



LEARNING CIRCLES
IN LIBRARIES

FACILITAR CÍRCULOS DE APRENDIZAGEM

Manual do Facilitador

Livro 3: Facilitar os Círculos de Aprendizagem





Autor:

Piotr Henzler

Tradução do inglês e edição:

Cláudia Lopes, Isabel Soares, Teresa Gonçalves

Editor:

Biblioteca Lucio Craveiro da Silva, Braga 2021

Este trabalho está licenciado sob uma Licença Internacional Creative Commons Attribution 4.0:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pt>



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Conteúdo

INTRODUÇÃO.....	2
Como usar este manual?	3
SESSÃO 1. COMO INCLUIR ATIVIDADES ON-LINE NA FORMAÇÃO PRESENCIAL.....	3
Objetivos da sessão	3
Como executar esta sessão – passo-a-passo.....	3
Recursos on-line recomendados:	7
Objetivos da sessão	8
Como executar esta sessão – passo-a-passo.....	8
Materiais para sessão 2	10
Folheto 1 - Agenda de Reunião Padrão	10
Folheto 2 - Agenda de Abertura do Encontro.....	11
SESSÃO 3. COMO EVITAR OU LIDAR COM SITUAÇÕES DIFÍCEIS À MEDIDA QUE VÃO SURGINDO	12
Objetivos da sessão	13
Como executar esta sessão – passo-a-passo.....	13
Folheto 1 - Descrições de situação difícil.....	16
Folheto 2 - O círculo de responsabilidade	21
SESSÃO 4. COMO ENVOLVER OS PARTICIPANTES NA COLABORAÇÃO ATIVA NUMA REUNIÃO DO CÍRCULO DE APRENDIZAGEM?.....	22
Objetivos da sessão	22
Como executar esta sessão – passo-a-passo.....	22
Recursos on-line recomendados:	26
Objetivos da sessão	27
Como executar esta sessão – passo a passo.....	27
Recursos on-line recomendados:	30
Folheto 1 - Tipos de perguntas	31

INTRODUÇÃO

Este Manual do Facilitador foi desenvolvido como parte do projeto Círculos de Aprendizagem em Bibliotecas, orientado para tornar a aprendizagem em adulto mais organizada, interativa e divertida. O objetivo deste manual é ajudar os facilitadores a compreender como é que as pessoas adquirem conhecimentos através da autoaprendizagem e como aprendem uns com os outros, para que depois possam, por sua vez, treinar outros facilitadores a gerir os seus próprios Círculos de Aprendizagem. Este manual vai servir de guia em cada passo do processo.

Facilitando círculos de aprendizagem: manual do facilitador é composto por 4 partes. Está neste momento a ler a **Parte 3** que se centra nas práticas de lançamento e execução dos Círculos de Aprendizagem. Oferece conselhos práticos sobre a promoção de Círculos de Aprendizagem, planeamento de sessões individuais e como lidar com situações difíceis. Você encontrará dicas práticas sobre a incorporação de atividades de aprendizagem on-line em encontros físicos e como facilitá-las para maximizar o envolvimento de alunos adultos. Também inclui folhetos práticos que ajudarão aos facilitadores a planear círculos de aprendizagem nas suas comunidades.

Parte 1. Aprender sobre os círculos de aprendizagem deste Manual facilitador aproxima o conceito de círculos de aprendizagem através de um curso completo, desenhado como um círculo de aprendizagem. *Parte 2: A autoaprendizagem* centra-se no conceito de autoaprendizagem e, finalmente, *Parte 4: Círculos de Aprendizagem Virtuais* fornece dicas práticas de como gerir Círculos de Aprendizagem on-line.

O projeto Círculos de Aprendizagem em Bibliotecas é uma colaboração entre 6 instituições: Fundacja Rozwoju Spoteczenswa Informacyjnego/Fundação para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Polónia), Stad Köln /Biblioteca de Colónia (Alemanha), Suomen eOppimiskeskus ry, Hämeenlinna /Associação Finlandesa de Centros de eLearning (Finlândia), Biblioteca Lúcio Craveiro da Silva (Portugal), Fundatia Progress/ Progress Foundation (Roménia), e Peer 2 Peer University /Universidade Peer to Peer (EUA). É implementado como parte do programa Erasmus*, administrado pela Comissão Europeia.

Como usar este manual?

A **Parte 3**: *Facilitar os círculos de aprendizagem* do manual *Facilitar Círculos de aprendizagem: manual do Facilitador* pode ser executado como círculo de aprendizagem e será uma mais-valia para futuros facilitadores. O programa é composto por cinco sessões de 90 minutos.

Há uma série de folhetos para acompanhar todas as sessões, projetadas para melhorar o processo de aprendizagem. Vai encontrá-los no final de cada sessão. Sinta-se à vontade para os imprimir e distribuir pelos alunos de cada Círculo de Aprendizagem que você vai executar.

O Manual contém uma série de *links* para materiais on-line que podem ser úteis em todas as fases do programa de formação. Ao utilizar apenas a versão digital deste Manual, para além de ser capaz de aceder facilmente a esses recursos e estará a salvar muitas árvores.

SESSÃO 1. COMO INCLUIR ATIVIDADES ON-LINE NA FORMAÇÃO PRESENCIAL

Objetivos da sessão

No final desta sessão, os participantes:

- terão uma melhor consciência das especificidades de uma experiência de aprendizagem mista,
- conhecerão as vantagens e desvantagens da utilização de conteúdos educativos on-line durante a formação presencial,
- saberão maximizar os benefícios da utilização de conteúdos educativos on-line durante os encontros do Círculo de Aprendizagem.

Como executar esta sessão – passo-a-passo

DURAÇÃO TOTAL: 90 min.

Passo 1 – 30-45 min.

As instruções abaixo são bastante gerais. Dependem do aspeto deste exercício. Conhece o tópico e o conteúdo em que os seus participantes vão trabalhar, por isso é o único que é capaz de desenhar as

perguntas adequadas sobre reflexões ou as tarefas para o trabalho em equipa. Lembre-se que o objetivo desta sessão é mostrar como pode incluir a aprendizagem on-line na formação presencial, pelo que as conclusões esperadas do exercício são coisas possíveis e fazem sentido.

