



Promoção de **E**xperiências **P**ositivas em **C**rianças e **J**ovens

PROGRAMA DE COMPETÊNCIAS DE VIDA

RUI GOMES | 2010





PEP-CJ

RUI GOMES | 2010



NOTA BIOGRÁFICA



RUI GOMES

Rui Gomes licenciou-se em Psicologia, área de Psicologia Social, Comunitária e das Organizações em 1996 na Universidade do Minho, Braga. Desde essa altura, desenvolve a sua actividade profissional nesta instituição, sendo actualmente Prof. Auxiliar na Escola de Psicologia. Nesta universidade fez o Doutoramento em Psicologia, Área de conhecimento em Psicologia do Desporto (2005) e o Mestrado em Psicologia, Especialização em Psicologia Clínica (1999). Na Universidade do Minho, desenvolve actividades lectivas e de investigação em domínios relacionados com a Psicologia do Desporto e do Exercício Físico bem como em temas relacionados com o Stresse e a Saúde Ocupacional. Nestas áreas, é responsável por um grupo de investigação sobre Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano (ARDH-GI), onde reúne alunos e profissionais de diferentes vertentes profissionais e científicas. Dos trabalhos realizados por este grupo de investigação, surge o projecto de intervenção Promoção de Experiências Positivas em Crianças e Jovens (PEP-CJ).



FICHA TÉCNICA



PEP-CJ

Promoção de Experiências Positivas em Crianças e Jovens

Programa de competências de vida

Autor: Rui Gomes - 2010

Design Gráfico: Ana Ferreira (info@anoukadesign.com)

Marisa Caetano (caetano_marisa@hotmail.com)

ISBN – 978-989-96854-0-6

Reservados todos os direitos

Esta publicação não pode ser reproduzida, no todo ou em parte, por qualquer meio sem autorização prévia por escrito do Editor.



Associação High Play

Rua de S. Miguel, 731

4505-522 Lobão

Telf.: 256 917 225

E-mail: info@ahighplay.org

www.ahighplay.org



AGRADECIMENTOS

A preparação deste programa de intervenção teve o contributo valioso de várias pessoas, a quem devo manifestar o meu mais sincero agradecimento e apreço. Desde logo, gostaria de deixar uma palavra de reconhecimento às pessoas com quem tenho colaborado em termos de investigação, o ARDH-GI (Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano – Grupo de Investigação). A este nível, devo manifestar particular agradecimento à Isabel Dias, à Clara Simões e à Vera Ramalho pela ajuda dada desde o desenvolvimento do programa.

Em segundo lugar, devo agradecer à empresa **High Play Institute** o interesse manifestado pelo programa e a vontade em concretizar este projecto de trabalho.

Por último, uma palavra para toda a minha família, que desde sempre me tem apoiado e dado muito mais do que aquilo que alguma vez poderei retribuir. A generosidade, compreensão e carinho que me dispensam têm vindo a ser fundamentais ao longo do meu percurso profissional e pessoal.

À Ana e à Joana dedico este trabalho, por serem a experiência mais positiva da minha vida.

Rui Gomes



ENTIDADES PROMOTORAS



Entidade promotora do Programa Europeu de Literacia Social “LED on Values”, o Instituto Luso-lírio para o Desenvolvimento Humano (iLIDH) é uma associação colectiva de direito privado, sem fins lucrativos, visando fins de utilidade pública geral. O objectivo do iLIDH é investigar, implementar e promover acções científicas, técnicas, culturais, desportivas e empresariais nas áreas que promovem a cooperação e o desenvolvimento socioeconómico.

O “LED on Values”, vulgo “Programa LED” é um programa de desenvolvimento e avaliação de competências pessoais, sociais e cívicas na infância e juventude nos sistemas educativos, envolvendo actualmente milhares de beneficiários na Europa, nomeadamente em Portugal em estreita colaboração com o Ministério da Educação, abordando temas de educação para valores, cidadania, ética, afectividade, sexualidade, parentalidade, entre outros.

O iLIDH tem sido um dos principais promotores de projectos de Investigação & Desenvolvimento sobre competências sociais e cívicas em Portugal e participa em diversos estudos de avaliação e monitorização de programas governamentais, como a Iniciativa Novas Oportunidades e o Observatório do Plano Tecnológico da Educação. No âmbito desta parceria de implementação do PEP-CJ, o iLIDH irá apoiar o acompanhamento e monitorização deste programa, de forma a identificar vias de articulação futuras com o Programa LED on Values, contribuindo para uma oferta integrada e coerente às escolas, que responda às suas necessidades e que contemple a comunidade escolar no seu todo

iLIDH / LED on Values info@ilidh.org www.ilidh.org / www.ledonvalues.org.



Associação High Play
info@ahighplay.org
www.ahighplay.org

A Associação High Play pretende proporcionar a crianças e jovens um Projeto Educativo preenchido de experiências positivas que permitam o desenvolvimento de competências transversais suportando a escola e a família. Pretende-se, também, educar em questões fundamentais que permitam estimular atitudes sustentáveis capazes de garantirem um futuro melhor e uma sociedade mais saudável.

Temos Valores claros que orientam, como - Aprendizagem, Diversão e a Responsabilidade Social orientam a nossa atuação. Em todas as atividades desenvolvidas trabalhamos competências de trabalho em equipa, espírito de sacrifício, assertividade, respeito pela diversidade, iniciativa, liderança, empreendedorismo, comunicação, gestão de prioridades, ambição e responsabilidade. Noutras atividades temáticas específicas exploramos conceitos e competências que sejam importantes para o tema em causa, como por exemplo, o meio ambiente, energia, tecnologias de informação e práticas sustentáveis. Nesse sentido, e no âmbito da parceria com o Prof. Rui Gomes da Universidade do Minho, a Associação High Play é responsável pela implementação e dinamização do PEP.



Apresentação	8
Importância da intervenção em crianças e jovens	13
Promover experiências positivas em crianças e jovens	15
Vantagens de intervir junto das crianças e jovens	15
Desenvolvimento positivo dos jovens	17
Desenvolvimento do programa	19
Estrutura geral	20
Implementação do programa	23
Fases, métodos e níveis de treino das competências	24
Fases do treino das competências de vida	24
Métodos de ensino das competências de vida	25
Níveis de treino das competências de vida	26
Contextos de aplicação do programa	26
Responsabilidade pelo programa	27
Envolvimento de outros adultos e/ou pessoas significativas dos participantes	89
Alvos da intervenção	28
Número de participantes nos grupos de intervenção	28
Participação voluntária	28
Materiais e locais de aplicação	29
Duração do programa e das sessões	30
Domínios de intervenção	33
Estrutura do programa	34
Treino da gestão do stresse	34
Treino da motivação	38
Treino da gestão do tempo	41
Treino da resolução de problemas	43
Treino da comunicação	47
Treino do trabalho em equipa	50
Avaliação do programa e “design” da intervenção	53
Medidas e níveis de avaliação	54
“Design” da intervenção	56
Referências	59



ÍNDICE

Anexos	67
Anexo 1: Conselhos e sugestões aos adultos	69
Anexo 2: Modelo de consentimento informado (grupo de intervenção)	77
Anexo 3: Modelo de consentimento informado (grupo de controle)	81
Anexo 4: Medidas de implementação: Monitorr	85
Anexo 5: Medidas de processo: Monitor	89
Anexo 6: Medidas de processo: Participantes (até aos 10 anos)	97
Anexo 7: Medidas de processo: Participantes (mais de 10 anos)	105
PEP-CJ – Manual para o monitor (Grupo até aos 10 anos)	115
Nota introdutória	117
Código de identificação	118
Apresentação do programa e formação do grupo	121
Gestão de stresse	139
Motivação	161
Gestão do tempo	195
Resolução de problemas	221
Comunicação	247
Trabalho em equipa	287
PEP-CJ – Manual para os participantes (Grupo com mais de 10 anos)	321
Apresentação	323
Código de identificação	324
Apresentação do programa e formação do grupo	327
Gestão de stresse	347
Motivação	371
Gestão do tempo	403
Resolução de problemas	433
Comunicação	467
Trabalho em equipa	509



BEM-VINDO(A) AO PEP-CJ!

Promoção de Experiências Positivas - Crianças e Jovens

O PEP-CJ é um programa de intervenção dirigido a crianças e jovens em idade escolar, sendo centrado no ensino de competências de vida destinadas a **promover experiências positivas** nestas faixas etárias.

Procura-se com o programa melhorar a capacidade dos participantes enfrentarem os desafios e as exigências colocadas pelos contextos pessoais, familiares, educativos e sociais. Deste ponto de vista, o objectivo principal desta proposta de intervenção prende-se com a promoção de experiências positivas, decorrentes da aprendizagem de um conjunto de competências que ajudem a promover a autonomia, a auto-eficácia e o ajustamento pessoal e social.

Durante o programa, os participantes aprendem a importância de dominar competências de vida (**Saber**) e são estimulados a treinar e automatizar estratégias concretas para aplicar no seu dia-a-dia, no sentido de resolverem mais eficazmente os problemas que enfrentam (**Fazer**). Ao tornarem-se mais competentes e eficazes enquanto pessoas, podem melhorar o seu grau de ajustamento nos vários contextos de vida (**Estar**). E, talvez mais importante, podem no final encontrar novas formas de se percepcionarem a si próprios, acabando por sentir-se melhor como pessoas (**Ser**). De facto, se as crianças e jovens compreenderem a importância das competências de vida (Saber) e forem capazes de realizar melhor as várias tarefas do seu dia-a-dia (Fazer), também poderão otimizar o seu funcionamento nessas situações (Estar) e, com isso, sentir-se-ão melhor como pessoas (Ser).

Em suma, o PEP-CJ foi estruturado de modo a que os participantes criem espaços de troca de experiências, de aprendizagem de novas competências e de melhoria das capacidades pessoais.

O desenvolvimento do programa foi efectuado a partir dos esforços de um grupo de investigação com interesses comuns no estudo da adaptação, rendimento e desenvolvimento humano.

Por isso, se tiver alguma dúvida ou pretender analisar de um modo mais detalhado os resultados alcançados na implementação do programa com o seu grupo de trabalho não hesite em contactar-nos.



IMPORTÂNCIA
DA INTERVENÇÃO
EM CRIANÇAS
E JOVENS



IMPORTÂNCIA DA INTERVENÇÃO EM CRIANÇAS E JOVENS

PROMOVER EXPERIÊNCIAS POSITIVAS EM CRIANÇAS E JOVENS

Nos nossos dias, assiste-se a um interesse crescente sobre os problemas da juventude, como sejam, a delinquência, o abuso de drogas e álcool, os comportamentos sexuais de risco, etc.

Uma das possibilidades de resposta dos sistemas de saúde centrou-se na redução da incidência dos comportamentos de risco, adoptando estratégias de tratamento e prevenção próprias do modelo médico. Neste caso, assume-se uma relação sequencial entre a doença, o diagnóstico, a prescrição, a realização da terapia e a cura. Infelizmente, esta abordagem de “redução dos problemas” tem revelado apenas um sucesso moderado, a que se devem adicionar custos significativos de implementação junto da população (Benson, 1997; Danish & Nellen, 1997). Por outro lado, jovens “livres de drogas, álcool e de comportamentos anti-sociais” não significa necessariamente que estejam preparados para lidar com os desafios inerentes aos seus contextos de vida, nem tão pouco implica a possibilidade de serem adultos realizados do ponto de vista pessoal e profissional (Pittman, 1991).

Neste sentido, a investigação mais recente tem vindo a alertar os agentes políticos e sociais para a necessidade de se desenvolverem paradigmas de intervenção que atribuam igual importância à redução dos problemas e à promoção do desenvolvimento dos jovens (Damon, 2004). Neste último caso, preconizam-se modelos mais “psicoeducacionais”, onde a partir de um determinado problema se ensina às pessoas um conjunto de competências que, por sua vez, podem levar à mudança desejada. A implementação destes programas visa aumentar as potencialidades dos jovens em termos da capacidade de exploração, aquisição de competências e possibilidade de fazerem a diferença na sociedade (Peterson, 2004).

Esta modificação no objectivo da intervenção implica que os jovens não saibam apenas aquilo a que devem dizer “não” mas saibam também aquilo a que devem dizer “sim” (Danish, 1996). De facto, esta mudança significa promover o sentimento de confiança dos jovens acerca do seu futuro, aumentando a percepção de controle pessoal sobre si próprios e sobre o ambiente que os rodeiam, de modo a poderem tomar decisões mais adequadas. Ainda de acordo com Danish (1996), a melhor forma de se conseguir isto é com o fortalecimento da capacidade de decisão e acção pessoal dos jovens (“empowerment”).

VANTAGENS DE INTERVIR JUNTO DAS CRIANÇAS E JOVENS

Uma das questões que se pode colocar prende-se com a importância estratégica de desenvolver programas de intervenção para os mais novos, existindo alguns autores que têm vindo a realçar as vantagens destes programas nestas faixas etárias (Cruz, Gomes, & Dias, 1999; Danish, 1997; Dias, Cruz, & Danish, 2001).

Em primeiro lugar, o início da adolescência representa uma etapa onde a maioria dos jovens enfrenta mudanças de vida que podem ser bastante stressantes. Estas alterações são de carácter biológico, com o início da puberdade; social, com o aumento da influência dos pares; psicológico, com o questionar da identidade; e comportamental, com adopção de maior autonomia face aos outros. Infelizmente, esta fase também pode estar associada ao desenvolvimento de comportamentos problemáticos que importam prevenir, como sejam, fumar, consumir bebidas alcoólicas, iniciar actividades sexuais de risco, etc. A este nível, existem indicações de que alguns destes comportamentos problemáticos



IMPORTÂNCIA DA INTERVENÇÃO EM CRIANÇAS E JOVENS

tendem a ser assumidos cada vez mais cedo, em idades entre os seis e os oito anos, o que acaba por justificar o alargamento dos programas de intervenção às crianças e pré-adolescentes (Meyer, Nicholson, Danish, Fries, & Polk, 2000).

Em segundo lugar, a adolescência pode ser um óptimo momento para promover comportamentos de saúde e diminuir as práticas que possam pôr em risco o bem-estar. A este nível, a intervenção pode incidir sobre aspectos relacionados com a saúde física, psicológica, social e pessoal. Um dos factores mais importantes, prende-se com o facto de um adolescente que experiencia problemas num domínio de vida poder acabar por colocar em risco as outras áreas, devido à sua inexperiência e falta de ajuda para lidar com a situação problemática original. Por exemplo, um jovem que sente dificuldades em lidar com a pressão dos testes na escola poderá acabar por consumir drogas ou álcool enquanto estratégia para confrontar os sentimentos de mal-estar pessoal e psicológico.

Em terceiro lugar, é fundamental promover nos adolescentes expectativas positivas relativamente ao futuro, uma vez que aqueles que não possuem uma crença optimista sobre o seu futuro poderão iniciar comportamentos de risco. Neste sentido, um dos aspectos mais salientes dos programas de intervenção prende-se com a necessidade de desenvolver nos jovens a ideia de que conseguirão construir um projecto de vida de sucesso e que esteja de acordo com os seus desejos pessoais. Neste caso, não devemos esquecer algumas evidências da psicologia do desenvolvimento que sugerem o facto dos adolescentes enfrentarem uma “crise de identidade” neste período (Erikson, 1968) que implica responder a questões do tipo “quem sou?”, “o que pretendo fazer?”, “quais os meus valores e princípios?” e “qual a minha orientação sexual?”. Todas estas áreas são passíveis de gerar stresse e mal-estar quando o jovem não se sente capaz de resolver estes dilemas. Por isso, os programas de intervenção podem representar uma forma de amortecer o impacto destas questões, ajudando-o a ter maior confiança nas suas capacidades pessoais.

Em quarto lugar, os jovens poderão não responder tão facilmente aos programas tradicionais de promoção de saúde centrados na divulgação de informação sobre os comportamentos de risco. De facto, hoje em dia, o problema não está tanto nos conhecimentos que as pessoas possuem acerca dos comportamentos de risco mas reside mais na motivação e percepção de competência acerca da capacidade para alterar essas práticas negativas e assumirem estilos de vida saudáveis. Um dado comprovativo desta ideia, prende-se com o facto dos adolescentes que sentem baixo controle sobre o seu futuro não valorizarem tanto a saúde como os seus pares com percepções de controle mais elevadas (Klerman, 1993). Estes jovens parecem acreditar que o sucesso e o alcance dos objectivos dependem mais da sorte do que da sua capacidade de planeamento. A solução para este dilema poderá estar no desenvolvimento de programas de intervenção onde se valorize o ensino de competências que ajudem os participantes a recuperarem os sentimentos de controle sobre as suas vidas. Assim, ensinar estratégias comportamentais, como seja comunicar de um modo eficaz, e competências cognitivas, como seja pensar de um modo positivo, podem representar óptimos domínios de promoção dos sentimentos de eficácia e competência pessoal.

Em quinto lugar, um dos aspectos mais importantes na intervenção nesta faixa etária é o ensino de competências de vida. Estas competências são aquelas que podem ajudar os jovens a terem sucesso nos seus contextos de vida, podendo ser do tipo comportamental (e.g., cumprir o horário definido), cognitivo (e.g., tomar decisões), interpessoal (e.g., assertividade) e intrapessoal (e.g., formular objectivos) (Danish, Taylor, Hodge, & Heke, 2004). Tal como assinalam Gould e Carson (2008a) as competências de vida referem-se às potencialidades pessoais internas, características e competências, tais como, a formulação de objectivos, o controle emocional, a auto-estima e a conduta ética, que podem ser facilitadas ou desenvolvidas numa dada área (ex: desporto) e que podem ser transfe-



IMPORTÂNCIA DA INTERVENÇÃO EM CRIANÇAS E JOVENS

ridas para outros domínios de vida (ex: escola). De facto, uma das principais vantagens de promover competências de vida, prende-se com o facto das pessoas aprenderem uma determinada “técnica” que poderá ser usada em várias situações, não servindo apenas para um determinado contexto e problema. Assim, por exemplo, quando alguém aprende a formular objectivos num dado domínio de vida poderá também fazê-lo noutras áreas. Este aspecto é tão mais importante se pensarmos que à medida que vamos crescendo vão aumentando os domínios e exigências a que estamos submetidos. Neste sentido, um jovem adolescente pode ter como contextos de vida o familiar, o escolar e o relacionamento com os pares mas com a sua passagem para a vida adulta tenderá a adicionar o contexto profissional e conjugal. O aumento destas facetas de vida acaba por representar um maior número de oportunidades para utilizar as competências de vida.

