43 candidaturas em linha), 44 fichas de avaliação, recomendações, pareceres de peritos, informações e outros materiais ou instruções de utilização**, a fim de permitir a sua adoção por todos aqueles que agora os desejem utilizar.

Embora a obtenção destes resultados tangíveis tenha sido um desafio, não serão a única satisfação, uma vez que o principal desafio desde o início foi encontrar formadores no terreno para **trocar boas práticas**, discutir e até debater os prós e contras, os pontos fortes ou as áreas a melhorar, e depois desenvolver e finalmente integrar práticas pedagógicas inovadoras com novos materiais de formação.

Dada, por um lado, a alergia legítima desenvolvida por um público enfraquecido e precário a métodos de aprendizagem tradicionais, que se traduziram em demasiados fracassos no passado e, por outro lado, a necessidade de garantir um nível de qualidade técnica e pedagógica desta aprendizagem em situações reais (“através do trabalho”), o desafio terá sido enfrentado com distinção.



A parceria quis acrescentar uma dimensão transversal ao progresso do projeto, colocando-o no centro das atenções da luta contra a discriminação, numa altura em que a Europa estava a ser atravessada por uma sombra, o que comprova que se trata de uma fonte de satisfação, e mesmo de um orgulho acrescido. O foco terá sido assim permanente nas diferentes produções, mas também nas práticas analisadas e desenvolvidas. Ao ponto de os formadores retomarem o tema e expressarem rapidamente o desejo de fazer dele um instrumento de direito próprio a ser mobilizado no âmbito do seu centro de formação.

A educação encontra a formação graças à flexibilidade, à escuta caso a caso e à inovação que permite que práticas e projetos se encaixem a seu tempo, por vezes com dificuldades, frequentemente com sucesso.

Saudações à “*work based learning*” e às empresas de formação em ambiente de trabalho (EFT).