1. Convidar as pessoas a participar (individualmente) numa parte do curso on-line. Indicar a parte (um módulo? número de diapositivos?) e permitir-lhes trabalhar alguns minutos.
2. Faça uma pausa no trabalho individual, reúna os participantes num grupo, peça-lhes algumas reflexões sobre o trabalho/aprendizagem feita.
3. Deixe-os voltar ao curso e deixe-os estudar mais alguns minutos.
4. Faça uma pausa novamente no trabalho individual, divida os participantes em 2-3 grupos e peça-lhes para trabalhar algum tema ligado à parte do curso em que estão a trabalhar. Solicite-lhes breves apresentações dos resultados do seu trabalho.
5. Se ainda tiver algum tempo, pode deixá-los voltar ao curso, mas é bastante improvável – pode parar agora e seguir para o passo nº 2.

Notas

O objetivo desta parte do exercício é colocar os participantes na situação real da educação mista, baseada em cursos on-line com algumas "pausas" para discussão, reflexão e assim por diante. Esta atividade é planeada como se fosse um encontro do Círculo de Aprendizagem (em suma).

Ao experimentar este tipo de educação por si só, os participantes vão "sentir" a ideia dos Círculos de Aprendizagem e estarão mais bem equipados para ter empatia com os participantes destas sessões de formação. Explique o propósito deles.

Fornece também contributos para um trabalho mais aprofundado na conceção da agenda dos encontros dos Círculos de Aprendizagem, na escolha de métodos e ferramentas e assim por diante.

Os formadores de cada país devem encontrar um curso adequado ou outro material disponível on-line que possa ser usado durante esta sessão. O objetivo desta sessão é "sentir" os pormenores dos "Círculos de Aprendizagem", pelo que, tecnicamente, o tema destes materiais é indiferente. No entanto, se for possível experimentá-lo enquanto trabalha em algo ligado à facilitação, metodologia de aprendizagem, autodesenvolvimento, pode dar um valor adicional aos participantes. Para formadores polacos, recomendamos o curso on-line ["The meeting facilitation"](#)

Passo 2 – 15 min.

Pergunte às pessoas qual a sua reflexão sobre a experiência anterior. Pode perguntar:

- Já experimentou esta forma de aprendizagem antes? Quais são as suas primeiras impressões?
- O que gosta neste tipo de aprendizagem "mista"? O que vê como os principais benefícios?
- O que vê como as principais desvantagens? O que não gostou especialmente? O que o impediu de aprender?

Se o seu grupo for pequeno:

- pode perguntar a todos,
- e anota todas as vantagens e desvantagens de misturar modos de aprendizagem num *flipchart* (uma ou duas folhas).

Se o seu grupo for grande:

- pode dividi-los em grupos de 3 ou 4 elementos, e pedir-lhes que escrevam em folhas A4 todas as vantagens e desvantagens (em modos vermelhos e verdes?) de misturar modos de aprendizagem,
- pode convidar cada grupo para uma breve apresentação – podem colocar a sua folha na parede em dois grupos: vantagens e desvantagens.

Notas

O objetivo é deixar que os seus participantes pensem na experiência e construam a sua própria abordagem a uma forma de educação mista. Deve também deixá-los considerar as vantagens e desvantagens de combinar a aprendizagem offline e a forma on-line numa situação educativa (aprendizagem?).

O meta-objetivo desta parte é melhorar a experiência anterior e prepará-los para o próximo passo.

Preste atenção a todos os sinais de que os participantes não estão satisfeitos com os conteúdos on-line – como é essencial para a Aprendizagem dos Círculos, deve tentar garantir que é uma forma eficiente de aprender. Tenta afastar-lhes o medo 😊

Passo 3 – 10 min.

No fórum de grupo, pode adicionar algo mais à lista criada anteriormente. Especialmente, quando um formador/educador vê que uma característica importante não está mencionada, é bom adicioná-la.

Pode apoiar-se com algumas listas de benefícios publicadas por diferentes fontes/editoras. Se usar a sua própria fonte, certifique-se de que é credível. Também pode encontrar ajuda numa lista de fontes recomendadas disponibilizada abaixo da descrição da sessão.

Notas

Isto é uma parte do exercício que apresenta informações adicionais que mostram benefícios da aprendizagem mista, especialmente em termos de reunião e especificação do Círculo de Aprendizagem. O objetivo é garantir aos participantes que a ideia do Círculo de Aprendizagem é construída com experiências sérias e mesmo que pareça difícil ou muito complexo, faz sentido e tem benefícios.

Passo 4 – 20 min.

Informe os participantes que todos os formadores que pensem em aplicar qualquer método, ferramenta ou exercício devem sempre pensar sobre seguinte:

- como usá-los de uma forma mais rentável/como tirar o melhor partido deles?
- como minimizar as desvantagens?

Agora, é hora de pensar como fazê-lo.

Divida o grupo em alguns grupos mais pequenos e peça-lhes que pensem em duas questões acima mencionadas. A sua tarefa é criar uma lista de recomendações sobre como maximizar os benefícios e minimizar os custos da aprendizagem mista no ambiente do Círculo de Aprendizagem - de forma prática, útil e operacional.

Opção 1 - pode distribuir folhas com vantagens para uns e folhas com desvantagens para outros grupos.

Opção 2 – pode misturar ambos os tipos de folhas e distribuir algumas "folhas de vantagens" e algumas "folhas de desvantagens" para cada grupo.

A apresentação dos resultados, a discussão sobre a organização/utilização da implementação proposta é opcional.

Notas

A aplicação de novos conhecimentos é essencial para a aprendizagem – graças a isso, os participantes recordarão melhor a informação importante.

O que é essencial neste caso? Extrapolar conclusões de trabalhos anteriores para todas as atividades do Círculo de Aprendizagem. Os participantes são convidados a criar uma lista de recomendações para obter dicas práticas sobre como liderar uma reunião do Círculo de Aprendizagem.