Em sexto, e último lugar, existem também vantagens em envolver nos programas de intervenção jovens que podem funcionar como modelos de ensino de competências de vida aos seus colegas mais novos. Sabendo-se que os pares representam uma forte influência na adolescência, será benéfico envolver nestes programas os colegas mais experientes e conhecedores das competências de vida, funcionando assim como uma espécie de “professores” dos seus colegas mais novos e inexperientes nessas competências.

Em suma, e como referem Larson e Walker (2005), um dos aspectos principais associados aos estudos sobre a aprendizagem em crianças e jovens é o facto destes grupos evidenciarem uma disponibilidade impressionante para assimilar novos conhecimentos e conteúdos, demonstrando uma enorme capacidade de desenvolvimento. Por isso, existem todas as vantagens em potenciar programas de intervenção junto destas faixas etárias.

DESENVOLVIMENTO POSITIVO DOS JOVENS

Com a mudança nos objectivos de intervenção, alguns autores procuraram entender quais os aspectos implicados no bem-estar dos jovens, existindo imensas definições acerca do desenvolvimento óptimo nestas faixas etárias. Por exemplo, Hamilton, Hamilton e Pittman (2004) referem que este objectivo será atingido se as crianças e adolescentes assumirem práticas de vida saudáveis, satisfatórias e produtivas nessas idades e mais tarde como adultos. De facto, ao promover-se o desenvolvimento positivo pode-se esperar que os jovens adquiram competências como saber sustentar-se, realizar actividades cívicas, cuidar dos outros e participar na vida social e relacional.

Deste ponto de vista, um dos objectivos finais dos programas de intervenção prende-se com a promoção de experiências positivas nos participantes, uma vez que a aquisição de competências de vida aumenta a possibilidade de viverem de um modo pleno e satisfatório. No entanto, deveremos ter sempre em consideração que o desenvolvimento positivo dos jovens será algo mais vasto do que a aprendizagem de competências de vida (Gould & Carson, 2008b). Ou seja, treinar estas competências será uma forma de se promover o desenvolvimento dos jovens, mas este desenvolvimento positivo é algo mais alargado e inclui mais facetas do que o treino de competências de vida.

Assim sendo, o desenvolvimento positivo resulta do conjunto de estratégias e experiências fornecidas aos jovens no sentido de estimular a confiança e o optimismo, de modo a serem mais capazes de lidar com a adversidade, o stresse e a incerteza que caracteriza a vida nestas idades e mais tarde enquanto adultos. Deste ponto de vista, adopta-se uma visão desafiante acerca dos problemas, assumindo-se uma crença favorável acerca das potencialidades humanas para ultrapassar as dificuldades. O resultado final do processo de intervenção será a Promoção de Experiências Positivas (PEP)! Isto significa que os programas estarão tanto mais centrados no desenvolvimento dos jovens quanto mais forem capazes de os preparar para viverem satisfatoriamente, experienciando emoções positivas nos vários domínios de vida.



IMPORTÂNCIA DA INTERVENÇÃO EM CRIANÇAS E JOVENS

A questão que se pode colocar a seguir prende-se com a diferenciação das áreas implicadas no desenvolvimento positivos das crianças e jovens.

De acordo com o Conselho Nacional de Investigação e Instituto de Medicina dos EUA, o desenvolvimento pleno dos jovens implica considerar pelo menos quatro grandes domínios: físico, intelectual, psicológico e social (NRCIM, 2002). Assim, os programas de intervenção podem estar mais direccionados para um ou vários destes domínios (Fraser-Thomas, Côté, & Deakin, 2005). Por exemplo, o desenvolvimento físico dos jovens pode ser promovido através do ensino de hábitos de saúde correctos que, por sua vez, ajudam ao crescimento saudável. Já do ponto de vista intelectual, os jovens serão mais capazes a este nível se forem treinados acerca das estratégias de resolução de problemas, tomada de decisões, etc. Ao nível psicológico e social, torna-se também fundamental ensinar os jovens a formularem objectivos, gerirem o stresse, resolverem conflitos, etc. No domínio social, o objectivo será melhorar a capacidade de ajustamento aos diferentes contextos de vida, representando bons exemplos o ensino de comportamentos socialmente aceitáveis e ajustados, a comunicação positiva e eficaz, etc.

Foi tendo por base o objectivo de promoção de experiências positivas que o actual programa foi desenvolvido. Ao promovermos as potencialidades pessoais e sociais dos mais novos, aumentamos as oportunidades de serem bem sucedidos nos vários contextos de vida. De facto, o grande desafio colocado ao programa é a possibilidade de vivermos de um modo positivo nos diferentes domínios da nossa existência.



DESENVOLVIMENTO
DO PROGRAMA



DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

ESTRUTURA GERAL

O programa **Promoção de Experiências Positivas - Crianças e Jovens (PEP-CJ)** enquadra-se na lógica do desenvolvimento positivo dos jovens. Esta abordagem segue sugestões recentes da psicologia geral, que nos alertam para a necessidade de dirigirmos a intervenção para as potencialidades do ser humano e não tanto procurar “apenas” corrigir défices ou prevenir problemas (Csikszentmihalyi, 1990; Larson, 2000; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Deste ponto de vista, o ensino de competências de vida poderá representar uma das estratégias mais interessantes e eficazes na melhoria do ajustamento das crianças e dos jovens aos seus contextos de vida. De facto, um dos maiores desafios que se coloca à intervenção psicológica junto dos mais novos, prende-se com a possibilidade de lhes fornecer um conjunto de recursos mentais e comportamentais úteis ao seu funcionamento no dia-a-dia e que mais tarde os ajudem enquanto adultos na adaptação a uma multiplicidade de contextos de vida.

Neste sentido, alguns investigadores têm vindo a salientar domínios psicológicos que poderiam beneficiar particularmente do treino de competências de vida. Por exemplo, Hansen e Larson (2005) desenvolveram o “Youth Experiences Survey”, que é um instrumento destinado a avaliar um conjunto de experiências e competências que os jovens podem aprender em actividades extracurriculares. O questionário avalia as experiências positivas (ex: desenvolvimento e reflexão da identidade, formulação de objectivos, resolução de problemas, gestão do tempo, regulação emocional, relacionamento com pares, etc.) e as experiências negativas (ex: stresse, influências negativas dos colegas, exclusão social, etc.). De um modo geral, os dados recolhidos têm vindo a sugerir as vantagens de trabalhar com os jovens estas diferentes competências (Hansen, Larson, & Dworkin, 2003). A um outro nível, e desde finais dos anos 80, Steve Danish dirige na Universidade da Virgínia (EUA) o Centro de Competências de Vida, sugerindo a necessidade de intervir de um modo estruturado junto dos adolescentes. Num dos seus programas mais conhecidos (GOAL - “Going for the Goal”), Danish (2002a,b) procura promover o sentimento de controle pessoal e confiança acerca do futuro nos adolescentes, de modo a conseguirem tomar melhores decisões e, em última análise, serem melhores cidadãos. As indicações resultantes da eficácia do programa têm sido bastante animadoras, sugerindo que os jovens aprendem as competências ensinadas, são capazes de alcançar os objectivos traçados e sentem que o processo de formulação de objectivos é possível e mais simples do que o que pensavam (Danish, 1997). Numa aplicação ao contexto desportivo, Danish (2002c) desenvolveu o SUPER (“Sports United to Promote Education and Recreation”) procurando juntar o contexto desportivo e a aquisição de competências de vida (Danish, Fazio, Nellen, & Owens, 2002). Este programa é organizado em três etapas distintas: i) aprendizagem das competências específicas de cada desporto, ii) prática da competência física e iii) aprendizagem da competência de vida relacionada com a modalidade desportiva e análise do modo como essa competência pode ser utilizada fora do desporto. Neste caso, existem menos dados comprovativos da investigação, embora sejam em sentido positivo (Brunelle, Danish, & Forneris, 2007; Papacharisis, Goudas, Danish, & Theodorakis, 2005).

A questão que se pode colocar a seguir, prende-se com as possíveis competências de vida a incluir na intervenção. Os dados não são muito abundantes a este nível, mas existem alguns domínios que parecem mais estruturantes pela importância atribuída pelos jovens e adultos bem como pelo facto de se destacarem em alguns programas de intervenção. Do ponto de vista da investigação, a baixa disponibilidade para assumir responsabilidade pelas acções pessoais, a fraca capacidade de comunicar e interagir com os outros, a incapacidade para resolver problemas, a desmotivação e falta



DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

de ética no trabalho, a dificuldade em lidar com a pressão e as expectativas dos outros, as atitudes desajustadas face ao sucesso, a baixa vontade em trabalhar em equipa e a dificuldade em resistir às pressões para o uso de substâncias, são domínios considerados muito significativos (Gould, Chung, Smith, & White, 2006; Papacharisis et al., 2005).

A propósito do treino de competências de vida no desporto (mas generalizável a outras situações) Gould e Carson (2008b) apontam como domínios mais importantes a gestão de stresse e do tempo, o desenvolvimento do carácter e a tomada de decisão, as competências de liderança, a capacidade de comunicação, o estabelecimento de laços positivos com os pares e adultos e a promoção da auto-confiança e da auto-eficácia.

Tendo por base estes dados, são propostas **seis áreas** de desenvolvimento positivo das crianças e jovens no PEP-CJ, treinando-se competências de vida relacionadas com a gestão do stresse, a motivação, a gestão do tempo, a resolução de problemas, a comunicação e o trabalho em equipa. A inclusão destes seis domínios visa não só responder às indicações sobre as competências de vida mais interessantes em termos da formação dos jovens (Gould & Carson, 2008b) mas também alargar o leque de facetas de treino. Assim, os domínios comportamentais (ex: saber gerir o tempo e cumprir os horários estabelecidos), cognitivos (ex: conseguir resolver problemas), interpessoais (ex: manter uma comunicação positiva na relação com os outros) e intrapessoais (ex: saber formular objectivos de modo a promover a motivação) estão contemplados no programa, alargando-se a intervenção aos vários níveis de funcionamento pessoal e social dos participantes. Por outro lado, no programa parte-se de uma sensibilização dos participantes para a importância do treino das competências de vida (**“saber-saber”**), privilegiando-se de seguida o **“saber-fazer”**, que implica a capacidade de assumir novos comportamentos relacionados com as competências de vida treinadas. O resultado final deste processo de aprendizagem manifesta-se pela possibilidade das crianças e jovens demonstrarem padrões positivos de relacionamento interpessoal (**“saber-estar”**) bem como evidenciarem um maior conhecimento acerca das suas potencialidades pessoais e projectos de vida futuros (**“saber-ser”**).



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

FASES, MÉTODOS E NÍVEIS DE TREINO DAS COMPETÊNCIAS

Uma das ideias fundamentais no treino de competências de vida prende-se com a possibilidade dos jovens dominarem efectivamente o uso dessas competências mas também conseguirem aplicá-las em diferentes domínios das suas vidas.

Neste sentido, os esforços intencionais dos programas de intervenção na generalização das competências de vida é uma condição essencial para o seu sucesso. Tal como referem Danish e Hale (1981), as competências de vida assumem o mesmo carácter das capacidades físicas, podendo ser ensinadas através da demonstração, modelagem e prática. Assim, do mesmo modo que um atleta aprende um gesto técnico através das instruções do treinador e do treino intencional, também as competências de vida podem ser apreendidas pelos jovens, através das informações fornecidas pelos adultos e pela simulação da competência em situações definidas para o efeito. Deste ponto de vista, a utilização das competências de vida servem para desenvolver as capacidades psicológicas necessárias para ajudarem os jovens a lidar com as exigências e desafios do seu dia-a-dia (Papacharisis et al., 2005). O resultado final deste processo será a promoção de experiências positivas nos jovens.

FASES DO TREINO DAS COMPETÊNCIAS DE VIDA

A elaboração dos módulos do programa seguiu um processo semelhante, procurando-se implementar as competências de vida numa lógica sequencial.

Assim, são preconizadas quatro fases de trabalho.

A primeira fase diz respeito à **educação e formação**. Esta etapa tende a ocorrer nas sessões iniciais de cada módulo, podendo depois repetir-se noutras sessões, caso exista a necessidade de introduzir novos conteúdos. Esta fase visa essencialmente sensibilizar os participantes para a importância do módulo e da competência a trabalhar. Neste caso, usam-se algumas definições, reflexão acerca de conteúdos teóricos e exemplos práticos como formas de explicar aquilo que se pretende fazer. Para o responsável pela implementação pelo programa (monitor), é fundamental um conhecimento adequado acerca do módulo em causa e da competência a treinar para poder explicar convenientemente aquilo que se pretende trabalhar.

Na segunda fase, procura-se **treinar e automatizar** a competência em causa. Para tal, são propostas ao longo do programa diversas actividades que ajudam os participantes a adquirirem e simularem a competência. Esta etapa é decisiva para o sucesso da aprendizagem, uma vez que se os participantes não tiverem oportunidades suficientes para treinarem a competência dificilmente serão capazes de a assumir nos seus contextos de vida. Para o monitor, é fundamental um domínio prático das actividades, de modo a conseguir exemplificar e modelar os conteúdos propostos de um modo eficaz.

A terceira fase visa promover a **transferência** da competência para um dado contexto de vida dos participantes. Habitualmente, todo o treino e automatização da competência em causa é realizado tendo por base uma dada situação ou contexto de vida em concreto. O objectivo prende-se com a necessidade dos participantes manterem um “horizonte” prático na aplicação da competência em causa. Deste modo, procura-se aumentar a motivação para as actividades propostas e para o “lado prático” do programa. Para o monitor, torna-se essencial a sua capacidade para facilitar a compreensão dos participantes acerca do modo como podem usar a competência numa dada situação das suas vidas.



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

Na quarta e última fase, procura-se **generalizar** a competência aos vários domínios de vida dos participantes. Em todos os módulos esta etapa é facilitada pelo uso dos diários a preencher pelos participantes. Assim, estes são encorajados a aplicarem a competência aprendida no dia-a-dia, servindo a última sessão de cada módulo para a reflexão acerca dos resultados obtidos. Nalguns casos, propõe-se ainda na última sessão o treino da competência, de modo a reforçar a sua automatização, tendo por base situações diárias de cada um dos participantes. Para o monitor, é importante que esteja preparado para ajudar os participantes a reflectirem sobre as dificuldades que podem enfrentar na utilização da competência, encorajando-os a incorporá-la nos seus estilos de vida.

Em todas as fases, o programa indica de um modo pormenorizado as actividades a levar a cabo. No entanto, a sua implementação depende muito do tipo de participantes em causa e dos contextos em que interagem. Por isso, apesar da directividade subjacente ao longo do programa, cabe ao monitor adaptar os objectivos das sessões ao seu grupo de trabalho. Quanto mais ocorrer esta adaptação, maior será a probabilidade de se verificar a transferência das competências de vida para os contextos e situações reais dos participantes.

MÉTODOS DE ENSINO DAS COMPETÊNCIAS DE VIDA

Tendo em consideração as fases do programa, e os objectivos subjacentes a cada módulo, são preconizados três métodos de ensino.

Em primeiro lugar, o método **expositivo** é utilizado para transmitir aos participantes alguns conteúdos e exemplos relacionados com as competências de vida. Este método tem um papel relevante na explicação daquilo que se pretende treinar com os participantes e na motivação para o envolvimento nas actividades a realizar.

Como segundo método, é proposto o **trabalho independente**. Neste caso, ao longo do programa existem actividades que são melhor rentabilizadas através da execução individual pelos participantes.

No terceiro método (e mais prevalente ao longo do programa), propõe-se o **trabalho em grupo**, com três variantes. Assim, uma das possibilidades é efectuar a reflexão acerca de casos e exemplos relacionados com a competência trabalhada nalguns módulos do programa. Pretende-se com esta discussão em grupo gerar opiniões e conclusões, tendo por base um dado exemplo concreto. Esta estratégia procura assim ajudar os participantes a compreenderem o modo como poderá ser utilizada a competência em causa. A segunda possibilidade prende-se com o trabalho em grupo para partilhar e reflectir acerca das experiências dos membros do grupo. Neste caso, a diferença para a variante anterior prende-se com o facto dos participantes gerarem opiniões e conclusões a partir dos seus próprios exemplos, com a óbvia vantagem de tornar mais fácil a compreensão do tema e da competência, podendo assim utilizá-la mais facilmente. A terceira possibilidade refere-se ao trabalho em grupo, através da modelagem e simulação de competências. A este nível, os participantes são estimulados a observar e realizar cada uma das competências do programa, representando este um dos métodos “finais” no processo de treino, automatização e generalização da competência de vida.

Para todos os métodos de ensino, são fornecidas indicações específicas sobre o momento da sua aplicação ao longo do programa. Para o monitor, é fundamental um domínio eficaz destes métodos de ensino e do modo como devem ser aplicados e introduzidos no grupo.