O segundo objetivo desta parte do exercício é mostrar/perceber como é fácil garantir condições adequadas para uma aprendizagem eficaz e mista. Mesmo que não seja muito fácil, é possível.

O objetivo geral – fazê-los felizes com a combinação de educação offline e on-line.

Recursos on-line recomendados:

Benefícios da aprendizagem mista – recursos populares e científicos:

[6 Reasons Why Blended Learning Is Becoming a Trend on Pulse Learning](#)

[6 Major Benefits Of Blended Learning](#) on eLearning Industry

[The 7 Most Important Benefits of Blended Learning](#) on Knowledge Wave

[What are the Benefits of Blended Learning?](#) by Digital Marketing Institute

[Some Interesting Statistics & Facts on Blended Learning You Must Know](#)

[Comparing Student Performance: online versus blended versus face-to-face](#) by David K. Larson

University of Illinois

SESSÃO 2. COMO CRIAR O SEU PROGRAMA DE CÍRCULO DE APRENDIZAGEM?

Antes da sessão, todos os participantes deveriam ter escolhido pelo menos um tópico para a sua

reunião do Círculo de Aprendizagem e um curso on-line adequado deve ser visto/aprendido.

Objetivos da sessão

Após esta sessão, os participantes:

- ficarão a conhecer a estrutura do encontro do Círculo de Aprendizagem,
- terão um exemplo do próprio programa do Círculo de Aprendizagem,
- saberão o significado de todas as partes do encontro.

Como executar esta sessão – passo-a-passo

DURAÇÃO TOTAL: 90 min.

Passo 1 – 20 min.

1. Pergunte aos participantes o que sabem sobre a estrutura e elementos do encontro do Círculo de Aprendizagem. Escreva todos os elementos mencionados no papel do cartaz. Deixe-os ter alguns minutos para pensar, de seguida, escreva no poster os elementos que faltam. Lembre-se de marcar os elementos apropriados para cada encontro do Círculo de Aprendizagem e aqueles que deveriam estar no primeiro encontro para o grupo.
2. Pode também recordar aos participantes a ideia de um Círculo de Aprendizagem, benefícios da aprendizagem entre pares e assim por diante. Não se esqueça de mencionar que a estrutura dos encontros do Círculo de Aprendizagem está em conformidade com a metodologia de aprendizagem de adultos e é por isso que todos os elementos são importantes e nenhum deve ser ignorado.
3. Pergunte aos participantes se escolheram os cursos que querem utilizar para a primeira ronda de encontros. Deixe-os partilhar os seus conceitos por alguns minutos.
4. Diga-lhes que durante esta sessão, estarão a trabalhar num programa para o seu encontro do Círculo de Aprendizagem. Mostre-lhes uma estrutura do encontro em que estarão a trabalhar (o primeiro encontro ou um normal).

Notas

Esta atividade é para sensibilizar os participantes para o que é o encontro do Círculo de Aprendizagem, quais são os seus componentes e como organizar o encontro para atingir todos os

objetivos – educativo, social e de autodesenvolvimento.

O objetivo do exercício é criar um esboço da agenda do Círculo de Aprendizagem, em consonância com a recomendação do P2PU e também com as regras de aprendizagem de adultos.

Após esta sessão, os participantes terão o seu próprio esboço do programa e uma série de ferramentas que podem tornar o encontro mais eficaz.

A estrutura proposta dos encontros é descrita neste manual da Parte 1: Aprender sobre os Círculos de Aprendizagem.

Passo 2 - 40'

1. Distribuir a "Agenda de encontro do Círculo de Aprendizagem" (incluída no final deste capítulo) aos participantes e pedir-lhes que a preencham com as suas próprias ideias. Deixe-os escolher se querem trabalhar na "reunião padrão" ou na "reunião de abertura". Esta última requer mais esforço na integração e na explicação da ideia, metodologia e regras do Círculo de Aprendizagem. Todos podem escolher o que quiserem; não há necessidade de manter a mesma opção para todo o grupo. Deixe-os trabalhar durante cerca de 20 minutos.

2. Organize os participantes em pares (se o número não vai dar, junte-se à última pessoa). Peça-lhes que expliquem mutuamente a ideia da sua reunião do Círculo de Aprendizagem, o esboço da agenda e convide-os a tecer comentários (lembre-se das regras do retorno construtivo) – mais 20 minutos)

Notas

Esta é uma parte essencial da atividade e uma das partes mais importantes de toda a formação. Os participantes têm de preparar o seu próprio plano de encontro do Círculo de Aprendizagem. Devido a restrições de tempo, é impossível ter a agenda finalizada, mas o resultado desejado desta sessão é ter um esboço confirmado que poderia ser desenvolvido individualmente, após o treino (talvez com a ajuda de treinadores?).

Antes de começarem, lembre-os de que durante a sessão anterior trabalharam numa abordagem de aprendizagem mista, pelo que é suposto incluírem esses elementos (ou ferramentas) nos seus planos.

Lembre-os também que não são obrigados a incluir todo o curso on-line numa única reunião. Além disso, na maior parte das vezes é impossível. Por isso, têm de escolher uma parte dela (talvez 1-2 módulos) para usar num encontro, garantindo tempo para, por exemplo, discussão, trabalho em

pares ou grupos, reflexão).

Passo 3 – 20 min.

1. Diga aos participantes que cada um tem a sua própria ideia do que quer transmitir às pessoas, mas há partes do encontro que são inalteráveis e independentes do conteúdo, tais como: apresentação, atividade de integração, recolha de expectativas, avaliação. Podem aprender uns com os outros sobre métodos e ferramentas úteis nestes elementos.
2. Preparar um cartaz dividido em quatro quadrados com títulos: integração, apresentação, reunião de expectativas, avaliação.
3. Dar *post-it* aos participantes e pedir-lhes para escrever os métodos e ferramentas que vão usar durante os encontros do Círculo de Aprendizagem ou que sabem que podem ser usadas nestas quatro situações. Deixe-os trabalhar por 10 minutos e depois peça-lhes para colocarem os *post-its* no cartaz.
4. Leia em voz alta todas as folhas e, se necessário, comente alguns deles ou peça detalhes. Diga-lhes que há um "conselho de insinuações" que podem usar quando planeiam o encontro do Círculo de Aprendizagem. Encoraje-os a tirar uma foto da ficha.

Notas

É uma espécie de sessão de chuva/brainstormig de ideias orientada para gerar o maior número de ideias possível. O objetivo do passo é partilhar ideias, métodos e ferramentas entre os participantes, por isso não hesite em avaliar quaisquer ideias.

Passo 4 – 10 min.

1. Deixe que os participantes voltem à sua agenda de encontros dos Círculos de Aprendizagem e modifiquem - se quiserem - alguns pontos, especialmente dos passos anteriores – se se sentem inspirados pelas ideias dos colegas.

Materiais para sessão 2

[P2PU Facilitator Handbook](#)

Folheto 1 - Agenda de Reunião Padrão

Agenda de reunião do Círculo de Aprendizagem – "reunião padrão"			
Passo	Como organizar / como executar	Tempo	O que é necessário (materiais, equipamento)
Apresentação	<i>(revisão da reunião anterior e estabelecimento de objetivos / recolha de expectativas para esta sessão)</i>		
Atividade	<i>(por exemplo, integração, promover a comunidade, construir a ponte entre curso e vida real)</i>		
Cursos	<i>(lembre-se de misturar as atividades on-line e offline)</i>		
Avaliação	<i>(resumir o encontro, perceber o que aprendi, avaliar o encontro)</i>		

Agenda do encontro do Círculo de Aprendizagem – "abertura do encontro"			
Passo	Como organizar / como executar	Tempo	O que é necessário (materiais, equipamento)
Introdução	<i>(apresentação dos organizadores e facilitador(s), introdução a Ideia do Círculo de Aprendizagem e metodologia, visão geral do curso e logística, perguntas)</i>		
Conheçam-se	<i>(espaço para apresentação individual de participantes, para os primeiros passos em construção de um grupo)</i>		
Cursos	<i>(lembre-se de misturar on-line e atividade offline)</i>		
Expectativas do grupo	<i>(o que precisam de aprender mais efetivamente e sentir-se bem no grupo, contrato/código de conduta preparação)</i>		
Avaliação	<i>(para resumir a reunião, para perceber o que aprendi, para avaliar a reunião)</i>		

SESSÃO 3. COMO EVITAR OU LIDAR COM SITUAÇÕES DIFÍCEIS À MEDIDA QUE VÃO SURTINDO

Objetivos da sessão

Após esta sessão, os participantes:

- conhecerão diferentes tipos de situações difíceis que podem ocorrer durante a reunião do Círculo de Aprendizagem,
- conhecerão os métodos e ferramentas para neutralizar ou evitar situações difíceis,
- conhecerão "o círculo de influência".

Como executar esta sessão – passo-a-passo

DURAÇÃO TOTAL: 90 min.

Passo 1 – 30 min.

1. Divida os participantes em 4-5 grupos (máx. 4 pessoas por grupo). Distribua a cada grupo (aleatoriamente) uma folha com uma breve descrição de "situação difícil".
2. Peça-lhes que preparem uma pequena encenação (máximo de 2 minutos) na qual apresentarão uma solução/intervenção para o problema.
3. Peça-lhes para fazerem a apresentação das encenações.

Notas

"Situação difícil" é algo que assusta muitos formadores, educadores e facilitadores. Especialmente os inexperientes. Tudo bem, porque prova que estão cientes da sua "imperfeição". O seu papel como formador é mostrar-lhes (e garantir) que situações difíceis são inevitáveis e podem ocorrer a qualquer momento. No entanto, o papel do educador é estar atento a estas situações e conhecer alguns métodos para lidar com elas.

Neste exercício, a metodologia proposta (assumir e representar uma situação difícil) foi escolhida por duas razões. Falar de situações difíceis e formas de intervenção é uma boa maneira de visualizar o que pode acontecer, mas não é uma experiência tão poderosa como estar numa situação destas. A encenação representa uma situação real muito mais próxima do que a discussão, por isso é mais

enérgico e envolvente para os participantes. Especialmente se o dia de formação for longo e esta sessão estiver marcada para a tarde, pode aquecê-los e permitir que estejam em modo de aprendizagem.

Também pode esperar alguns protestos, porque há pessoas que têm medo de desempenhar um papel. Se o protesto for realmente forte, pode transformar o exercício em discussão, mas antes disso faça o seu melhor para convencê-los a participar na interpretação de papéis. Se têm medo, como podem realizar reuniões de formação/Círculos de Aprendizagem? Diga-lhes que têm uma possibilidade única de exercer a sua intervenção num ambiente amigável.

Passo 2 – 15 min.

1. Recolher impressões e reflexões sobre as soluções/intervenções propostas.
2. Solicite ideias adicionais sobre como lidar com estas situações.

Notas

O papel de interpretação levanta muitas emoções. Esta parte – esperar benefícios educativos de ideias adicionais como lidar com situações difíceis – é sobretudo para os participantes ouvi-las, para arrefecer as suas emoções e explicar que, se não estão muito satisfeitos com as suas intervenções, é um primeiro passo para as dominar.

Passo 3 - 20-30 min

Convide os participantes a fazer uma lista de outras situações difíceis que possam ocorrer durante as reuniões do Círculo de Aprendizagem. Pode dizer-lhes: "Foi apenas uma situação exemplar e difícil, provavelmente pode nomear outra. Peça aos participantes que criem uma lista de situações difíceis."

1. Trabalhe em pequenos grupos e escreva-o em folhas A4 ou pode colocá-lo diretamente no *flipchart*.

Resultado – uma lista de situações difíceis que podem ocorrer durante um encontro do Círculo de Aprendizagem.

Notas

Durante a primeira fase desse exercício é impossível cobrir todas as situações potencialmente difíceis. Agora é hora de desenvolver a lista deles. Esta lista será criada com base na experiência pessoal dos

participantes.