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

NÍVEIS DE TREINO DAS COMPETÊNCIAS DE VIDA

Pela exposição das fases de treino e métodos de ensino das competências de vida, torna-se relativamente óbvio que o programa propõe três grandes níveis de treino. Assim, no primeiro caso, é preconizado o trabalho **individual** onde impera o trabalho independente. No segundo caso, o programa propõe o trabalho em **pequenos** grupos, permitindo assim uma maior partilha e reflexão de experiências. No terceiro caso, sugere-se o trabalho com **todo o grupo** sendo particularmente vantajoso na demonstração e análise de casos e na modelagem e simulação de competências.

A Figura 1 apresenta uma sumarização de toda esta informação

Fases de treino	Métodos de ensino
1. Educação e formação	1. Expositivo
2. Treino e automatização	2. Trabalho independente
3. Transferência para contextos de vida	3. Trabalho em grupo: Demonstração e análise de casos
4. Generalização nos vários contextos de vida	4. Trabalho em grupo: Partilha e reflexão de experiências
	5. Trabalho em grupo: Modelagem e simulação de competências
Níveis de treino	
1. Trabalho individual	
2. Trabalho em pequenos grupos	
3. Trabalho em grupo	

Figura 1: Fases, métodos e níveis de treino das competências

CONTEXTOS DE APLICAÇÃO DO PROGRAMA

A utilização do programa é suficientemente flexível para ser levado a cabo nos mais variados contextos de vida das crianças e dos jovens. Em termos gerais, aceita-se a sua utilização como uma **actividade extracurricular**, que tanto pode ser concretizada na escola como noutras situações do dia-a-dia (ex: clubes desportivos, associações recreativas e culturais, actividades de tempo livre, etc.).

Esta lógica segue sugestões da investigação que têm vindo a demonstrar o facto dos jovens aderirem com sucesso a actividades extracurriculares e comunitárias, evidenciando elevados níveis de motivação e empenho nos programas propostos (Hansen, Larson, Dworkin, 2003; Larson, 2000; Steen, Kachorek, & Peterson, 2003). A título de exemplo, Dworkin, Larson e Hansen (2003) num estudo com jovens estudantes dos EUA, verificaram que estes tendiam a perceber os programas extracurriculares como facilitando o seu desenvolvimento pessoal, devido à oportunidade de aprenderem competências psicológicas, como a formulação de objectivos, a gestão do tempo e estratégias de controle emocional.

Apesar dos programas de intervenção poderem funcionar nos vários locais de presença dos jovens, fará sempre mais sentido tentar concretizá-los nos contextos mais próximos e habituais do seu dia-a-dia. Assim, considerando o facto das crianças e adolescentes passarem grande parte do dia na escola, poderá residir aí um dos locais mais fáceis e acessíveis para levar a cabo o programa. A implementação noutros contextos, deverá sempre merecer a atenção dos responsáveis no sentido de se analisar até que ponto estão reunidas as garantias para a efectiva participação



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

dos jovens no programa.

RESPONSABILIDADE PELO PROGRAMA

Os programas dirigidos a jovens podem ser visto num contínuo em termos do nível de decisão e autoridade atribuída aos adultos e aos participantes (Larson, Walker, & Pearce, 2005). Assim, de um lado podemos ter programas onde são as figuras adultas a conduzir o programa, cabendo-lhes propor e monitorizar as actividades oferecidas. Por outro lado, temos programas onde os adultos têm pouca influência no desenrolar do programa, uma vez que são os jovens a decidir e concretizar as actividades. De um modo geral, os programas que funcionam nestes dois extremos não representam modelos efectivos para a facilitação do desenvolvimento dos jovens (Murray & Murphy, 2001). De facto, a virtude do funcionamento dos programas estará num meio-termo, onde apesar de poderem ser o adulto ou os jovens a assumirem a responsabilidade pela implementação do programa, existe colaboração efectiva entre ambas as partes, de modo a assegurar o sucesso na aquisição das competências de vida.

Deste ponto de vista, o PEP-CJ é um programa centrado no **adulto** em termos da responsabilidade pelas actividades e sessões a levar a cabo. No entanto, a eficácia do programa depende muito da capacidade do monitor envolver os participantes nas actividades, conferindo-lhes autonomia e responsabilidade nas actividades a desenvolver. Deste modo, em todos os módulos, o ensino das competências evolui do maior envolvimento do monitor nas actividades propostas (ex: educação e formação sobre a competência) para a realização praticamente autónoma das actividades pelos participantes (ex: treino e automatização da competência).

Em termos dos requisitos para assumir o papel de monitor, o programa foi preparado a pensar em profissionais com **formação** ao nível superior em áreas das ciências sociais e humanas. Acresce ainda a vantagem do monitor ter preparação adicional sobre trabalho em equipa, caso esta não tenha sido fornecida na sua formação graduada. Este aspecto justifica-se pela necessidade de dominar estratégias de gestão de grupos, onde factores como a comunicação, a relação interpessoal, o conhecimento acerca dos métodos de ensino e a capacidade de liderança são essenciais para fomentar o envolvimento dos participantes ao longo do programa. De facto, caso o monitor não possua esta formação específica poderá condicionar decisivamente o treino das competências junto dos participantes, uma vez que o programa implica a capacidade de ensino, demonstração e modelagem, só passíveis de serem assumidas por profissionais treinados para o efeito.

ENVOLVIMENTO DE OUTROS ADULTOS E/OU PESSOAS SIGNIFICATIVAS DOS PARTICIPANTES

Apesar do PEP-CJ ser dirigido por um adulto que assume a figura de monitor da intervenção, propõe-se no programa a implementação de estratégias de envolvimento na intervenção por parte de outras figuras adultas que interagem com a criança ou o jovem no dia-a-dia. Estas figuras podem ser os pais ou outros familiares, professores ou qualquer outro adulto que tenha um relacionamento frequente com os participantes. Este envolvimento tem a vantagem de facilitar a transferência e generalização das competências aprendidas nas sessões aos contextos reais de vida dos participantes.

Deste ponto de vista, é importante que os adultos que se relacionam com os participantes tenham conhecimento dos domínios trabalhados ao longo do programa e de que modo podem contribuir para a aprendizagem e automatização das competências de vida.

Neste sentido, o Anexo 1 inclui indicações gerais sobre quais os domínios treinados no programa



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

e de que modo os adultos podem facilitar a aquisição das competências nos participantes. Este documento pode ser distribuído em qualquer altura do programa. No entanto, poderá ser mais eficaz a sua entrega no **início** do funcionamento do programa (ex: durante alguma reunião de apresentação do programa) ou no **decorrer** do mesmo, podendo neste caso fazer mais sentido separar as indicações sugeridas no Anexo 1 por cada um dos módulos do PEP-CJ. Caso não exista oportunidade de distribuir este documento antes ou durante o programa, não existe qualquer inconveniente em fazê-lo no **final**.

ALVOS DA INTERVENÇÃO

O programa foi desenvolvido a pensar em duas grandes faixas etárias. Por um lado, as crianças preferencialmente em idade escolar e, por outro lado, os pré-adolescentes e adolescentes. Neste sentido, o grupo das crianças incluirá participantes até **aos 10 anos** e, se possível, com algum domínio da escrita e da leitura (embora não sejam condições de exclusão) e participantes com **mais de 10 anos**.

Deste ponto de vista, o programa abrange várias faixas etárias, englobando também as crianças, o que nem sempre acontece nos vários programas de intervenção, normalmente destinados aos adolescentes e jovens adultos.

No entanto, uma das ideias principais associadas ao PEP-CJ, é de que é possível e desejável treinar os mais novos em competências psicológicas que os ajudem a adaptar-se mais positivamente aos seus contextos de vida. De facto, e apesar de estarmos a falar numa faixa etária bastante baixa, a verdade é que os desafios colocados às crianças tendem a crescer e a complexificar-se. Por exemplo, é comum assistirmos a um maior envolvimento em múltiplas actividades, além da escolar, sendo por vezes bastante exigentes as expectativas que lhes são colocadas (ex: rendimento e performance em contextos artísticos, culturais e desportivos). Deste ponto de vista, e como refere Orlick (1993, 1995), é fundamental desenvolver programas “amigos das crianças”, onde o treino de competências como pensar positivamente, visualizar, relaxar, formular objectivos, manter a atenção e refocalizar a concentração, são domínios que podem beneficiar imenso o desenvolvimento e ajustamento psicológico dos mais novos.

Quanto às competências de vida, estas são muito semelhantes em ambos os grupos, existindo algumas alterações nas actividades propostas e no grau de envolvimento dos monitores em ambos os grupos de trabalho. Deste modo, assume-se uma maior necessidade de directividade pelos monitores no desenrolar do programa e maior simplicidade nas actividades a implementar no caso do grupo até aos 10 anos. No entanto, a importância das crianças evidenciarem autonomia na utilização das competências de vida mantém-se como fundamental para ambos os grupos de trabalho.

NÚMERO DE PARTICIPANTES NOS GRUPOS DE INTERVENÇÃO

Cada grupo de participantes funcionará com um monitor responsável pela gestão do programa. Em termos de participantes, aconselha-se o número máximo de **12 elementos** por grupo, embora o número ideal sejam 8 a 10 pessoas. Obviamente, o menor número de crianças ou jovens em cada grupo permitirá ao monitor individualizar a intervenção e trabalhar em maior detalhe as competências propostas, representando este o objectivo central das actividades propostas no programa.

PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA

As crianças e jovens devem fazer parte do programa tendo por base uma decisão pessoal tomada livremente, embora com o consentimento dos pais/encarregados de educação. De facto, é funda-



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

mental que os participantes no programa sejam informados acerca dos objectivos e procedimentos de intervenção do PEP-CJ, entrando no programa por sua própria vontade. Neste sentido, todos os participantes deverão assinar um termo de **consentimento informado**, que deverá igualmente ser do conhecimento dos respectivos pais e/ou encarregados de educação. O Anexo 2 apresenta um modelo de consentimento que deverá ser recolhido antes de se iniciar o programa. O Anexo 3 incluiu igualmente um modelo de consentimento informado destinado ao grupo de controle, caso seja adoptada esta metodologia de trabalho (ver secção “Design” da intervenção).

Apesar da participação no programa ser voluntária, é importante que não se verifiquem demasiadas **faltas** em cada um dos módulos propostos. Neste sentido, aconselha-se o monitor a negociar antecipadamente com os participantes este aspecto, preferencialmente na sessão de apresentação. Em termos gerais, a verificação duas ou mais faltas por módulo tornará difícil a compreensão dos conteúdos e o acompanhamento do ritmo dos trabalhos. Neste caso, o monitor tem duas opções: i) procurar recuperar a sessão em causa fora do tempo destinado ao programa com o participante em causa, ou ii) discutir a possibilidade da criança ou jovem não completar o módulo onde se registaram as faltas. Isto não significa que o participante fique excluído do programa, podendo integrar o(s) módulo(s) seguintes, quando for o caso.

Convém ainda salientar a importância da **confidencialidade**, uma vez que os responsáveis pelo programa deverão manter restritas as informações e situações ocorridas na formação, sendo apenas discutidas com outros membros da equipa do programa. Em caso do uso dos dados recolhidos para fins de investigação, deverá ser mantido o anonimato de todos os elementos do(s) grupo(s). Neste caso, e como forma de promover a obtenção de respostas sinceras pelos participantes, deve ser atribuído a **cada membro do grupo** um **código de identificação** numérico (colocado no manual de participante) de modo a não ter de se identificar pessoalmente quando preencher os instrumentos de avaliação sugeridos ao longo do programa. O número a atribuir deve ser aleatório.

Paralelamente, também deve ser atribuído um **código de identificação numérico ao monitor** (colocado no manual do monitor), exactamente pelas mesmas razões enunciadas para os participantes. Obviamente, o uso deste código só faz sentido em casos onde existem grupos de investigação interessados em analisar as percepções dos monitores de vários grupos de intervenção. O número a atribuir deve ser aleatório.

MATERIAIS E LOCAIS DE APLICAÇÃO

O PEP-CJ foi desenvolvido de modo a não ser necessário utilizar materiais muito complexos ou dispendiosos, facilitando assim a sua aplicação nos **mais variados contextos** de vida das crianças e jovens.

Assim, em termos de **materiais**, os recursos fundamentais prendem-se com o manual do monitor e dos participantes, existindo neste último caso uma versão para o grupo até aos 10 anos e outra para o grupo com mais de 10 anos. De referir a existência de pequenas diferenças entre o manual do monitor e dos participantes em termos das fichas de trabalho, tendo-se retirado do manual dos participantes algumas fichas que poderiam condicionar o desenrolar das actividades.

O manual dos participantes deve ser conservado pelo monitor durante o programa, sendo disponibilizado a título definitivo após a finalização da intervenção. A razão para esta situação, prende-se com a limitação do acesso por parte dos participantes a algumas fichas de trabalho, que contêm as respostas para alguns dos exercícios propostos. No entanto, existem fichas que devem ser entregues aos participantes após a finalização de certas sessões (ex: diários, horários, etc.). Neste caso, o monitor



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

deverá destacar a ficha do manual ou então levar um número de cópias suficiente para os participantes do grupo, distribuindo-as nas situações em causa.

Além dos manuais, algumas sessões podem beneficiar da existência de um projector multimédia para apresentar algumas fichas de trabalho e de um quadro para registar as opiniões dos participantes. No módulo de gestão de stresse, para o grupo até aos 10 anos, são necessários alguns materiais que deverão ser preparados pelo próprio monitor.

Ao nível do local concreto de aplicação do programa, aconselha-se a utilização de uma **sala** com número suficiente de cadeiras e mesas. O monitor deverá organizar o local de modo a permitir a maior interação possível entre todos os participantes. Nalgumas sessões com o grupo até aos 10 anos, poderá não ser necessário usar as mesas e as cadeiras, uma vez que se sugere que as crianças se sentem no chão à volta do próprio monitor.

É conveniente assegurar condições de **privacidade** no funcionamento das sessões, restringindo-se a entrada na sala de pessoas não relacionadas com o programa e com as sessões que estejam a decorrer.

DURAÇÃO DO PROGRAMA E DAS SESSÕES

O PEP-CJ foi desenvolvido de modo a ser possível aplicar **separadamente** um ou mais módulos dos seis propostos. Não há qualquer indicação sobre a necessidade de ter de se aplicar um determinado módulo como condição para se poder trabalhar o(s) seguinte(s). Este aspecto possibilita ao monitor optar por um ou mais módulos, em função das circunstâncias e recursos temporais disponíveis no seu grupo de trabalho. Esta decisão também deve ser baseada no conhecimento prévio do grupo em causa e das possíveis necessidades evidenciadas.

No entanto, caso o monitor opte por mais de um módulo do programa aconselha-se que introduza cada um deles pela **ordem** proposta. Por exemplo, caso decida pela gestão de stresse, motivação e comunicação, será conveniente manter este ordenamento, pois procurou-se introduzir alguns conteúdos essenciais ao trabalho em grupo nos módulos iniciais do programa (ex: saber gerir o stresse e formular objectivos podem representar competências facilitadoras da gestão do tempo, da motivação para a resolução de problemas, etc.). De qualquer modo, esta condição não é essencial. Independentemente do formato escolhido, é necessário realizar a sessão de apresentação do programa.

Em termos gerais, a aplicação de todo o programa pode demorar entre **8 a 9 meses**, efectuando-se uma média de uma sessão semanal. Convém salientar que não há inconveniente em realizar mais de uma sessão semanal. As únicas sessões que necessitam de um interregno de alguns dias (idealmente uma semana) são as relativas ao uso dos diários, uma vez que os participantes devem ter algum tempo para aplicar a competência em causa e registar os resultados obtidos no respectivo diário.

A Figura 2 exemplifica a duração do programa.

Em termos da duração das sessões, são sugeridos 60 minutos úteis de trabalho (exceptuando na apresentação que tem 90 minutos), sendo necessário adicionar tempo para preparar o grupo e finalizar as tarefas. Idealmente, o monitor terá vantagens em ter como tempo efectivo de trabalho entre 75 a 90 minutos por sessão.



IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

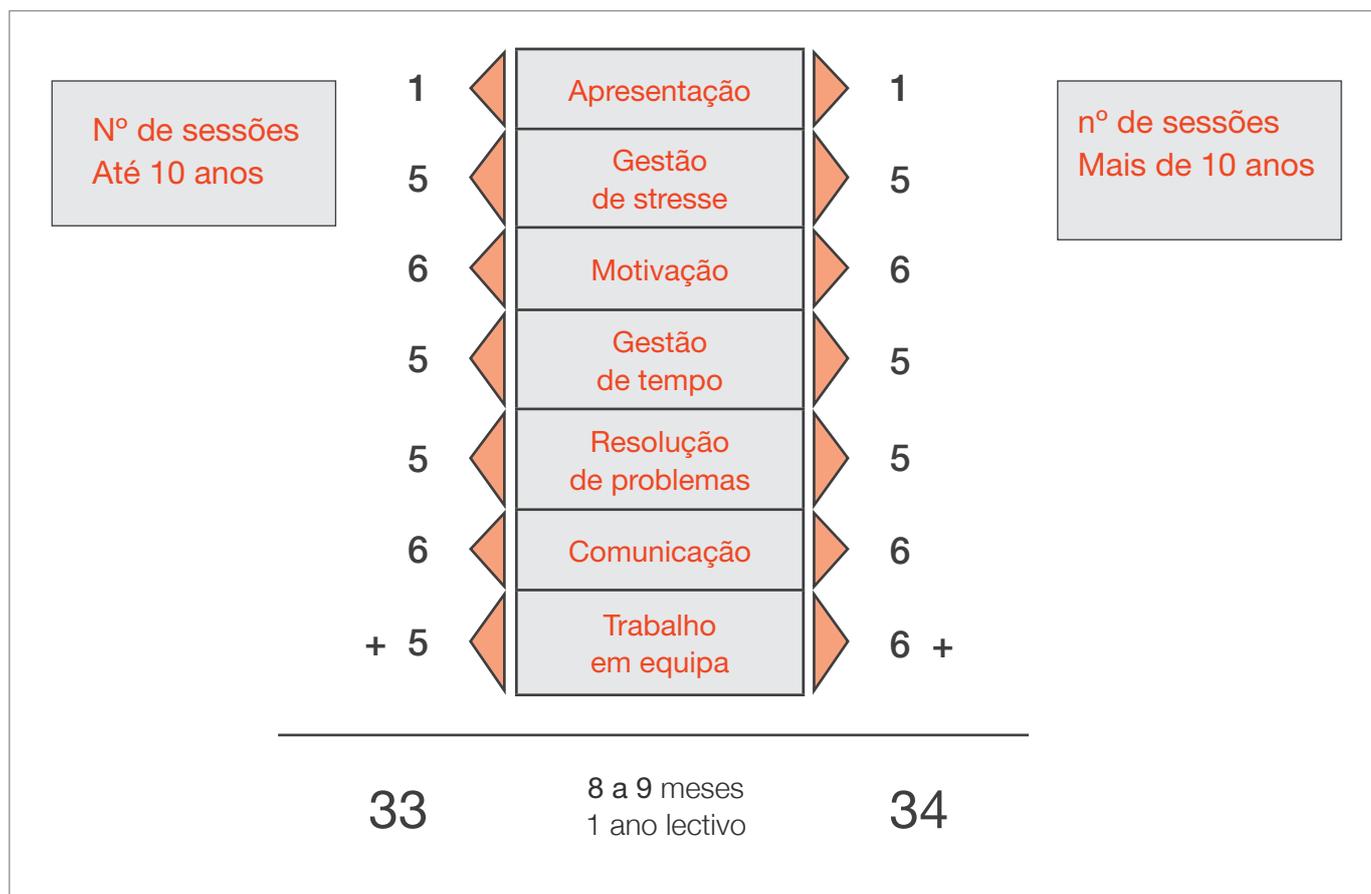


Figura 2: Plano temporal de aplicação do programa



**DOMÍNIOS
DE INTERVENÇÃO**



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

Estrutura do programa

Tal como já foi referido, o programa engloba seis módulos, a que acresce mais uma sessão de apresentação.

O desenvolvimento dos módulos teve por base uma análise das competências de vida mais salientadas pela literatura, mas também que pudessem fornecer aos participantes uma ampla aprendizagem de recursos pessoais. Neste sentido, são propostas competências de cariz mais comportamental (ex: ajudar os participantes a gerirem o seu tempo no dia-a-dia), cognitivo (ex: ajudar os participantes a definirem diferentes etapas na resolução de um problema), intrapessoal (ex: ajudar os participantes a manterem uma comunicação positiva na relação com os outros) e interpessoal (ex: ajudar os participantes a formularem objectivos pessoais desafiantes).

A Figura 3 exemplifica de um modo abreviado as competências treinadas e os objectivos de cada módulo/tema do programa.

Treino da gestão do stresse

O módulo de gestão do stresse relaciona-se com a forma como as pessoas reagem a situações negativas do seu dia-a-dia. Em termos gerais, procura-se alterar padrões de pensamentos e sentimentos, de modo a que tanto as crianças como os jovens possam lidar de um modo mais positivo e funcional com as fontes de tensão e stresse que enfrentam nas suas vidas.

Neste sentido, as estratégias treinadas baseiam-se em princípios cognitivistas que sustentam três ideias fundamentais: i) a actividade cognitiva afecta o comportamento em vários níveis da nossa existência; ii) a actividade cognitiva pode ser alterada e iii) a mudança cognitiva pode facilitar o surgimento de padrões comportamentais mais positivos (Dobson & Block, 1988). Dito por outras palavras, o modo como pensamos afecta a forma como nos sentimos e agimos e, por outro lado, é possível modificar a forma como pensamos de modo a melhorar o nosso ajustamento e funcionamento nos contextos de vida.

Assim sendo, uma das tarefas primordiais dos autores cognitivistas foi encontrar padrões de pensamento disfuncionais (ou “irracionais”) que poderiam levar a piores níveis de ajustamento pessoal e social. Por exemplo, Ellis (1982) sugeriu quatro crenças irracionais: i) a pretensão de querer fazer sempre tudo correctamente e caso isso não aconteça significa que a pessoa é incompetente e inútil (ex: “tenho de tirar uma boa nota neste teste. Se não, sou um mau estudante”); ii) a necessidade de querer fazer tudo correctamente de modo a que os outros gostem dessa pessoa e a admirem (ex: “se eu for o melhor aluno da turma toda a gente vai gostar de mim”); iii) a expectativa de ser sempre tratado com justiça e respeito pelos outros (ex: “a professora elogiou vários colegas meus pelas notas que tiraram e ignorou-me completamente”) e iv) a convicção de que as condições de vida devem ser aquelas que permitam à pessoa conseguir aquilo que pretende de um modo fácil e rápido (ex: “basta estudar no dia anterior para tirar uma boa nota nesta disciplina”). Obviamente, este tipo de padrões de pensamento podem levar as pessoas a cometerem erros no modo como se avaliam a si próprias e as circunstâncias em que se encontram, acabando por tornar mais complicados os problemas que enfrentam.

Quando as pessoas têm de enfrentar situações exigentes, uma das consequências possíveis prende-se com o surgimento de pensamentos negativos. Por exemplo, se alguém tem a crença de fazer tudo sempre bem feito e confronta-se com um resultado negativo, pode acabar por acreditar que não é tão competente como pensava. Daqui tendem a resultar pensamentos do tipo “afinal não sou tão capaz”, “é melhor desistir desta tarefa”, etc. Associados a estes pensamentos disfuncionais, encontram-se normalmente sentimentos negativos como, por exemplo, a tristeza, a raiva, a ansiedade, etc.



Apresentação do programa e formação do grupo

Objectivos

- i) Divulgar os objectivos do programa
- ii) Promover a motivação para a participação no programa

Número de sessões: 1

MÓDULOS / TEMAS

1. Gestão de stresse

Actividade: Treino cognitivo e emocional

Número de sessões: 5

Objectivos

- i) Discriminar padrões emocionais/cognitivos positivos e negativos
- ii) Compreender os efeitos comportamentais dos padrões emocionais/cognitivos
- iii) Promover a confiança na mudança emocional/cognitiva
- iv) Aumentar a capacidade de resposta a situações negativas de stresse
- v) Aumentar os sentimentos de bem-estar e satisfação com a vida
- vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de situações de stresse

2. Motivação

Actividade: Formulação de objectivos

Número de sessões: 6

Objectivos

- i) Promover a capacidade de avaliação e definição de objectivos
- ii) Promover a definição de planos de acção para a concretização dos objectivos
- iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução dos obstáculos à concretização dos objectivos
- iv) Promover sentimentos de eficácia pessoal na concretização dos objectivos

3. Gestão do tempo

Actividade: As minhas actividades e o meu horário

Número de sessões: 5

Objectivos

- i) Promover o conhecimento pessoal sobre tarefas e actividades de vida importantes
- ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades nas tarefas de vida
- iii) Promover a capacidade de gestão de tempo através da definição de horários
- iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
- v) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão do tempo

Figura 3: Módulos, competências e objectivos do programa



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

MÓDULOS / TEMAS

4. Resolução de problemas

Actividade: Resolver problemas por etapas

Número de sessões: 5

Objectivos

- i) Promover a capacidade de avaliação e definição dos problemas
- ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades na resolução de problemas (apenas aplicável ao grupo com mais de 10 anos)
- iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução de problemas
- iv) Promover os sentimentos de eficácia pessoal na resolução de problemas

5. Comunicação

Actividade: Abordagem positiva na comunicação e na gestão de conflitos

Número de sessões: 6

Objectivos

- i) Promover a capacidade de auto-avaliação comportamental
- ii) Promover o conhecimento sobre a variedade de comportamentos envolvidos nas relações interpessoais
- iii) Promover o conhecimento sobre o impacto dos comportamentos nas relações interpessoais
- iv) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes nas relações interpessoais
- v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos
- vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de conflitos e no desenvolvimento de relacionamentos positivos

6. Trabalho em equipa

Actividade: Saber trabalhar em equipa

Número de sessões: 5 (até aos 10 anos); 6 sessões (mais de 10 anos)

Objectivos

- i) Promover o conhecimento sobre a importância da coesão e das vantagens de trabalhar em equipa
- ii) Promover o conhecimento mútuo enquanto estratégia de eficácia para o trabalho em equipa
- iii) Promover a capacidade de formular objectivos para as equipas de trabalho
- iv) Promover a capacidade de distribuir funções e tarefas no trabalho em equipa
- v) Promover a capacidade de comunicar positivamente em equipas de trabalho
- vi) Promover a capacidade de lidar com as dificuldades de trabalhar em equipas
- vii) Promover a capacidade de trabalhar em equipa
- viii) Promover sentimentos de eficácia pessoal no trabalho em equipa

Figura 3 (cont.): Módulos, competências e objectivos do programa



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

Por vezes, estes padrões acabam por se tornar ciclos viciosos, pois a partir de uma crença irracional que levou a uma situação de insucesso resultam cognições e emoções negativas que irão promover outro tipo de crenças negativas. Por exemplo, se o aluno achar que tem de tirar a melhor nota da turma, poderá ficar demasiado nervoso e tenso antes do exame. Este padrão emocional pode acabar por condicionar o desempenho na prova levando-o a tirar uma má nota. Este resultado escolar pode depois estar na origem de pensamentos negativos, que com o tempo se tornarão “irracionais” (“sou um mau aluno”, “nunca irei conseguir passar nesta disciplina”, etc.).

Tendo por base estes esquemas de funcionamento, o módulo de gestão de stresse propõe duas competências de vida distintas (mas relacionadas) para ajudar os participantes a lidarem com o stresse. Por um lado, para os mais novos (grupo até aos 10 anos) a mudança é efectuada a partir das experiências emocionais, procurando-se promover padrões de sentimentos mais ajustados e positivos face às situações negativas. Para o grupo dos mais velhos (mais de 10 anos) propõe-se uma estratégia mais centrada na análise das cognições emergentes em situações de stresse, procurando-se promover estilos de pensamento mais ajustados e positivos face às situações negativas.

Em ambos os casos, pretende-se modificar a resposta dos participantes à situação de tensão, seja pela regulação de padrões emocionais, seja pela alteração de padrões cognitivos. Esta opção baseou-se na maior facilidade que os mais velhos terão em avaliar e enunciar pensamentos ocorridos no seu dia-a-dia, enquanto que para os mais novos é proposta uma abordagem mais circunstancial baseada no “aqui e agora” das respostas emocionais.

Deste modo, no grupo de crianças até aos 10 anos, a estratégia de treino proposta visa promover a capacidade de alterar a experiência emocional em situações negativas. Obviamente, esta mudança tem como consequência o facto da criança passar a perceber as situações de um ponto de vista mais positivo. Uma das vantagens deste processo prende-se com a promoção do sentimento de controle sobre os estados emocionais, contrariando-se a ideia de que se a criança se sente triste, desanimada ou ansiosa não há nada a fazer para alterar essa situação. Pelo contrário, com o treino proposto pretende-se que a criança adquira como competência de vida a capacidade de lutar contra as emoções negativas, próprias das situações de stresse, ajustando o seu funcionamento e respostas comportamentais para um nível mais positivo e eficaz. Daí que o treino de “mudança de canal”, baseado nos trabalhos de Orlick, sugira às crianças que em situações onde se sentem tensas, pessimistas ou tristes, serão capazes de “mudar para um canal” mais positivo, relaxado e alegre (Cox & Orlick, 1996; Orlick, 1993).

No caso do grupo com mais de 10 anos, analisa-se a importância de alterar os pensamentos negativos por pensamentos positivos mais funcionais e adaptados às exigências que têm de enfrentar. Assim, numa lógica do treino de auto-instrução (Meichenbaum, 1985), pretende-se incentivar a utilização de pensamentos facilitadores de reacções comportamentais mais adequadas às situações de stresse. O processo pelo qual se dá esta mudança deve ser baseado numa atitude de resolução de problemas, onde os jovens reflectem sobre quais as estratégias cognitivas mais adequadas para lidar com as diferentes fontes de tensão e mal-estar.

Uma das vantagens inegáveis deste processo relaciona-se com o facto de tornar mais claro os padrões de pensamentos dos jovens, ajudando-os a reflectir sobre as causas e consequências dos pensamentos negativos. Paralelamente, e, talvez mais importante, esta estratégia serve para aumentar os sentimentos de confiança nas situações de stresse através de uma percepção reforçada de controle cognitivo, representada pelos novos pensamentos positivos (Bunker, Williams, & Zinsser, 1993).

A Figura 4 apresenta as fases gerais deste módulo bem como algumas indicações práticas a considerar pelos monitores na gestão de stresse para ambos os grupos de idades.



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

GESTÃO DO STRESSE

Até aos 10 anos

Fases

- i) Identificar sentimentos positivos e negativos
- ii) Realizar a substituição dos sentimentos negativos por sentimentos positivos

Aspectos fundamentais a considerar

- ✓ Assegurar uma correcta compreensão da “mudança de sentimentos”
- ✓ Incentivar cada participante a escolher os padrões alternativos de sentimentos
- ✓ Assegurar que todos são capazes de adoptar padrões emocionais positivos no seu dia-a-dia

Mais de 10 anos

Fases

- i) Identificar os pensamentos negativos
- ii) Identificar as causas e circunstâncias de ocorrência
- iii) Analisar as consequências e efeitos ao nível emocional e comportamental
- iv) Realizar a substituição dos pensamentos negativos por pensamentos positivos
- iv) Treinar a ocorrência de obstáculos à concretização dos pensamentos positivos

Aspectos fundamentais a considerar

- ✓ Assegurar uma correcta compreensão do “ciclo de pensamentos e sentimentos”
- ✓ Incentivar cada participante a escolher os padrões alternativos de pensamento
- ✓ Assegurar que todos apresentam planos de acção ajustados face à ocorrência de obstáculos à concretização dos pensamentos positivos

Figura 4: Módulo de gestão de stresse: Implicações e sugestões práticas

Treino da motivação

Uma das questões mais interessantes acerca da acção humana, prende-se com a explicação do facto das pessoas decidirem efectuar determinadas acções, mantendo elevados níveis de persistência ao longo do tempo, enquanto outras não encontram qualquer interesse (ou motivação) nessa actividade. De facto, é comum ouvirmos justificações do tipo “gosto de fazer isto”, “tenho que realizar esta tarefa”, “não me via a fazer outra coisa na vida”, como formas de fundamentar o facto de alguém realizar uma determinada actividade ou profissão. Daí que alguns autores tenham voltado a sua atenção para o estudo da motivação, sendo esta entendida como os processos psicológicos envolvidos na activação, direcção, intensidade e persistência das acções voluntárias dirigidas a um determinado objectivo (Mitchell, 1982).

Um aspecto central desta definição, prende-se com o conceito de objectivo sobre o qual é dirigido o comportamento humano. Assim, os objectivos são representações psicológicas acerca de um estado desejado pelas pessoas, seja em termos de um resultado, acontecimento ou processo (Mitchell, Thompson, & George-Falvy, 2000). Pode-se até afirmar que praticamente toda a actividade humana voluntária é, em última análise, condicionada por um determinado objectivo.



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

Tendo por base esta ideia, a formulação de objectivos representa uma óptima estratégia ou competência de vida para promover a motivação, sendo objecto de treino no PEP-CJ.

Um dos primeiros aspectos a ter em consideração na utilização desta técnica prende-se com a distinção entre objectivos específicos e objectivos subjectivos (Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981).

No primeiro caso, as pessoas procuram alcançar um nível específico de desempenho numa dada tarefa, definindo normalmente um período de tempo para tal ocorrer (ex: “quero melhorar em dois valores a minha nota de matemática até ao final do ano”), enquanto no segundo caso existe apenas uma formulação geral acerca da intenção da pessoa (ex: “gostaria de ser melhor aluno”). Obviamente, no primeiro tipo de objectivos ficamos com uma ideia mais concreta e clara acerca do que é pretendido pela pessoa, sendo por isso preferíveis relativamente aos objectivos subjectivos.

Deste ponto de vista, torna-se evidente a importância de formular objectivos. Desde logo, estes têm a vantagem de ajudar as pessoas a decidirem o que é importante para elas. Quando alguém pensa em objectivos, terá naturalmente de começar por decidir que aspectos pretende definir como metas (ex: melhorar as notas, aumentar as horas de estudo, ter um comportamento mais positivo com os outros, etc.).

Após estabelecer as áreas de formulação de objectivos, a pessoa ficará com uma ideia mais consistente sobre o que deve fazer. Neste sentido, é comum afirmar-se que os objectivos podem influenciar o comportamento humano de quatro modos: i) dirigindo a atenção para os aspectos centrais da tarefa a realizar; ii) mobilizando os esforços e energia para a realização das tarefas; iii) promovendo a manutenção do esforço e da persistência nas tarefas em causa relacionadas com os objectivos; e iv) ajudando na aprendizagem de novas estratégias relacionadas com os objectivos (Weinberg & Gould, 2007).

E que características devem ter os objectivos para poderem ser alcançados com sucesso? Neste caso, deveremos considerar pelo menos cinco aspectos (Cruz, 1996; Latham & Locke, 2007; Locke et al., 1981).

Em primeiro lugar, é fundamental que sejam específicos. Assim, o objectivo deve dizer respeito a qualquer coisa que se possa observar e avaliar através do comportamento. Por exemplo, formular como objectivo “ser melhor aluno” não traduz exactamente a que se refere ser “melhor” (será tirar melhores notas?, será passar de ano?, será conseguir entrar na universidade?...). Então torna-se essencial que a meta a alcançar seja concreta, em termos da competência ou área a que diz respeito.