Trabalha-se em grupo pela eficiência de tempo e para manter um bom nível de envolvimento depois de exigir um papel. Como é provável que alguns exemplos sejam duplicados ou triplicados, lembra-se a recomendação de primeiro registar em folhas A4 as situações sugeridas. Pode recolher exemplos semelhantes num grupo ou pedir para não repetirem os que foram já mostrados anteriormente.

Passo 4 – 20 min.

O que fazer com esta lista? Como lidar com estas dificuldades? - fazer uma breve apresentação do "círculo de responsabilidade" (ver folheto abaixo).

Decida com o grupo quais as dificuldades (da lista) que se adequam a que círculo apresentado. Pode preparar um grande "círculo de responsabilidade" no chão e permitir que os participantes coloquem a sua folha A4 nos círculos apropriados. Se houver algumas dificuldades na avaliação da colocação, promova uma (breve) discussão.

Pense (e discuta) em conjunto como intervir nestas situações difíceis a partir de dois círculos internos.

Notas

O último passo do exercício tem dois objetivos. A primeiro é encontrar soluções para outras situações difíceis e mostrar aos participantes que estão "armados" contra muitos deles.

O segundo objetivo é ajudá-los a perceber qual é a sua responsabilidade para situações difíceis como e se são sempre obrigados a lidar com elas. A ferramenta que pode ajudar com essa reflexão é "o círculo de responsabilidade", que é descrito abaixo.

Folheto 1 - Descrições de situação difícil

"A Internet deixou de trabalhar, não se pode fazer um curso on-line..."

Folheto 1 - Descrições de situação difícil

Um dos participantes é ofensivo com outro: "É estúpido o que está a dizer. Não faz a mínima ideia no que estamos a trabalhar!"

Folheto 1 - Descrições de situação difícil

Há muitas gargalhadas e conversas entre todos ou parte dos participantes.

Folheto 1 - Descrições de situação difícil

Há uma pessoa (ou um grupo) a dizer: "Porque não prosseguimos com um curso on-line e estamos para aqui a discutir temas diferentes? Vamos avançar com a componente on-line!"

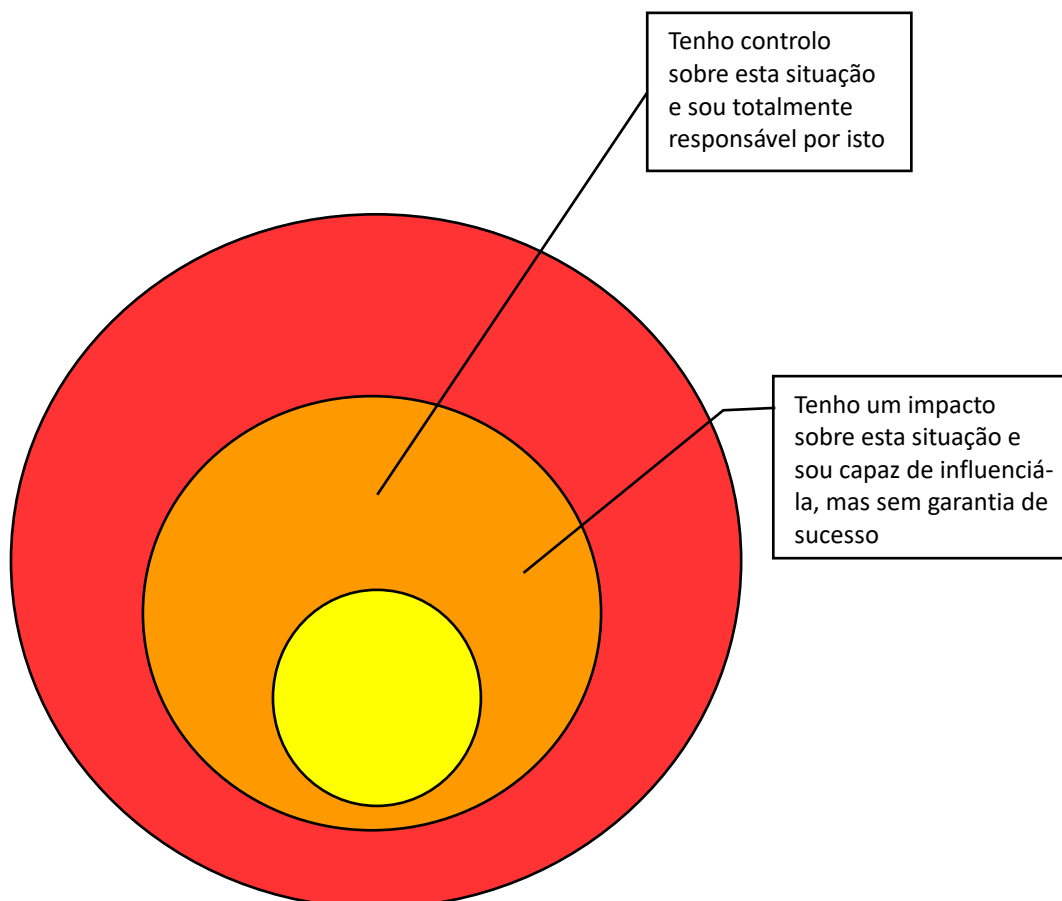
Folheto 1 - Descrições de situação difícil

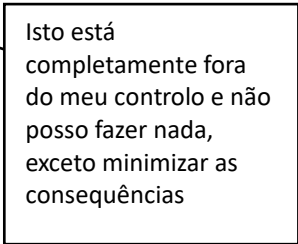
Há uma pessoa que faz muito lentamente o curso on-line e o resto do grupo está a ficar zangado.

Alguns comentários aparecem e a atmosfera está a ficar tensa...