Em segundo lugar, os objectivos devem ser mensuráveis. Para tal, é indispensável definir padrões claros de desempenho a atingir (ex: conseguir aumentar a média escolar em dois valores no final do ano lectivo).

Em terceiro lugar, os objectivos devem ser difíceis para suscitarem o interesse e o empenho das pessoas mas não devem ser irrealistas, ou seja, serem impossíveis de alcançar face à situação e recursos da pessoa em causa. De facto, os objectivos muito fáceis não são passíveis de gerar o necessário sentimento de desafio mas os muito difíceis podem provocar sentimentos negativos, como o medo, o receio e a frustração, pelo facto da pessoa sentir que não vai conseguir atingir a meta estabelecida.

Em quarto lugar, os objectivos devem ser relevantes para a pessoa, sendo de evitar a imposição de objectivos não relacionados com as suas áreas de interesse. Obviamente, com os objectivos relevantes visa-se aumentar o comprometimento e o envolvimento da pessoa na realização dos mesmos.

Finalmente, será benéfico que o objectivo a obter possa ensinar à pessoa competências importantes para a sua vida em geral. Se esta transferência ocorrer, ela estará ainda mais motivada para se dedicar a atingir o objectivo formulado. Assim, por exemplo, se o jovem aprender que para alcançar o objectivo de tirar melhores notas é fundamental organizar bem o tempo de estudo então ele poderá também aprender competências de gestão de tempo, que serão úteis para a sua vida em geral.



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

Esta última característica chama-nos a atenção para a necessidade dos objectivos terem subjacentes planos de acção. De facto, ter um objectivo é melhor do que não ter nada estabelecido, mas por si só poderá não conduzir a um efeito desejável.

Para isto ocorrer, torna-se essencial que o objectivo inclua um plano de acção, que se refere aos comportamentos e actividades a realizar pela pessoa para poder lutar com sucesso pelo seu objectivo. Neste caso, convém definir muito bem as tarefas a executar ao longo do tempo para se conseguir concretizar o objectivo.

Estas tarefas podem alongar-se no tempo, consoante estejamos a falar de objectivos de curto prazo (devem ser atingidos nos próximos dias ou semanas), médio prazo (devem ser atingidos em algumas semanas ou meses) ou longo prazo (devem ser atingidos em alguns meses ou mesmo anos).

Convém salientar que os objectivos de longo prazo (ex: tirar 15 valores na disciplina de matemática no final do ano lectivo) pode ter associado um objectivo de curto prazo (tirar 13 valores no próximo teste) e de médio prazo (tirar 14 valores no final do 2º período).

No caso do PEP-CJ, a motivação dos participantes é trabalhada através da formulação de objectivos, devendo-se realçar dois aspectos fundamentais.

Em primeiro lugar, existe uma preocupação em ambos os grupos de idades em explicar o que é a motivação e a importância dos objectivos, enquanto estratégia para ajudar a atingir aspectos importantes da vida. Assim, a partir da definição dos objectivos (ou sonhos e desejos) o programa propõe que os participantes formulem as metas a alcançar, tendo em consideração algumas das características descritas anteriormente (e.g., relevância ou importância do objectivo, formulação pela positiva do objectivo, especificidade do objectivo, controlabilidade do objectivo e prazo para o atingir).

A única diferença entre os grupos a este nível prende-se com o número de características trabalhadas (três para os participantes até aos 10 anos e cinco para os participantes mais velhos). De salientar, que os aspectos relacionados com o carácter positivo dos objectivos (e.g., reportarem a aspectos a melhorar e não tanto respeitarem a aspectos a evitar ou diminuir) e a controlabilidade dos objectivos (i.e., dependerem da acção dos jovens para poderem ser atingidos) também representam dimensões a considerar numa boa formulação dos objectivos. De igual modo, a dimensão temporal dos objectivos (curto, médio e longo prazo) também é mais explorada no grupo dos participantes mais velhos.

Um outro aspecto fundamental do módulo, prende-se com a definição dos planos de acção para alcançar os objectivos. De facto, dá-se imensa importância à existência de uma estratégia comportamental bem definida que promova o sucesso na concretização dos objectivos traçados. Adicionalmente, é incentivado que as crianças e jovens antecipem possíveis obstáculos e problemas à realização dos objectivos e respectivos planos de acção.

Esta tarefa reveste-se de particular importância pelo facto de prevenir sentimentos de desânimo ou frustração em situações em que os participantes se confrontam com dificuldades à obtenção dos objectivos, sendo importante promover estratégias de confronto positivas para lidar e ultrapassar esses problemas.

A Figura 5 apresenta as fases gerais deste módulo bem como algumas indicações práticas a considerar pelos monitores na formulação de objectivos para ambos os grupos de idades.



MOTIVAÇÃO

Ambos os grupos de idades

Fases

- i) Definir os sonhos e desejos pessoais
- ii) Transformar os sonhos e desejos em objectivos concretos
- iii) Estabelecer planos de acção para concretizar os objectivos
- iv) Antecipar e formular estratégias para lidar com os obstáculos à concretização dos objectivos

Aspectos fundamentais a considerar

- ✓ Os objectivos devem ser importantes para os participantes, não resultando das expectativas de outras pessoas
- ✓ Os objectivos devem ser mensuráveis e passíveis de serem avaliados
- ✓ Os objectivos devem ser desafiantes mas realistas, atendendo-se às capacidades e circunstâncias dos participantes
- ✓ Os objectivos devem ser específicos e concretos relativamente a um domínio da vida (isto apesar da estratégia de formulação de objectivos poder ser aplicada a várias áreas de vida)
- ✓ Os objectivos devem ser positivos (indicando o que pode ser melhorado ou aprendido) e não devem ser negativos (indicando o que deve ser evitado)
- ✓ Os objectivos devem ser controláveis, dependendo da acção dos participantes
- ✓ Os objectivos devem ter subjacente um plano de acção que indique exactamente aquilo que deve ser feito para cumprir o objectivo
- ✓ Os objectivos devem ter datas específicas para serem alcançados, variando em função do período de tempo a que respeitam (e.g., curto, médio e longo prazo)
- ✓ Os objectivos devem ter definidos planos de reforços e recompensas para o momento em que forem alcançados
- ✓ Os objectivos devem ser reformulados em função dos resultados obtidos, podendo inclusive dar origem a novos objectivos

Figura 5: Módulo de motivação: Implicações e sugestões práticas

Treino da gestão do tempo

O treino da gestão de tempo tem vindo ao longo dos anos a assumir-se como uma estratégia muito efectiva na melhoria da produtividade e organização do trabalho nos contextos industriais e dos negócios (Maher, 1981, 1986).

Curiosamente, existe menos evidência acerca dos efeitos positivos da gestão de tempo aplicada a crianças e jovens em contextos académicos (Britton & Tesser, 1991). No entanto, alguns estudos acerca das maiores necessidades dos estudantes revelam o facto de mais de metade afirmar que “conseguir gerir mais eficazmente o tempo” representa uma das suas principais preocupações (Weisberg, Berentsen, Cote, Cravey, & Heath, 1982).

Este aspecto torna-se tão mais relevante se considerarmos que os jovens hoje em dia enfrentam cada vez mais exigências em termos de tempo, onde para além das crescentes cargas de trabalho



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

ao nível escolar, é frequente envolverem-se em actividades extracurriculares, sendo este aspecto altamente valorizado do ponto de vista social (Macan, Shahani, Dipboye, & Phillips, 1990). Por isso, a gestão do tempo torna-se uma ferramenta muito útil no sentido de promover o ajustamento pessoal e social das crianças e jovens.

Lakein (1973) foi um dos primeiros autores a propor o modo como se deveria organizar um programa de gestão de tempo, sugerindo três etapas distintas: i) incentivar as pessoas a descreverem o que é importante para elas, de modo a conseguirem definir o que pretendem alcançar. Esta fase é essencial, pois só assim será possível obtermos uma organização correcta do tempo, tendo por base as prioridades estabelecidas; ii) definir as tarefas a levar a cabo no sentido de realizar com sucesso as prioridades estabelecidas. Neste caso, as pessoas são estimuladas a formularem esquemas ou listagens de tarefas, começando pelas mais importantes até às menos decisivas e iii) ajudar as pessoas a observarem o tempo que têm disponível e a distribuírem-no pelas tarefas determinadas, começando obviamente pelas mais importantes.

Neste mesmo sentido, mas de um modo ainda mais específico, Britton e Glynn (1989) descreveram um modelo teórico de gestão de tempo, no sentido de maximizar o rendimento intelectual com as seguintes fases e componentes: i) definir os objectivos principais e secundários; ii) estabelecer uma prioridade nos objectivos definidos; iii) analisar as tarefas a implementar para atingir os objectivos; iv) efectuar uma prioridade das tarefas a realizar; v) apontar as tarefas numa listagem de actividades a levar a cabo; e vi) implementar o plano de gestão do tempo.

Assim sendo, a gestão de tempo pode ser entendida como uma estratégia para hierarquizar os objectivos pelo seu grau de importância, definir as tarefas e monitorizar o progresso (Peeters & Rutte, 2005).

A investigação tem vindo a reforçar os efeitos benéficos deste treino, nomeadamente, na promoção dos sentimentos de controle das pessoas sobre as suas vidas que, por sua vez, leva a uma maior percepção de auto-eficácia, satisfação, bem-estar e rendimento e, inversamente, a menores níveis de stresse (Greenberger, Strasser, Cummings, & Dunham, 1989; Spector, 1986).

No caso do PEP-CJ, a gestão do tempo é trabalhada através da definição de horários de funcionamento pessoal, sendo esta a competência de vida promovida pelo programa.

Assim, para ambos os grupos procura-se trabalhar quatro dimensões principais.

O primeiro factor prende-se com a descrição dos aspectos mais valorizados na vida. Neste caso, procura-se distinguir entre aquilo que os jovens atribuem mais valor e aquilo que devem fazer, mesmo não atribuindo tanta importância. Esta tarefa é crucial, pois uma boa gestão do tempo deve contemplar não só aquilo que se deseja fazer pelo seu valor intrínseco e pessoal mas também aquilo que decorre das obrigações e papéis a assumir socialmente. Qualquer desequilíbrio entre estas duas áreas pode tornar irrealista o horário, ficando inviabilizada a sua concretização.

Em segundo lugar, e de um modo mais evidente no grupo de participantes mais velhos, procura-se estimular a definição de prioridades, que deverão ter em consideração aquilo que é valorizado pelos jovens e aquilo que devem realizar apesar de não atribuírem tanta relevância. A este nível, uma das preocupações fundamentais dos monitores prende-se com a dimensão observável das tarefas a levar a cabo, não devendo estas representar um conjunto de intenções vagas e subjectivas. Se tal acontecer, torna-se muito difícil a sua incorporação no horário a elaborar.

O terceiro ponto prende-se com a especificidade e realismo do horário definido. Neste caso, os participantes devem conseguir incluir no horário todas as tarefas definidas anteriormente e, no final, deve ser evidente a relevância do mesmo no funcionamento do dia-a-dia. Se os participantes não atribuírem algum valor acrescentado ao horário face ao seu estado actual de vida, dificilmente prestarão atenção às actividades que foram determinadas.



Por último, tal como noutros módulos, promove-se a definição de planos de acção para lidar com os imprevistos à concretização das tarefas definidas. Na realidade, talvez um dos aspectos que melhor caracterize um bom gestor do tempo é a sua capacidade para manter ou ajustar o plano de trabalho quando surgem imprevistos e contrariedades. De facto, dado o crescente número de solicitações e exigências que enfrentamos no nosso funcionamento diário, é muito grande a tendência para abandonarmos as tarefas previstas, principalmente, quando estas não são do nosso agrado. Daí que as últimas sessões do módulo de gestão do tempo sejam dedicadas à análise das estratégias de acção para enfrentar as adversidades aos horários. Quanto mais os participantes souberem lidar com isto, melhor serão enquanto gestores do tempo.

A Figura 6 apresenta as fases gerais deste módulo bem como algumas indicações práticas a considerar pelos monitores na gestão do tempo para ambos os grupos de idades.

GESTÃO DO TEMPO

Ambos os grupos de idades

Fases

- i) Definir as tarefas de vida principais e “secundárias”
- ii) Estabelecer prioridades nas tarefas a realizar
- iii) Formular horários de funcionamento
- iv) Antecipar e formular estratégias para lidar com os obstáculos à concretização dos horários

Aspectos fundamentais a considerar

- ✓ As tarefas a realizar devem contemplar os aspectos mais importantes da vida dos participantes mas também as actividades inerentes aos vários contextos de vida
- ✓ As tarefas a realizar devem ser específicas e concretas, sendo passíveis de observação no dia-a-dia
- ✓ A concretização dos horários deve depender primordialmente da acção dos participantes e não tanto da colaboração e anuência de outras pessoas
- ✓ Os horários devem permanecer estáveis caso não ocorram grandes mudanças de vida, efectuando-se apenas ajustamentos mínimos (ex: alteração do local de residência que implica aumento no tempo de deslocações)
- ✓ Os horários devem ser alterados sempre que ocorrem alterações significativas na vida dos participantes (ex: início de uma nova actividade diária)

Figura 6: Módulo de gestão do tempo: Implicações e sugestões práticas

Treino da resolução de problemas

A forma como as pessoas resolvem os seus problemas é um tema que tem interessado aos psicólogos (principalmente da área clínica) desde os anos 70 do século passado (Nezu, Nezu, & Perri, 1989; Tisdelle & St. Lawrence, 1986). Os esforços da investigação têm sido centrados na análise da relação entre as competências de resolução de problemas e a adaptação psicológica e comportamental (D’Zurilla, 1986). De um modo geral, os resultados têm suportado a ideia de que o treino de resolução de problemas está associado a um melhor ajustamento psicológico (Maydeu-Olivares &



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

D’Zurilla, 1997).

Grande parte da investigação realizada a este propósito baseou-se no modelo social de resolução de problemas desenvolvido por D’Zurilla e colaboradores (D’Zurilla, 1986, 1988; D’Zurilla & Goldfried, 1971; D’Zurilla & Nezu, 1982; Nezu et al., 1989). O termo “social” usado para caracterizar esta proposta não significa que diga apenas respeito a um tipo específico de problemas. Pelo contrário, o modelo interessa-se pelo conjunto das situações problemáticas que ocorrem nos contextos reais de vida das pessoas, assumindo-se a ideia de que estes problemas podem ser enfrentados e resolvidos a partir de processos de aprendizagem social e com a utilização de competências sociais (D’Zurilla, 1986). Deste ponto de vista, a proposta avançada pode ser aplicada a todo o tipo de problemas de vida, nomeadamente os que ocorrem ao nível pessoal, interpessoal, em pequenos grupos (ex: conflitos familiares) e em redes sociais mais alargadas (ex: conflitos comunitários).

De um modo geral, o modelo sugere que a resolução de problemas é um processo complexo que envolve factores cognitivos e afectivos, sendo constituído por variáveis motivacionais e competências específicas.

Deste ponto de vista, a resolução de problemas é entendida como um processo cognitivo, afectivo e comportamental através do qual a pessoa procura identificar, descobrir e lidar com situações problemáticas do seu dia-a-dia.

Neste processo estão envolvidas duas grandes componentes (D’Zurilla & Sheedy, 1992).

Em primeiro lugar, a orientação para o problema, que se refere à componente motivacional da resolução de problemas. A este nível, considera-se o conjunto das respostas cognitivas, emocionais e comportamentais que a pessoa possui para resolver o problema e que são influenciadas pela sua experiência passada, ou seja, pelo modo como normalmente soluciona as dificuldades. Daí que cada pessoa possua uma forma habitual de enfrentar os problemas, podendo assumir uma orientação mais positiva ou facilitadora, quando tende a perceber os problemas como desafios ou oportunidades para se desenvolver, quando responde ao problema com sentimentos mais positivos (ex: esperança e optimismo) e quando assume uma vontade de resolver o problema o mais rapidamente possível. Pelo contrário, pessoas com uma tendência negativa ou inibidora tendem a perceber os problemas como uma ameaça ao seu bem-estar, respondem às dificuldades com mais sentimentos negativos (ex: depressão e ansiedade) e evitam lidar com o problema.

Em segundo lugar, o processo de resolução de problemas envolve um conjunto de competências necessárias para enfrentar e solucionar as dificuldades em causa. Estas competências são encaradas como tarefas dirigidas a objectivos, tendo cada uma um contributo específico na descoberta da solução mais adequada para um determinado problema.

As competências são aplicadas ao longo de quatro etapas implicadas na resolução de problemas: i) definição e formulação do problema. Neste caso, deve-se procurar evitar definições vagas e imprecisas dos problemas, sendo importante incentivar a pessoa a recolher dados e factos relevantes que a ajudem a formular objectivos realistas na resolução da dificuldade em causa; ii) desenvolvimento de alternativas. Esta segunda etapa é talvez uma das mais imaginativas do processo de resolução de problemas, estimulando-se a pessoa a pensar no maior número de alternativas para resolver os problemas, evitando-os julgamentos pessoais acerca da viabilidade de implementação das possíveis soluções. Ainda nesta fase, a pessoa deverá avaliar as várias soluções de acção e possíveis estratégias de resolução do problema, analisando o grau de adequação de cada uma delas; iii) tomada de decisão. Neste caso, a pessoa opta por uma das soluções formuladas anteriormente, baseando a sua escolha numa análise dos custos e benefícios a curto e longo prazo de cada uma das soluções e estratégias.



Após esta decisão, é definido o momento para a implementação da solução; e iv) implementação da solução e verificação. Procura-se nesta última fase que a pessoa avalie a eficácia do seu plano de acção e em caso de insucesso ou dificuldades na implementação da solução deverá voltar a definir o problema e pensar numa nova estratégia.

Convém salientar que o processo de resolução de problemas só deverá ser iniciado quando a pessoa for capaz de identificar os problemas, tornando-os específicos e observáveis. Este aspecto é fundamental pois só assim se poderá promover uma atitude positiva face aos problemas, sendo a pessoa encorajada a perceber o problema como um desafio, podendo assim assumir processos de resolução de problemas mais positivos e eficientes (“orientação positiva e facilitadora de resolução de problema”). Por outro lado, os autores ainda discriminam entre a competência de resolução de problemas e a performance na resolução de problemas. No primeiro caso, procura-se analisar até que ponto a pessoa formula uma solução efectiva e adaptativa para o problema em causa, enquanto no segundo caso analisa-se o resultado final alcançado com a solução adoptada (D’Zurilla & Nezu, 1990).

A aplicação do modelo a diferentes contextos sociais e idades tem produzido indicações positivas. De facto, existe evidência para o facto da resolução de problemas representar uma estratégia útil e efectiva no tratamento e prevenção de um conjunto variado de problemas clínicos em crianças, adolescentes e adultos (D’Zurilla, Chang, & Sanna, 2004).

Mas talvez mais significativo hoje em dia, é o facto desta estratégia não ser apenas indicada para pessoas com problemas psicológicos e de ajustamento social, mas também pode ter utilidade numa perspectiva de otimizar o funcionamento pessoal e promover o bem-estar e desenvolvimento psicológico (Chang, Downey, & Salata, 2004). De facto, sugere-se que uma boa capacidade de resolução de problemas pode não só contribuir para um funcionamento mais adaptativo e maior capacidade de enfrentar as exigências do dia-a-dia mas também promover um funcionamento óptimo ao nível psicológico e comportamental, levando a melhorias na criatividade, na tendência para a inovação, no desejo de sucesso e realização e na emocionalidade positiva (Chang, 2003; D’Zurilla, Nezu, & Maydeu-Olivares, 2002; Grant, Elliott, Giger, & Bartolucci, 2001).

Este modelo de resolução de problemas está na base do módulo de resolução de problemas e da actividade resolver problemas por etapas, sendo esta a competência de vida promovida pelo programa.

Assim, para ambos os grupos procura-se trabalhar quatro dimensões principais.

Em primeiro lugar, começa-se por explorar a definição de problemas, ajudando os participantes a especificarem as eventuais dificuldades que enfrentam nas suas vidas bem como os sentimentos, cognições e comportamentos que emergem quando se encontram nessas situações. De facto, se as crianças e jovens não conseguirem descrever correctamente os problemas ficará condicionado todo o processo de resolução dos mesmos.

Um segundo aspecto prende-se com a importância de determinar as causas dos problemas, uma vez que todo o módulo se centra na resolução dos factores responsáveis pelas dificuldades sentidas pelos participantes e que, por sua vez, conduzirão à resolução final do problema em causa. Um dos factores a ter em consideração nesta etapa é a tendência habitual das pessoas para protelarem a resolução dos problemas, negando os seus efeitos nefastos ou então procurarem responder de um modo extemporâneo e pouco reflectido às dificuldades que enfrentam. De facto, e como referem D’Zurilla e colaboradores (2004) existem três estilos de resolução de problemas: i) o racional, que utiliza um estilo construtivo para enfrentar os problemas, fazendo-o pelas etapas definidas anteriormente; ii) o impulsivo ou descuidado, que tende a lidar com os problemas assumindo a estratégia que lhe ocorrer



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

no momento ou que funcionou no passado, não analisando devidamente a viabilidade de implementar a solução na nova situação; e iii) o evitante, que procura adiar uma resposta face ao problema em causa. Deste ponto de vista, no PEP-CJ as fichas de trabalho são organizadas de modo a levar os participantes a adoptarem um estilo racional na resolução dos problemas por etapas, procurando-se estimular este estilo através da definição específica das consequências negativas do problema actual e das possíveis vantagens da mudança através dos planos de acção.

Em terceiro lugar, apesar do processo de implementação da estratégia ser bastante semelhante em ambos os grupos de idades, deve-se salientar o facto de termos tentado simplificar ao máximo a estratégia de resolução de problemas por etapas nos participantes mais novos. Neste caso, foram eliminadas algumas actividades, como seja o caso da definição de prioridades, e abreviou-se igualmente o plano de acção. Seja como for, não existem indicações negativas ou limitadoras acerca da possibilidade de promover esta competência em crianças, uma vez que os seus efeitos positivos têm vindo a ser descritos em várias investigações (Elias & Clabby, 1988, 1992; Shure, 1993; 1997). De qualquer modo, é importante referir que alguns autores têm vindo a chamar a atenção para a necessidade das crianças dominarem três competências base, de modo a beneficiarem plenamente do treino de resolução de problemas (Frauenknecht & Black, 2004; Spivack, Platt, & Shure, 1976): i) prontidão intelectual, que lhes permita reflectir sobre os seus pensamentos e sobre as opiniões das outras pessoas. Esta capacidade é normalmente adquirida mais tarde com a fase das operações formais (Wadsworth, 1984), podendo levar a criança a sentir dificuldades e frustração no entendimento das complexidades inerentes ao treino da resolução de problemas. Uma das formas de diminuir este efeito negativo, é a introdução de maior directividade no treino das várias fases da resolução de problemas e a apresentação de exemplos concretos e específicos. No caso do PEP-CJ, procurámos contemplar estas sugestões através de uma divisão clara nas várias etapas do processo de resolução de problemas (sendo estas introduzidas de um modo espaçado e evidente ao longo das sessões) e propomos o exemplo do João enquanto modelo de resolução de problemas prévio à introdução das tarefas a realizar por cada uma das crianças; ii) proficiência linguística, que inclui a capacidade para ouvir e conversar com os outros, a capacidade para articular sentimentos pessoais e compreender os sentimentos dos outros e a capacidade para utilizar a linguagem própria à resolução de problemas. Neste caso, é sugerido que quanto mais oportunidades as crianças tiverem de interagir com os outros, mais capazes serão de pensar em alternativas, consequências, soluções e estratégias para atingir os seus objectivos. Uma das potenciais vantagens do PEP-CJ, é esta possibilidade das crianças se relacionarem entre si de um modo organizado e estruturado, facilitando assim a aquisição destas competências; e iii) orientação psicossocial, representada pelo sentimento de valorização pessoal por parte das crianças de que poderão ter benefícios concretos ao melhorarem as suas competências de resolução de problemas. Uma das estratégias promovidas pelo PEP-CJ visa precisamente que as crianças procurem encontrar significados pessoais positivos na mudança comportamental e na aprendizagem de novas competências, o que poderá promover o seu ajustamento psicológico e social.

Por último, tal como noutros módulos, incentiva-se a definição de planos de acção para combater os imprevistos à concretização das soluções definidas para resolver os problemas. Neste caso, procura-se promover nos participantes a capacidade para lidarem com os imprevistos, de modo a aumentar a possibilidade de serem bem sucedidos na resolução dos problemas.

A Figura 7 apresenta as fases gerais deste módulo bem como algumas indicações práticas a considerar pelos monitores na resolução de problemas para ambos os grupos de idades.



RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Ambos os grupos de idades

Fases

- i) Definir as características e circunstâncias de ocorrência dos problemas
- ii) Determinar as causas dos problemas e as prioridades na sua resolução
- iii) Estabelecer planos de acção de resolução de problemas
- iv) Antecipar e formular estratégias para lidar com os obstáculos à concretização dos planos de acção

Aspectos fundamentais a considerar

- ✓ Discriminar as dimensões cognitiva (pensamentos ocorridos), emocional (sentimentos ocorridos) e comportamental (acções assumidas) dos problemas
- ✓ Promover a criatividade na fase inicial da definição das soluções para lidar com as causas dos problemas
- ✓ Escolher as soluções para resolver as causas dos problemas, analisando-se a viabilidade de implementação e as vantagens e desvantagens de cada uma delas
- ✓ Escolher as soluções para lidar com os obstáculos à concretização dos planos de acção, analisando-se a viabilidade de implementação e as vantagens e desvantagens de cada uma delas
- ✓ Procurar estabelecer cenários positivos em termos das consequências a alcançar, caso os participantes consigam implementar os planos de acção
- ✓ Estimular a discussão em torno das mudanças cognitivas, emocionais e comportamentais esperadas durante e após a resolução dos problemas

Figura 7: Módulo de resolução de problemas: Implicações e sugestões práticas

Treino da comunicação

A comunicação representa um domínio essencial do nosso bem-estar pessoal e social. De facto, existe evidência suficiente sobre o facto de padrões de comunicação negativos ou empobrecidos tenderem a causar disfuncionamento e stresse nos indivíduos (Kimble, 1990). A este propósito, os psicólogos sociais têm vindo a estudar os fenómenos de isolamento social e de timidez, uma vez que estes dois aspectos aparecem associados a relações interpessoais inadequadas (Chek & Buss, 1981; Middlebrook, 1980). O aspecto mais interessante é que praticamente todos nós teremos sentido pelo menos uma vez um destes estados ao longo da nossa vida, sendo por isso muito frequentes. O problema é quando estas características se tornam facetas mais estáveis da personalidade e do modo de estar em sociedade. De facto, quando isto ocorre as pessoas apresentam dificuldades em iniciar uma interacção com alguém e evidenciam resistência em expressar os sentimentos e necessidades pessoais, podendo acabar por diminuir a oportunidade de estabelecerem relações positivas e recompensadoras com os outros.

No sentido inverso, alguns estudos demonstram que a nossa competência social, onde se inclui uma boa capacidade de comunicação, representa um preditor de uma adaptação psicológica saudável ao longo das várias etapas da nossa vida (Coyne & DeLongis, 1986; Kohlberg, Ricks, & Snarey, 1984). Uma das implicações destes estudos prende-se com as vantagens de treinar competências comunicacionais junto dos jovens, até pelo facto dos dados da investigação reforçarem a ideia de que possuir



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

uma boa capacidade de relação interpessoal e competências de comunicação positivas encontram-se relacionadas com uma maior aceitação entre os pares (Allen, Weissberg, & Hawkins, 1989; Burleson, 1982; Kurdeck & Krile, 1982). Por outro lado, é precisamente nestas idades que os mais novos começam a assumir a responsabilidade pelo estabelecimento e desenvolvimento de relações com outras pessoas significativas, além dos pais e familiares mais próximos (Haynes & Avery, 1979).

A importância de trabalhar as competências de comunicação em crianças e jovens está na base do módulo de comunicação e da actividade abordagem positiva na comunicação e na gestão de conflitos, sendo esta a competência de vida promovida pelo programa.

Assim, para ambos os grupos procura-se trabalhar quatro dimensões principais.

Em primeiro lugar, começa-se por explorar a importância da comunicação nas relações interpessoais e sociais, analisando-se o impacto dos comportamentos nas reacções emocionais e atitudes dos outros. A este nível, são apresentadas as abordagens negativas e positivas da comunicação e o impacto de ambos os estilos nas relações interpessoais (Weinberg & Gould, 2007). No primeiro caso, as pessoas tendem a centrar-se nos comportamentos negativos (e.g., punição, exaltação, ridicularização, etc.) enquanto forma de fazer prevalecer os seus pontos de vista e alterar a opinião dos outros. Como é óbvio, esta postura acaba por incentivar processos defensivos e agressivos nos interlocutores, prejudicando a interacção estabelecida entre as partes. No caso da abordagem positiva, prevalecem os comportamentos positivos que tendem a promover relações de maior confiança entre as partes (e.g., reforço, apoio, discordância sem atacar pessoalmente a outra pessoa, etc.).

Um segundo aspecto a realçar no módulo, prende-se com a necessidade de treinar os participantes na utilização dos comportamentos próprios da abordagem positiva. A escolha das dimensões comportamentais utilizadas no PEP-CJ teve por base indicações da literatura sobre os comportamentos facilitadoras e debilitadoras do relacionamento interpessoal (ver Cruz, Gomes, & Dias, 1997; Donahue, Gillis, & King, 1980; Smith, 2001). Assim sendo, no programa, propõe-se uma divisão entre os comportamentos positivos e facilitadores da comunicação e os comportamentos negativos e debilitadores da comunicação. O treino destes comportamentos nos dois grupos de idades implicou apenas uma alteração no número de dimensões comportamentais propostas (cinco para os mais novos e nove para os mais velhos). Esta distinção procurou centrar o processo de treino comportamental nas facetas mais “básicas” da comunicação nas crianças até aos 10 anos (e.g., reforço/apoio e discordância) e complexificar um pouco este treino nos jovens com mais de 10 anos, onde se trabalham áreas onde a empatia (e.g., compreensão) e a capacidade de gestão de grupos (e.g., planeamento/moderação) são mais decisivas.

O terceiro factor estruturante deste módulo, relaciona-se com a utilização das competências de comunicação positivas na gestão de conflitos. Neste caso, procura-se que os participantes, após dominarem competências comunicacionais fundamentais para o estabelecimento de relacionamentos positivos, sejam capazes de as aplicar nas situações de maior tensão relacional, onde habitualmente se tende a usar estilos mais negativos de interacção. Um das ideias centrais da forma como é treinada a gestão de conflitos no PEP-CJ, prende-se com a possibilidade dos participantes conseguirem resolver de um modo construtivo as diferenças de opinião, através de uma postura facilitadora da comunicação entre as partes nessa situação de tensão. Como referem Johnson e Johnson (2006), um aspecto inerente a todos os conflitos prende-se com o seu potencial destrutivo ou construtivo da relação entre as pessoas. De facto, existem dados que sugerem que o efeito destrutivo dos conflitos está frequentemente associado a uma postura de agressividade entre as pessoas em desacordo, onde as atitudes intimidatórias e insultuosas assumem preponderância (Baron & Richardson, 1994; Bushman & Ander-



son, 2001). Tal como refere Martens (1987) apesar de se acreditar que um bom relacionamento entre as pessoas é aquele onde não existem problemas e tensões, a verdade é que é praticamente impossível não surgirem mais tarde ou mais cedo situações de conflito. Por isso, o problema não está em haver ou não conflitos (isso é inevitável), a questão centra-se em saber de que modo é que as pessoas envolvidas encaram e gerem esse problema.

Em quarto, e último lugar, todo o processo de treino é realizado potencialmente a partir de situações reais da vida dos participantes. De facto, neste módulo preconiza-se uma transferência e generalização da competência de comunicação para os contextos específicos de vida das crianças e jovens praticamente a partir da primeira sessão, uma vez que será nessas situações onde terão de aplicar as competências aprendidas e treinadas no programa.

A Figura 8 apresenta as fases gerais deste módulo bem como algumas indicações práticas a considerar pelos monitores na promoção da comunicação para ambos os grupos de idades.

COMUNICAÇÃO

Ambos os grupos de idades

Fases

- i) Analisar o impacto do comportamento nas relações interpessoais
- ii) Desenvolver padrões de comunicação positivos e promotores de relações interpessoais eficazes
- iii) Aplicar padrões de comunicação positivos na gestão de conflitos

Aspectos fundamentais a considerar

- ✓ Discriminar entre as dimensões negativas da comunicação (e.g., punição, exaltação, individualismo, etc.) e as dimensões positivas (e.g., reforço, apoio, procurar compreender, etc.)
- ✓ Analisar o impacto das dimensões negativas e positivas nas relações interpessoais e na gestão de conflitos
- ✓ Promover a congruência entre os aspectos não-verbais da comunicação (ex: gestos corporais, expressões faciais, postura corporal, tom de voz, etc.) e os aspectos verbais da mensagem (ex: reforçar, apoiar, compreender, etc.)
- ✓ Treinar a emissão de opiniões de discordância centradas nos assuntos em debate e baseados em factos/comportamentos, por oposição à emissão da discordância centrada em aspectos pessoais da personalidade
- ✓ Promover uma atitude genuína de interesse pela opinião das outras pessoas, centrada em comportamentos de compreensão dos pontos de vista diferentes, principalmente na resolução de conflitos
- ✓ Utilizar ao longo do módulo o maior número de situações reais de vida dos participantes, de modo a facilitar a transferência e generalização da competência de comunicação

Figura 8: Módulo de comunicação: Implicações e sugestões práticas



DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

TREINO DO TRABALHO EM EQUIPA

A capacidade de trabalhar em equipa tem vindo a ser referida como um dos factores mais importantes no mundo profissional, uma vez que os sistemas de trabalho tendem cada vez mais a organizarem-se em grupos restritos de pessoas, que devem colaborar de modo eficaz no sentido de alcançarem as metas traçadas. De facto, olhando para o modo como as organizações têm vindo a organizar-se desde finais dos anos 50 do século passado, facilmente se constata a valorização do trabalho em equipa, colocando-se pessoas com diferentes conhecimentos e competências a colaborarem em conjunto (Lindbeck & Snower, 2000; Snell, Shadur, & Wright, 2000).

No entanto, a capacidade de trabalhar em equipa não parece ser uma “tendência natural” em várias etapas do desenvolvimento humano. Por exemplo, durante a infância e a adolescência existe uma orientação para o egocentrismo no modo como os mais novos (e.g., crianças e jovens) se percebem a si próprios relativamente aos outros (Boyd, & Bee, 2002).