Folheto 2 - O círculo de responsabilidade

O círculo de responsabilidade é uma ferramenta que ajuda a perceber o que é ser um responsável – e em que medida o consegue ser. Consiste em três círculos que apresentam três níveis de impacto em diferentes situações: 1) "Eu tenho controlo sobre esta situação e eu sou totalmente responsável por isso", 2) "Eu tenho impacto sobre esta situação e eu sou capaz de influenciá-la, mas sem garantia de sucesso" e 3) "Isto está completamente para além do meu controlo e eu não posso fazer nada com ele, exceto minimizar as consequências".





Isto está completamente fora do meu controlo e não posso fazer nada, exceto minimizar as consequências

SESSÃO 4. COMO ENVOLVER OS PARTICIPANTES NA COLABORAÇÃO ATIVA NUMA REUNIÃO DO CÍRCULO DE APRENDIZAGEM?

Objetivos da sessão

Após esta sessão, os participantes:

- Conhecerão os diferentes tipos de atividade educativa que podem ser utilizados durante os encontros do Círculo de Aprendizagem,
- Conhecerão os desafios e aplicações essenciais desses tipos de atividade,
- Perceberão o papel/a função deles durante o processo de aprendizagem,
- Serão capazes de escolher a forma adequada de atividade em consonância com o propósito educativo e o estado do grupo.

Como executar esta sessão – passo-a-passo

DURAÇÃO: 90 min

Passo 1 – 25 min.

Prepare quatro espaços para trabalhar ("ilhas") – quatro mesas com um (ou mais) cartaz e alguns marcadores em cada mesa. Escreva em cada folha o seguinte tópico (um por folha) e questione:

1. Discussão em grupo

- Como fazer perguntas?
- Como capacitar as pessoas a responder?

- Como organizar a discussão para envolver todos?
- Quem deve participar na discussão – todos, ou apenas aqueles que estão dispostos?

2. Discussão em grupos mais pequenos (3-6 pessoas)

- Como estar atento a cada desempenho em grupo e resultados?
- Os grupos de apoio ao formador/educador devem apoiar os grupos no seu trabalho?
- Cada grupo deve trabalhar sobre o mesmo tema ou cada grupo deve ter o seu próprio?
- Como organizar a apresentação dos resultados de cada grupo?

3. Trabalhar em pares

- Que tipo de tópicos será provavelmente melhores serem discutidos em pares?
- Como organizar a apresentação de resultados de cada par? Ou talvez saltar aquele ponto?
- Como construir pares? Algum "sistema" ou escolha voluntária?

4. Trabalho individual

- Que tipo de ferramentas/métodos podem apoiar o trabalho individual? Deve basear-se apenas em "pensar" ou talvez em algum formulário, lista de verificação, grelha para preencher?
- Deve ser trabalho apenas para os seus executores ou para partilhar com os outros?

1. Dividir as pessoas em quatro grupos.

2. Peça a cada grupo que se aproxime de cada "ilha" e responda a todas as perguntas e acrescente alguns comentários adicionais, se necessário. Se algumas respostas/comentários já estiverem escritas e o próximo grupo concordar com isso, deixe-os marcá-lo. São precisos quatro "voltas". A primeira ronda é uma aplicação.

– 5-7 min. Para manter o controlo sobre o exercício, deixe-os mover-se no sentido dos ponteiros do relógio, entre as "ilhas". Finalmente, deve ter todas as folhas de *flipchart* com as respostas de todos os grupos.

3. Peça a todos os grupos que apresentem "o seu" *flipchart*.

Notas

As formas típicas de atividades desta oficina estão incluídas neste exercício. Mas "típico" não significa que sejam amplamente utilizadas por educadores. Parte deles [educadores] dependem de uma mistura de "apresentação e perguntas" e não querem (têm demasiado medo de...?) enriquecer os seus métodos.

Este passo do exercício é apresentar novas formas a quem não as conhece e propor a todos os

participantes que pensem no uso eficaz de diferentes formas de trabalho ativo.

As questões propostas são para mostrar várias abordagens a estes métodos e ferramentas e até mesmo os educadores que os utilizam podem encontrar algo valioso para si próprios.

O segundo objetivo – e pode dizer aos participantes – é mostrar outro método que possam utilizar durante as reuniões dos Círculos de Aprendizagem ou noutras situações educativas – o "Café Mundial". Há poucas abordagens a este método, mas a ideia geral é visível aqui. Você também pode ler mais sobre este método e recomendá-lo aos participantes.

Passo 2 – 30 min.

Peça aos participantes as suas conclusões e reflexão sobre o seu trabalho. Pode perguntar:

- Foi fácil ou difícil trabalhar nestes tópicos?
- Qual foi a parte mais difícil da tarefa? Porquê?
- Quais tipos de trabalho são suscetíveis de ser utilizados durante os encontros do Círculo de Aprendizagem? Porquê?

Passo 3 – 15 min.

Como melhorar o nível de interesse entre os participantes?

1. Convide os participantes a trabalharem em formas de aumentar o nível de interesse/envolvimento.
2. Pergunte aos participantes o que podem fazer para tornar a discussão (em grupos, em pares) mais envolvente ou mais atípica. Pode perguntar:
"Até agora discutimos formas de trabalho, assumindo que temos algumas questões para os nossos participantes. E a sua tarefa é "pensar e responder" – individualmente, em pares ou em grupos. Na prática, temos mais opções. Podem usar imagens, esboços, telas de cursos on-line impressos, *gadgets*, cartazes e desenhar as suas próprias imagens. Vamos pensar em alguns itens (*gadgets*?) que poderiam tornar os nossos exercícios mais animados, mais envolventes. Como podemos estimular a energia e motivação dos participantes, e como podemos tornar este exercício mais interessante?"
3. Anote todas as ideias numa folha *flipchart* – é uma lista de ideias que podem ser úteis para todos os participantes quando realizarem um encontro do Círculo de Aprendizagem no

futuro.

Notas

Pode esperar diferentes reações aos métodos propostos no primeiro passo. Alguns participantes podem aceitar esses métodos e usá-los durante os encontros do Círculo de Aprendizagem. Outros podem estar mais relutantes – "demora muito tempo", "não é necessário", "temos de transmitir conhecimento aos nossos participantes e não lhes pedir tudo" e assim por diante.