De facto, a capacidade para entendermos o ponto de vista dos outros é uma tarefa desenvolvimental que depende do passar dos anos (Eisenberg & Fabes, 1998; Selman, 2003), mas que pode ser condicionada por alguns factores. Um deles prende-se com a filosofia das sociedades ocidentais, onde contrariamente às culturas orientais, promove-se muito mais o individualismo e a ideia de ser-se bem sucedido como dependente das realizações obtidas por uma única pessoa. De facto, na nossa cultura, tende-se a privilegiar a avaliação do êxito centrada no indivíduo, atribuindo-se imenso valor a alguém que pelo seu esforço pessoal conseguiu alcançar um estatuto socioeconómico prestigiante. Por isso, alguns autores têm vindo a referir as dificuldades encontradas no mundo do trabalho quando se solicita aos trabalhadores para se organizarem em equipas, sendo habitual verificarem-se problemas de comunicação, mal-entendidos, conflitos e disfuncionamentos nas dinâmicas das equipas (Glisson & James, 2002; Mannix & Neal, 2005).

Como refere Larson (2007), se quisermos resolver estes problemas, devemos colocar como um dos aspectos mais importantes das nossas prioridades desenvolver a capacidade de trabalhar em equipa, devendo-se assumir uma perspectiva positiva acerca do desenvolvimento humano, ensinando o mais cedo possível esta competência às crianças e jovens.

A necessidade de promover as competências de trabalho em equipa em crianças e jovens está na base deste módulo e da actividade saber trabalhar em equipa, sendo esta a competência de vida promovida pelo programa.

Assim, para ambos os grupos procura-se trabalhar quatro dimensões principais.

Um primeiro factor, prende-se com a análise da importância da coesão e dos factores que promovem o trabalho em equipa. Neste caso, os participantes devem compreender o que significa a coesão, nomeadamente o facto desta ser um processo dinâmico que se pode alterar ao longo do tempo, reflectindo a tendência do grupo para se manter unido na tentativa de alcançar objectivos instrumentais e/ou satisfazer as necessidades afectivas dos seus membros (Carron, Brawley, & Widemeyer, 1998). Dito por outras palavras, a coesão deve ser encarada como um processo que muda com as circunstâncias e exigências colocadas ao grupo, tendo um propósito relacionado com uma tarefa a alcançar (daqui decorre a coesão na tarefa) e/ou serve para promover os sentimentos de bem-estar no grupo (daqui resulta a coesão social). Por isso, no PEP-CJ procura-se chamar a atenção para estas duas dimensões, fomentando-se um maior conhecimento entre os membros do grupo (e.g., actividade “adivinha quem é”) bem como a capacidade de eficácia na resolução de uma tarefa específica (e.g., actividade “treino do trabalho em equipa”).

O segundo aspecto, relaciona-se com a necessidade de sensibilizar os participantes para a importância de formularem uma missão específica e objectivos desafiantes para a equipa. A este nível, os



dois casos apresentados no programa sugerem os efeitos negativos de não existir uma tarefa a executar que seja interessante para os membros da equipa. Neste sentido, ambos os grupos de participantes são estimulados a pensarem como tornar uma missão importante para os membros da equipa. A diferença entre os dois grupos de idades, prende-se apenas com o facto dos mais novos trabalharem sobre um caso concreto (o que poderá facilitar a compreensão e desempenho na tarefa), enquanto os mais velhos devem formular situações do seu dia-a-dia que possam depois ser trabalhadas em equipa.

Em terceiro lugar, procura-se promover nos participantes a capacidade de distribuição de tarefas tendo em consideração os interesses e potencialidades de cada membro da equipa. A este nível, o maior desafio prende-se com a capacidade de atingir uma harmonia no funcionamento do grupo decorrente do facto de todos terem tarefas atribuídas que sejam adequadas e estimulantes.

O quarto e último aspecto, prende-se com a análise do funcionamento das equipas, observando-se até que ponto os participantes conseguem trabalhar em conjunto, evidenciando padrões de comunicação positivos e facilitadores da execução da tarefa bem como conseguem ultrapassar as tensões e dificuldades quando se deparam com problemas, erros e insucessos. Ou seja, trata-se de automatizar a competência de trabalhar em equipa, treinando os factores referidos anteriormente.

O modo como desenvolvemos este módulo procurou assim considerar alguns dos factores relacionados com a eficácia do trabalho em equipa, nomeadamente, a necessidade de formular objectivos claros e que impliquem o esforço conjunto dos membros da equipa, a importância de existirem padrões de liderança e comunicação que facilitem a execução das tarefas e a necessidade de todos perceberem que uma tomada de decisão em conjunto associada a uma partilha do poder são condições essenciais ao trabalho em equipa (Johnson, & Johnson, 2006).

A Figura 9 apresenta as fases gerais deste módulo bem como algumas indicações práticas a considerar pelos monitores na promoção do trabalho em equipa para ambos os grupos de idades.

TRABALHO EM EQUIPA

Ambos os grupos de idades

Fases

- i) Definir a coesão e as características do trabalho em equipa
- ii) Desenvolver o conhecimento mútuo entre os participantes
- iii) Definir a missão e os objectivos das equipas de trabalho
- iv) Desenvolver padrões positivos de comunicação em equipa
- v) Distribuir tarefas que sejam importantes e estimulantes pelos elementos da equipa
- vi) Saber lidar com as dificuldades do trabalho em equipa
- vii) Demonstrar capacidade de trabalhar em equipa

Aspectos fundamentais a considerar

- ✓ Sensibilizar para a importância do conhecimento mútuo enquanto factor facilitador do trabalho em equipa
- ✓ Discriminar na coesão a dimensão social (e.g., proximidade e identificação entre os elementos do grupo) e a dimensão da tarefa (e.g., união face aos objectivos a alcançar)
- ✓ Promover a capacidade de estabelecer objectivos comuns e desafiantes para os membros da equipa
- ✓ Sensibilizar para a importância da distribuição de tarefas, considerando-se os interesses e capacidades dos membros da equipa
- ✓ Promover padrões de comunicação positivos entre os membros do grupo em situações de pressão e insucesso no trabalho em equipa

Figura 9: Módulo de trabalho em equipa: Implicações e sugestões práticas



**AVALIAÇÃO
DO PROGRAMA
E “DESIGN”
DA INTERVENÇÃO**



AVALIAÇÃO DO PROGRAMA E “DESIGN” DA INTERVENÇÃO

Medidas e níveis de avaliação

Um dos aspectos mais salientes da aplicação do PEP-CJ prende-se com a sua utilização numa lógica de “**investigação-acção**”. Assim, para além do valor inerente ao ensino de competências de vida e da promoção de experiências positivas em crianças e jovens, um dos desafios que se coloca à implementação do programa refere-se à sua eficácia, em termos da aprendizagem e automatização das dimensões treinadas. Este aspecto é tão mais importante pelo facto da investigação mais recente ter vindo a colmatar a falta de estudos sobre a eficácia e factores de sucesso dos programas de intervenção (Brunelle et al., 2007; Papacharisis et al., 2005; Weiss, 2006), justificando-se ainda a realização de mais estudos que demonstrem os factores intervenientes no sucesso das intervenções com jovens (Gould & Carson, 2008b).

Para tal, são propostas algumas medidas de avaliação para o programa, nomeadamente em termos de implementação, processo e resultado.

No primeiro caso, nas medidas de **implementação**, procura-se avaliar se as sessões foram cumpridas tal como planeado e proposto nos programas de intervenção. Esta medida é bastante importante se pretendermos saber quais os factores responsáveis pela eficácia dos programas, uma vez que a maior dispersão em termos das actividades realizadas e o não cumprimento dos objectivos traçados, poderão fazer supor uma maior variabilidade na intervenção levada a cabo. Para o PEP-CJ, é proposta uma medida de implementação que avalia quatro aspectos relacionados com as sessões efectuadas (e.g., cumprimento do horário, dos objectivos da sessão, das actividades formuladas e utilização dos materiais propostos). O **Anexo 4** apresenta o instrumento de avaliação, devendo-se efectuar uma avaliação item-a-item para se observar até que ponto foram ou não mantidas as sugestões de organização das sessões.

Em termos do **processo**, analisam-se quais os aspectos particulares do programa que poderão ter contribuído para a sua eficácia. Por exemplo, no caso do PEP-CJ é proposta uma medida de processo que avalia aspectos relacionados com o monitor (ex: condução das actividades e do programa, capacidade de envolvimento dos participantes nas actividades propostas, etc.), o programa propriamente dito (ex: horário das sessões, actividades propostas, materiais e exemplos utilizados, etc.) e a experiência de desenvolvimento pessoal obtida na frequência no programa (ex: importância dada à participação, sentimento de melhoria e desenvolvimento pessoal, etc.). As medidas de processo destinam-se aos monitores e aos participantes, dividindo-se neste último caso entre instrumentos para o grupo até aos 10 anos e para o grupo com mais de 10 anos. Tanto o monitor como os participantes têm disponíveis medidas para três momentos: i) antes de iniciar o programa (avaliação das expectativas); ii) avaliação do módulo/tema (análise da formação realizada em cada domínio do programa) e iii) avaliação final do programa (análise da formação em todos os domínios trabalhados). Sugere-se uma observação dos resultados “item-a-item” para se compreender as opiniões dos monitores e dos participantes. Adicionalmente, poderá ser efectuada uma análise parcelar dos itens por três domínios distintos: i) avaliação do monitor (itens 1 a 4); ii) avaliação do módulo/tema e/ou programa (itens 5 a 8); e iii) avaliação da experiência de desenvolvimento pessoal (itens 9 a 12). Neste sentido, o **Anexo 5** apresenta as medidas de processo para o monitor, o **Anexo 6** as medidas de processo para os participantes (até aos 10 anos) e o **Anexo 7** as mesmas medidas mas dirigidas ao grupo com mais de 10 anos.

Finalmente, as medidas de **resultado** referem-se à aprendizagem efectiva das competências de vida e dos benefícios concretos para os participantes. A este nível, existe alguma variabilidade de medi-



AVALIAÇÃO DO PROGRAMA E “DESIGN” DA INTERVENÇÃO

das passíveis de utilização. Uma das adoptadas no programa refere-se ao Inventário de Desenvolvimento Pessoal em Jovens (IDPJ), tratando-se de uma tradução do “The Youth Experience Survey 2.0 – YES 2.0” (Hansen & Larson, 2005). Em termos gerais, o objectivo dos autores na construção desta nova versão do instrumento relacionou-se com a avaliação dos domínios desenvolvimentais inerentes à participação dos jovens em programas de intervenção bem como das experiências obtidas após essa mesma participação. Assim, o instrumento avalia as experiências positivas de desenvolvimento nos domínios pessoal (e.g., identidade, iniciativa e competências básicas) e interpessoal (e.g., relacionamentos positivos, trabalho em equipa e competências sociais e rede de relações com adultos, comunidade e trabalho/escola). Adicionalmente, o instrumento inclui cinco subescalas para avaliar diferentes tipos de experiências negativas (e.g., stresse, influências negativas, exclusão social, dinâmicas de grupo negativas, e comportamentos inapropriados dos adultos). Esta medida de resultado é aplicada apenas **após** a intervenção, representando assim uma avaliação da eficácia do PEP-CJ na aprendizagem efectiva das competências implementadas. No entanto, também é possível utilizar outras medidas de avaliação, relacionadas com domínios psicológicos mais transversais (e.g., satisfação, optimismo, auto-estima, etc.). Nesta caso, propõe-se uma aplicação dos instrumentos antes e após a intervenção, constituindo assim uma medida do impacto do programa em domínios psicológicos mais gerais. Por contacto com a equipa responsável pelo projecto será possível obter estas medidas.

No que se refere ao preenchimento dos instrumentos no grupo de participantes, aconselham-se alguns cuidados. Em primeiro lugar, é importante que o monitor leia em voz alta a folha de apresentação que acompanha cada protocolo de avaliação. Neste caso, convém realçar os objectivos da avaliação, o carácter confidencial e anónimo das respostas fornecidas (usando-se para tal o código de identificação proposto no manual do programa) e a importância da honestidade nas opiniões transmitidas. Em segundo lugar, no protocolo de questionários propriamente dito, o monitor deverá começar por explicar como se efectua o preenchimento. Assim, é conveniente usar uma das questões concretas do instrumento, explicando o que significa pontuar a resposta na escala “likert” em causa. Este cuidado justifica-se pelo facto de se esperar que muitos participantes nunca tenham tido contacto com este modo de avaliação, devendo-se esclarecer como se poderá transmitir a opinião na escala proposta. Por exemplo, nas medidas de processo propõe-se uma escala de resposta com cinco possibilidades (ver exemplo abaixo). Os participantes devem entender que se concordarem muito com a afirmação em causa devem assinalar o número quatro. Ao invés, se discordarem muito devem colocar a sua resposta no número um. Se discordarem um pouco (mas não totalmente), a opção de resposta será o número dois e se concordarem um pouco (mas não totalmente) assinalam o número três. É ainda colocada a opção “não sei”, caso não consigam escolher uma das respostas anteriores. De referir que para o caso do grupo de participantes até aos 10 anos, o formato de resposta foi reforçado com um elemento gráfico socialmente conhecido nestas faixas etárias que ajuda a perceber a escala “likert”.

Discordo muito	Discordo	Concordo um pouco	Concordo muito	N/S
				não/sei
1	2	3	4	0



AVALIAÇÃO DO PROGRAMA E “DESIGN” DA INTERVENÇÃO

Para o grupo de participantes mais novos, existe ainda a vantagem em proceder ao preenchimento “controlado” pelo monitor. Esta opção também pode ser adoptada no grupo dos mais velhos, caso o monitor verifique maiores dificuldades no entendimento da tarefa. Assim, o monitor deverá ler em voz alta cada um dos itens do instrumento, aguardando de seguida que as crianças escrevam a sua resposta, avançando sucessivamente deste modo até terminar o protocolo de avaliação. Esta possibilidade tem a vantagem de ajudar a esclarecer eventuais questões surgidas durante o preenchimento. Seja como for, o monitor deverá sempre realçar que os participantes podem colocar dúvidas, caso estas surjam durante o decorrer da avaliação.

No final, o monitor deve pedir aos participantes para colocarem os protocolos preenchidos dentro dos envelopes, fechando-os de seguida. O monitor nunca deverá fazer a recolha directamente a partir das mãos dos participantes, principalmente se os protocolos não estiverem devidamente fechados. Uma das soluções poderá ser nomear um colega do grupo que fará a recolha no final.

“Design” da intervenção

Existem duas grandes possibilidades de implementar o PEP-CJ, ambas igualmente válidas e interessantes.

Em primeiro lugar, poderá optar-se por uma intervenção comparativa entre dois grupos, representado um deles o grupo PEP-CJ (“intervenção”) e o outro será o grupo sem a intervenção do programa (“controle”). Neste caso, existem dois níveis de comparação de resultados. Por um lado, em termos das medidas prévias à intervenção em ambos os grupos (medidas de resultado). Assim, espera-se que com dois grupos equilibrados em termos de sexo, idade e experiências socioeducativas não existam diferenças entre os grupos nas medidas recolhidas. Por outro lado, e num segundo momento, observam-se os valores das medidas de resultado no final da implementação do programa, comparando-se os resultados do grupo intervenção e controle. A vantagem desta metodologia de investigação prende-se com a possibilidade de estudar a eficácia da intervenção entre as medidas prévias e posteriores à aplicação do programa, mas também analisar se elas diferem entre o grupo submetido e não submetido à intervenção.

Em segundo lugar, é possível aplicar o programa num único grupo, usando-se como critério de eficácia as medidas de resultado recolhidas antes e após a intervenção. Convém salientar que esta metodologia de análise também se pode aplicar no “design” de intervenção anterior.

Independentemente da opção a adoptar, o grupo de intervenção preencherá, além das medidas de resultado, as medidas de implementação e de processo.

A Figura 10 apresenta um esquema da intervenção com ambas as possibilidades. A única diferença prende-se com a inclusão de um grupo de controle. Assim, as medidas de implementação destinam-se apenas ao grupo de intervenção (PEP-CJ), sendo preenchidas pelo monitor no final de cada sessão. As medidas de processo são igualmente restritas ao grupo de intervenção, sendo aplicadas ao monitor e aos participantes no final de cada módulo. Finalmente, as medidas de resultado são aplicadas a ambos os grupos de participante (ou apenas ao grupo de intervenção, caso não exista grupo de controle) tanto antes como após o programa (ou módulos aplicados).