Para ambos os grupos, pode propor outra atividade – reflexão sobre outros métodos que tornem os participantes ativos e empenhados. Às vezes é outro método, outras vezes – um pequeno gadget. O objetivo deste passo é criar uma lista de "gatilhos" adicionais que possam inflamar o envolvimento entre os participantes. Para aqueles que estão inclinados a usar métodos ativos é uma espécie de extensão de ferramentas. Para aqueles que (ainda) não estão convencidos, pode ser o primeiro passo para o seu caminho para oficinas de formação dinâmicas.

Prepare alguns exemplos de ferramentas, métodos, gadgets que usa e que funcionam. Pergunte aos outros participantes que compartilhem as suas experiências. Não se esqueça de mencionar ferramentas e métodos que já tinha usado durante esta formação, antes dessa sessão.

Passo 4 – 15 min.

Introdução:

"Conhecemos métodos de envolvimento dos participantes que podem ser usados entre componentes on-line, temos algumas ideias para fazer isto de uma forma interessante, usando algumas ferramentas. Mais para o final deste tema, devemos discutir o objetivo de tais atividades. Por favor, compartilhem as vossas ideias, que tipo de objetivos podem ser alcançados através de métodos mencionados? Claro, partilhar conhecimento. O que mais?"

Prepare um *flipchart* e marcadores. Escreva todas as sugestões dadas pelos participantes. Tente colocá-las por ordem.

Pergunte aos participantes se veem algum método especial que seja especialmente adequado para atingir objetivos específicos. Consulte notas para obter algumas dicas.

Notas

Neste último passo da sessão a sua tarefa é deixar bem claro que o facilitador do Círculo de

Aprendizagem pode inventar/adaptar qualquer forma de atividade, mais ou menos ativa, mas para avaliar se esta é a ideia certa ou não, devem consultar os objetivos da sessão/módulo/encontro. Na descrição encontrará uma proposta de pergunta/instrução, mas na prática poderá formá-la como quiser.

Pode começar por identificar diferentes objetivos. O encontro do Círculo de Aprendizagem pode ter como objetivo aumentar o conhecimento ou a técnica como objetivo primordial, mas o que mais? Integração do grupo? Aumentar o nível de autoconfiança?

Na segunda fase (ambas as fases devem ser bastante rápidas, tem 15 minutos no total) tente recolher ideias de como usar métodos mencionados anteriormente de forma a atingir esses objetivos. Por exemplo – se o objetivo (um deles) é integrar um grupo, deve usar o trabalho de grupo para que as pessoas se conheçam. Ou, se o objetivo for aumentar o nível de autoconfiança, poderá organizar um trabalho individual que possa resultar em "pequenas vitórias pessoais".

Recursos on-line recomendados:

[Guide to the World Cafe method](#)

[World Cafe method](#)

SESSÃO 5. COMO OUVIR, COMO FAZER PERGUNTAS - INTRODUÇÃO ÀS CAPACIDADES DE COMUNICAÇÃO

Objetivos da sessão

Após esta sessão, os participantes:

- Compreenderão a importância de ouvir os outros,
- Conhecerão diferentes tipos de perguntas e o seu papel durante o trabalho em grupo,
- Saberão ouvir e como fazer perguntas,
- Melhorarão as suas agendas dos encontros do Círculo de Aprendizagem.

Como executar esta sessão – passo a passo

DURAÇÃO TOTAL: 90 min

Passo 1 – 25 min.

No módulo anterior, conduziu os participantes através das técnicas de envolvimento. Quase todas requerem a construção de perguntas. Sabemos como fazê-lo? Esta parte vai demonstrar a arte de fazer perguntas.

1. Faça com que todos os participantes trabalhem em pares. Se o número for diferente, junte-se à pessoa que ficou sem par.
2. Em cada par há uma pessoa 1 e pessoa 2 (quem é quem? É a decisão de cada par). Peça a cada pessoa 1 que faça perguntas ao seu colega sobre qualquer coisa (trabalho, tempo livre, interesses) - de forma a que as perguntas sejam feitas alternadamente - pergunta aberta, pergunta fechada, pergunta aberta, pergunta fechada, e assim por diante. Depois trocam. A pessoa que estava a dar respostas agora começa a perguntar. Tempo deste passo - 10 minutos por pessoa, completamente - 20 min.

Notas

Este exercício introduz o tema das perguntas. Esta atividade é uma primeira fase na experiência do papel e do significado de vários tipos de perguntas.

Muitas vezes durante este exercício, os participantes não conseguem fazê-lo de acordo com as instruções ou para acompanhar a "disciplina". Se ocorrer, peça que isso não aconteça no próximo passo.

Certifique-se de que todos os participantes sabem a diferença entre perguntas abertas e fechadas. Se necessário, dê uma breve apresentação com exemplos.

Passo 2 – 15 min.

Peça aos participantes os seus resultados:

- Conseguiram manter a ordem das perguntas? Se não, porquê?
- Que tipo de perguntas foi mais fácil/difícil de fazer? Porquê?
- Que tipo de perguntas foi mais fácil/difícil de responder/ Porquê?
- Que tipo de perguntas devem ser utilizadas principalmente durante a reunião do Círculo de Aprendizagem?

Notas

Deve esperar que seja uma tarefa difícil para os participantes. É difícil manter a ordem das perguntas numa conversa normal. É natural, claro. Mas o objetivo deste passo não é apenas ter uma conversa, mas testar diferentes tipos de perguntas. Explique a todos os que estão frustrados com as restrições de tarefa.

Durante a reflexão, coloque ênfase no impacto dessas perguntas nas pessoas envolvidas na conversa. O que os fazia falar, o que os fazia desligar?

Nas últimas perguntas – sobre a aplicação de questões na reunião do Círculo de Aprendizagem – chame a sua atenção para diferentes objetivos de perguntas: não é apenas partilhar conhecimento ou emoção, ou testar conhecimentos, mas aumentar o nível de energia ou parar a discussão. No próximo passo pode desenvolver-se ainda mais este tema.

Passo 3 – 15 min.

O papel e tipo de perguntas - faça uma breve apresentação sobre tipos de perguntas e a sua aplicação em/durante encontros (encontros do Círculo de Aprendizagem).

Notas

Pode utilizar o material "Perguntas Poderosas para Facilitadores" para preparar a apresentação – encontrará algumas categorias de perguntas e exemplos na secção de Recursos On-line Recomendados. Tenha em mente que é apenas uma tipologia de pergunta – se preferir outra, não hesite em usá-la.

Também pode utilizar uma curta-metragem que apresente 4 tipos de perguntas em pouco mais de um minuto – como uma espécie de ignição.

Ou pode usar o folheto incluído abaixo.

Diga aos participantes que isto não é uma lista fechada de perguntas, que podem pensar noutros tipos e aplicações.

Passo 4 – 30 min.

Peça aos participantes que voltem a uma das sessões anteriores (nº 2 deste programa) em que estavam a trabalhar na agenda da sua própria reunião de Círculos de Aprendizagem. A sua tarefa é escolher um dos elementos que requer "fazer perguntas" (tipo de discussão em grupo) e escrever uma lista de perguntas que possam desencadear uma discussão. Devem preparar 2-3 perguntas que possam abrir ou desenvolver a discussão, colocam então perguntas que possam aumentar o nível de energia e perguntas que possam ser introduzidas para resumir/terminar a discussão. Ao todo – 4-6 perguntas. O que é importante é que estas perguntas sejam reais, com um potencial sério para serem utilizadas durante a discussão, não só no que se refere às pessoas envolvidas, mas também ao tema. Peça a 3-4 pessoas para apresentarem a sua lista no fórum.

Notas

Neste passo vai-se aplicar o que se aprendeu. Os participantes estavam a trabalhar em perguntas em geral, agora é o momento de as adaptar à sua realidade. E aos seus planos para a realização de encontros do Círculo de Aprendizagem.

Esteja preparado para que alguém lhe diga que não incluirá uma discussão em grupo na sua agenda. Pode mostrar benefícios educativos da discussão, mas não pode forçá-los a adicioná-lo. Neste caso, convide-os a criar uma lista de perguntas que poderiam ser colocadas para trabalho individual ou mesmo para a avaliação de uma reunião.

Se o evento muito improvável de que todo o grupo (ou a maior parte) não esteja convencido a incluir a discussão na sua agenda de reuniões do Círculo de Aprendizagem, poderá moderar essa atividade.

Peça aos participantes que olhem para as suas agendas à procura de quaisquer momentos/elementos em que seja necessário fazer perguntas. Uma vez encontrados, peça-lhes que identifiquem que tipo de pergunta deve ser feita.

Recursos on-line recomendados:

[Powerful Questions for Facilitators](#)

[Questioning and Facilitation Techniques](#)

[Relearning the Art of Asking Questions](#)

[How to Master the Art of Asking Questions](#)

Folheto 1 - Tipos de perguntas

Há muitas abordagens às questões como uma ferramenta para educadores ou facilitadores. Não precisa de saber tudo isto. Neste folheto, você encontrará uma tipologia exemplar composta por seis tipos de perguntas. As categorias apresentadas a seguir não são desarticuladas (uma pergunta específica pode pertencer a algumas categorias).

Tipo de pergunta	O que é específico?	Função/papel
Custo /despesa	Pergunta para todo o grupo	<ul style="list-style-type: none"> - para abrir uma discussão - para focar o grupo em algo - para acalmar as emoções do grupo
Direto/ pessoalmente	Solicitada a um indivíduo	<ul style="list-style-type: none"> - para envolver uma pessoa que não é ativa - para chamar a atenção do grupo para um indivíduo - para louvar o conhecimento/experiência de alguém (permite aumentar o nível da sua autoconfiança) - para usar a experiência de alguém (que você não tem)
Invertido	Voltou ao participante que fez primeiro a pergunta	<ul style="list-style-type: none"> - para dar responsabilidade pela resposta - para envolver um participante, para motivá-lo para a procura pessoal - para mostrar-lhe que a sua opinião é importante (como educadora ou ainda mais - leva a aumentar o nível da sua autoconfiança) - para mostrar que todos devem procurar a resposta por si só como um primeiro passo, em seguida, pedir ajuda
Redirecionado	Voltou para todo o grupo	<ul style="list-style-type: none"> - para envolver todo o grupo na procura da resposta - para dar responsabilidade pela resposta - para demonstrar a fé na "sabedoria de grupo" (leva a aumentar o nível da sua autoconfiança)
Fechado	Quando a resposta é "sim" ou "não", às vezes: números, datas, nomes	<ul style="list-style-type: none"> - para terminar uma longa discussão - para mover o grupo para outro tópico - para permitir que todos respondam - para aumentar o nível de energia (pergunta curta, resposta rápida) - para capacitar os participantes a participar na discussão (tipo de "quebra-gelo" se o grupo for tímido ou incerto)

Open-ended	quando a resposta requer "conversa livre", não se restringe a poucas palavras	<ul style="list-style-type: none"> - para elaborar sobre o tópico - para deixar os participantes falar sobre a sua experiência, conhecimento, vida, opiniões de valores e assim por diante - para mostrar aos participantes que a sua voz é importante e será ouvida - para aprofundar o assunto - para aprender sobre assuntos complexos, contexto, circunstâncias
Sobre emoções ou sentimentos	<p>Exemplos:</p> <p>"Como se sente em relação a esta situação?"</p> <p>"Está pronto para ir mais longe ou gostaria de discutir um questão de ...?"</p> <p>"Está de acordo com essa explicação ou precisa de algo mais de mim?"</p>	<ul style="list-style-type: none"> - para ajudar os participantes a lidar com situações difíceis (por exemplo, de atividades anteriores) - para aprender (e deixar que outros aprendam) mais sobre os valores dos participantes, as emoções e assim por diante.



FRSI FUNDACJA
ROZWOJU,
SPOŁECZENSTWA
INFORMACYJNEGO

P2PU