AVALIAÇÃO DO PROGRAMA E “DESIGN” DA INTERVENÇÃO

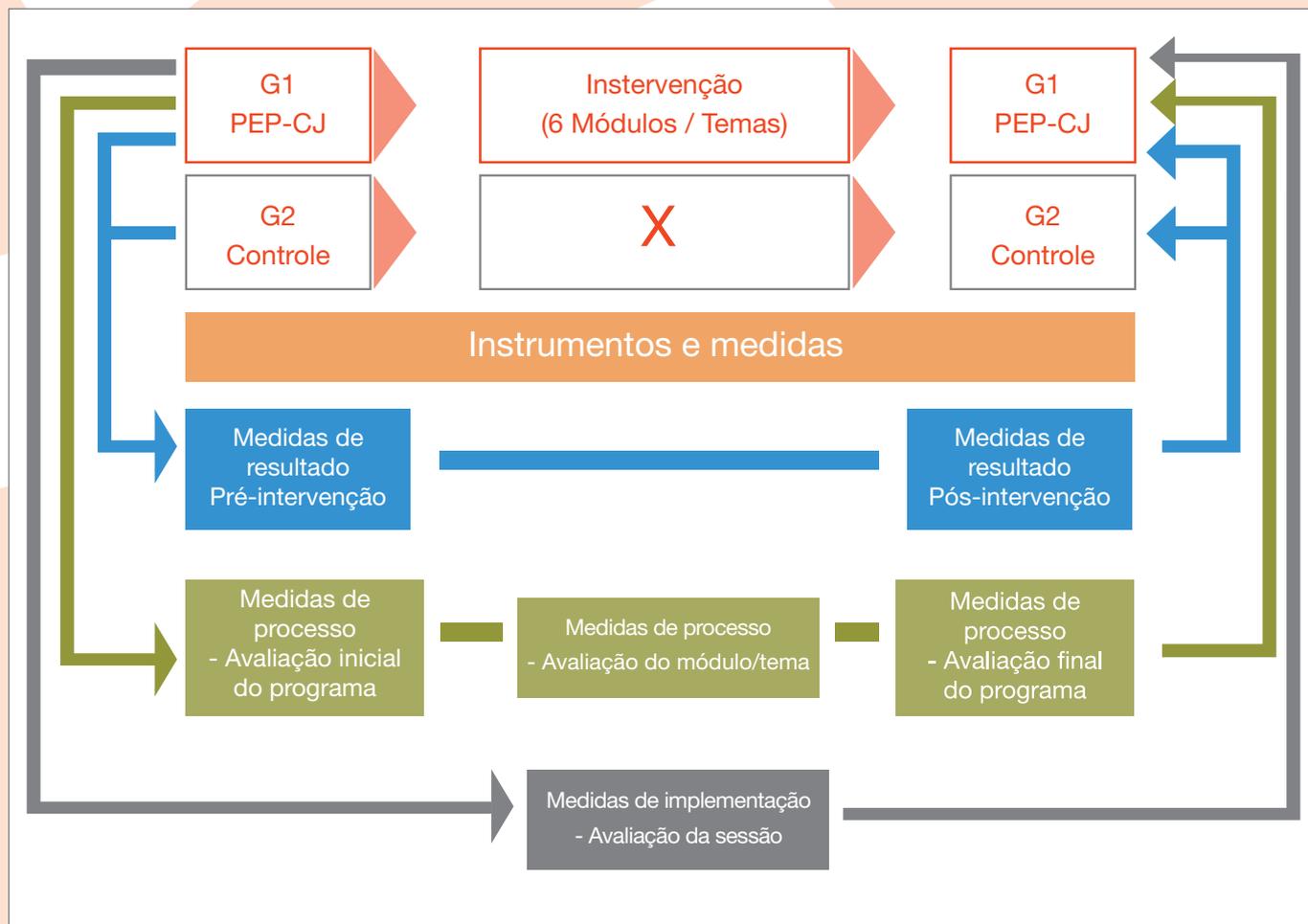


Figura 10: “Design” da implementação do programa



REFERÊNCIAS



REFERÊNCIAS

- Allen, J.P., Weissberg, R.P., & Hawkins, J.A. (1989). The relation between values and social competence in early adolescence. *Developmental Psychology*, 25(3), 458-464.
- Baron, R., & Richardson, D. (1994). *Human aggression* (2 nd ed.). New York: Plenum.
- Benson, P. L. (1997) *All kids are our kids: What communities must do to raise caring and responsible children and adolescents*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Boyd, D., & Bee, H. (2002). *Lifespan development* (4th. ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Britton, B.K., & Glynn, S.M. (1989). Mental management and creativity: A cognitive model of time management for intellectual productivity. In J. A. Glover, R. R. Ronning, & C. R. Reynolds (Eds.), *Handbook of creativity*, (pp. 429-440). New York: Plenum Press.
- Britton, B.K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405-410.
- Brunelle, J., Danish, S.J., & Forneris, T. (2007). The impact of a sport-based life skill program on adolescent prosocial values. *Applied Developmental Science*, 11(1), 43-55.
- Bunker, L., Williams, J.M., & Zinsser, N. (1993). Cognitive techniques for improving performance and building confidence. In J. M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (pp. 225-242). Mountain View, CA: Mayfield.
- Burleson, B.R. (1982). The development of comforting communication skills in childhood and adolescence. *Child Development*, 53, 1578-1582.
- Bushman, B., & Anderson, C. (2001). Is it time to pull the plug on hostile versus instrumental aggression dichotomy? *Psychological Review*, 108, 273-279.
- Carron, A.V., Brawley, L.R., & Widmeyer, W.N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213-226). Morgatown, WV: Fitness Information Technology.
- Chang, E.C. (2003). A critical appraisal and extension of hope theory in middle aged men and women: Is it important to distinguish agency and pathways components? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22, 121-143.
- Chang, E.C., Downey, C.A., & Salata, J.L. (2004). Social problem solving and positive psychological functioning: Looking at the positive side of problem solving. In E. C. Chang, T. J. D’Zurilla, & L. Sanna (Eds), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 99-116). Washington, DC: American Psychological Association.
- Chek, J.M., & Buss, A.H. (1981). Shyness and sociability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 330-339.
- Cox, J., & Orlick, T. (1996). Feeling great!: Teaching life skills to children. *Journal of Performance Education*, 1, 100-115.
- Coyne, J. C, & DeLongis, A. (1986). Going beyond social support: The role of social relationships in adaptation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 454-460.
- Cruz, J.F. (1996). O treino de formulação de objectivos como estratégia motivacional. In J. F. Cruz (Ed.), *Manual de Psicologia do Desporto* (pp. 601-626). Braga: SHO-Sistemas Humanos e Organizacionais.



REFERÊNCIAS

- Cruz, J.F., Gomes, A.R., & Dias, C.S. (1997). Promoção e melhoria da relação treinador-atletas na formação desportiva: Eficácia de intervenções psicológicas no andebol. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 587-609. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/5348>
- Cruz, J.F., Gomes, A.R., & Dias, C. (1999). O ensino de competências de vida através do desporto. In Estabelecimento Prisional do Funchal (Eds.), *Primeiras jornadas internacionais sobre toxicodependências: Diferentes abordagens* (pp. 91-113). Funchal, Madeira. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/9363>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row.
- Damon, W. (2004) What is positive youth development? *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 13-24.
- Danish, S.J. (1996). Interventions for enhancing adolescents' life skills. *The Humanistic Psychologist*, 24(3), 365-381.
- Danish, S.J. (1997). Going for the goal: A life skills program for adolescents. In G. Albee, & T. Gullotta (Eds.), *Primary preventions works* (pp. 291-311). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Danish, S.J. (2002a). *Going for the goal: Leader manual* (4th ed.). Richmond, VA: Life Skills Associates.
- Danish, S.J. (2002b). *Going for the goal: Student activity book* (4th ed.). Richmond, VA: Life Skills Associates.
- Danish, S.J. (2002c). *SUPER (Sports United to Promote Education and Recreation) program: Leader manual* (3rd ed.). Richmond: Life Skills Center, Virginia Commonwealth University.
- Danish, S.J., & Hale, B.D. (1981). Toward an understanding of the practice of sport psychology. *Journal of Sport Psychology*, 3, 90-99.
- Danish, S.J., & Nellen, V.C. (1997). New rules for sport psychologists: Teaching life skills through sport to at-risk youth. *Quest*, 49(1), 100-113.
- Danish, S.J., Fazio, R., Nellen, V.C., & Owens, S. (2002). Community-based life skills programs: Using sport to teach life skills to adolescents. In J. V. Raalte, & B. Brewer (Eds.), *Exploring sport and exercise psychology* (2nd ed., pp. 269-288). Washington, DC: APA Books.
- Danish, S.J., Taylor, T., Hodge, K., & Heke, I. (2004). Enhancing youth development through sport. *World Leisure Journal*, 46(3), 38-49.
- Dias, C., Cruz, J.F., & Danish, S. (2001). O desporto como contexto para a aprendizagem e ensino de competências de vida: Programas de intervenção para crianças e jovens. *Análise Psicológica*, 1(XIX), 157-170.
- Dobson, K.S., & Block, L. (1988). Historical and philosophical bases of the cognitive-behavioral therapies. In K. S. Dobson (Ed.), *Handbook of cognitive behavioral therapies* (pp. 3-34). New York: Guilford.
- Donahue, J.A., Gillis, J.H., & King, H. (1980). Behavior modification in sport and physical education: A review. *Journal of Sport Psychology*, 21, 311-328.
- Dworkin, J.B., Larson, R., & Hansen, D. (2003). Adolescents' accounts of growth experiences in youth activities. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(1), 17-26.



REFERÊNCIAS

- D'Zurilla, T.J. (1986). *Problem-solving therapy. A social competence approach to clinical intervention*. New York: Springer-Verlag.
- D'Zurilla, T.J. (1988). Problem-solving therapies. In K. S. Dobson (Ed.), *Handbook of cognitive-behavioral therapies* (pp. 85-135). New York: Guilford.
- D'Zurilla, T.J., Chang, E.C., & Sanna, L. (2004). Social problem solving: Current status and future directions. In E. C. Chang, T. J. D'Zurilla, & L. Sanna (Eds), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 241-253). Washington, DC: American Psychological Association.
- D'Zurilla, T.J., & Goldfried, M.R. (1971). Problem solving and behaviour modification. *Journal of Abnormal Psychology*, *78*, 107-126.
- D'Zurilla, T.J., & Nezu, A. (1982). Social problem solving in adults. In P. C. Kendall (Ed.), *Advances in cognitive-behavioral research and therapy* (Vol. 1, pp. 201-274). New York: Academic Press.
- D'Zurilla, T.J., & Nezu, A.M. (1990). Development and preliminary evaluation of the Social Problem-Solving Inventory (SPSI). *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *2*(2), 156-163.
- D'Zurilla, T.J., Nezu, A.M., & Maydeu-Olivares, A. (2002). *Social Problem-Solving Inventory-Revised (SPSI-R): Technical manual*. North Tonawanda, NY: Multi-Health Systems.
- D'Zurilla, T.J., & Sheedy, C.F. (1992). The relation between social problem-solving ability and subsequent level of academic competence in college students. *Cognitive Therapy and Research*, *16*, 589-599.
- Eisenberg, N., & Fabes, R.A. (1998). Prosocial development. In W. Damon & N. Eisenberg (eds.), *Handbook of child psychology. Vol. 3: Social, emotional and personality development* (5th ed.). New York: Wiley.
- Elias, M., & Clabby, J. (1988). Teaching social decision making. *Educational Leadership*, *45*, 52-55.
- Elias, M., & Clabby, J. (1992). **Building social problem-solving skills: Guidelines from a school-based program**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ellis, A. (1982). Self-direction in sport and life. *Rational Living*, *17*, 27-33.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Fraser-Thomas, J.L., Côté, J., & Deakin, J. (2005). Youth sport programs: An avenue to foster positive youth development. *Physical Education and Sport Pedagogy*, *10*(1), 19-40.
- Frauenknecht, M., & Black, D.R. (2004). Problem-solving training for children and adolescents. . In E. C. Chang, T. J. D'Zurilla, & L. Sanna (Eds), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 153-170). Washington, DC: American Psychological Association.
- Glisson, C., & James, L.R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human services teams. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 767-794.
- Gould, D., & Carson, S. (2008a). Personal development through sport. In O. Bar-Or & H. Hebestreit (Eds.), *The encyclopedia of sports medicine - the child and adolescent athlete* (pp. 287-301). Oxford: Blackwell Science.
- Gould, D., & Carson, S. (2008b). Life skills development through sport: Current status and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, *1*, 58-78.



- Gould, D., Chung, Y., Smith, P., & White, J. (2006). Future directions in coaching life skills: Understanding high school coaches' views and needs. *Athletic Insights: The Online Journal of Sports Psychology*, 18(3). Available from: www.athleticinsight.com/Vol18Iss3/CoachingLifeSkill.htm.
- Grant, J.S., Elliott, T.R., Giger, J.N., & Bartolucci, A.A. (2001). Social problem-solving abilities, social support, and adjustment among family caregivers of individuals with a stroke. *Rehabilitation Psychology*, 46, 44-57.
- Greenberger, D.B., Strasser, S., Cummings, L.L., & Dunham, R.B. (1989). The impact of personal control on performance and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 29-51.
- Hamilton, S.F., Hamilton, M.A., & Pittman, K. (2004) Principles for youth development. In S. F. Hamilton & M. A. Hamilton (Eds.) *The youth development handbook: Coming of age in American communities* (pp. 3-22). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hansen, D. M., & Larson, R. (2005). *The Youth Experience Survey 2.0*. Unpublished manuscript, University of Illinois at Urbana-Champaign. [<http://web.aces.uiuc.edu/youthdev/>].
- Hansen, D., Larson, R., & Dworkin, J. (2003). What adolescents learn in organized youth activities: A survey of self-reported developmental experiences. *Journal of Research on Adolescence*, 13(1), 25-56.
- Haynes, L.A., & Avery, A.W. (1979). Training adolescents in self-disclosure and empathy skills. *Journal of Counseling Psychology*, 26(6), 526-530.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.P. (2006). *Joining together: Group theory and group skills* (9th ed.). Boston: Pearson Education.
- Kimble, C.E. (1990). *Social psychology: Studying human interaction*. Kerper Boulevard, Dubuque: Wm. C. Brown.
- Klerman, L. (1993). The influence of economic factors on health-related behaviors in adolescents. In S. Millstein, A. Petersen, & E. Nightingale (Eds.), *Promoting the health of adolescents* (pp. 38-57). New York: Oxford.
- Kohlberg, L., Ricks, D., & Snarey, J. (1984). Childhood development as a predictor of adaptation in adulthood. *Genetic Psychology Monographs*, 110, 91-112.
- Kurdek, L.A., & Krile, D. (1982). A developmental analysis of the relation between peer acceptance and both interpersonal understanding and perceived social self-competence. *Child Development*, 53, 1485-1491.
- Lakein, A. (1973). *How to get control of your time and your life*. New York: New American Library.
- Larson, R. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist*, 55(1), 170-183.
- Larson, R. (2007). From "I" to "We": Development of the capacity for teamwork in youth programs. In R. Lerner & R. Silbereisen (Eds.), *Approaches to positive youth development* (pp. 277-292). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Larson, R., & Walker, K. (2005). Processes of positive development: Classic theories. In P. Witt & L. Caldwell (Eds.), *Recreation and youth development* (pp.131-148). State College, PA: Venture Publishing.



REFERÊNCIAS

- Larson, R., Walker, K., & Pearce, N. (2005). A comparison of youth-driven and adult-driven youth programs: Balancing inputs from youth and adults. *Journal of Community Psychology*, *33*(1), 57-74.
- Latham, G.P., & Locke, E.A. (2007). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, *12*(4), 290-300.
- Lindbeck, A., & Snower, D.J. (2000). Multitask learning and the reorganization of work: From Tayloristic to holistice organization. *Journal of Labor Economics*, *18*, 353-372.
- Locke, E.A., Shaw, K., Saari, L., & Latham, G.P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, *90*, 125-152.
- Macan, T.H., Shahani, C., Dipboye, R.L., & Phillips, A.P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, *84*(4), 760-768.
- Maher, C.A. (1981). Time management training for school psychologists. *Professional Psychology*, *12*(5), 613-620.
- Maher, C.A. (1986). Improving the instructional supervisory behavior of public school principals by means of time management: Experimental evaluation and social validation. *Professional School Psychology*, *1*(3), 177-191.
- Mannix, E., & Neal, M.A. (2005). What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, *6*, 31-55.
- Martens, R. (1987). *Coaches guide to sport psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Maydeu-Olivares, A., & D'Zurilla, T.J. (1997). The factor structure of the problem solving inventory. *European Journal of Psychological Assessment*, *13*(3), 206-215.
- Meichenbaum, D. (1985). *Stress inoculation training*. New York: Pergamon Press.
- Meyer, A., Nicholson, R., Danish, S.J., Fries, E., & Polk, V. (2000). A model to measure program integrity of peer-led health promotion programs in rural middle schools: Assessing the implementation of the sixth grade goals for health program. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, *11*(2), 223-252.
- Middlebrook, P.N. (1980). *Social psychology and modern life* (2nd ed.). New York: Alfred A. Knopf.
- Mitchell, T.R. (1982). Motivation: New directions for theory, research and practice. *Academy of Management Review*, *7*, 80-88.
- Mitchell, T.R., Thompson, K.R., & George-Falvy, J. (2000). Goal setting: Theory and practice. In C. L. Cooper & E. A. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (pp. 216-249). Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Murray, M.C., & Murphy, B.L. (2001). Leadership effectiveness. In J.M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology* (pp. 82-106). Mountain View, CA: Mayfield.
- National Research Council and Institute of Medicine (2002) *Community programs to promote youth development*. Washington: National Academy Press.
- Nezu, A.M., Nezu, C.M., & Perri, M.G. (1989). *Problem-solving therapy for depression: Distinctive and overlapping features*. New York: Wiley.



- Orlick, T.D. (1993). *Free to feel great: Teaching children to excel at living*. Carp, Ontario: Creative Bound.
- Orlick, T.D. (1995). *Nice on my feelings: Nurturing the best in children and parents*. Carp, Ontario: Creative Bound.
- Papacharisis, V., Goudas, M., Danish, S., & Theodorakis, Y. (2005). The effectiveness of teaching a life skills program in a school-based sport context. *Journal of Applied Sport Psychology, 17*, 247-254.
- Peeters, M.A.G., & Rutte, C.G. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(1), 64-75.
- Peterson, C. (2004) Positive social science. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 591*, 186-201.
- Pittman, K.J. (1991) *Promoting youth development: Strengthening the role of youth serving and community organizations*. Washington, Academy for Educational Development: Center for Youth Development and Policy Research.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Selman, R.L. (2003). *The promotion of social awareness: Powerful lessons from the partnership of developmental theory and classroom practice*. New York: Russell Sage Foundation.
- Shure, M. (1993). I Can Problem Solve (ICPS): Interpersonal cognitive problem solving for young children. *Early Child Development and Care, 96*, 49-64.
- Shure, M. (1997). Interpersonal cognitive problem solving: Primary prevention of early high-risk behaviors in the preschool and primary years. In G. Albee & T. Gullotta (Eds.), *Primary prevention works* (pp. 167-188). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smith, R.E. (2001). Positive reinforcement, performance feedback, and performance enhancement. In J.M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology. Personal growth to peak performance* (4th ed., pp. 29-42). Mountain View, CA: Mayfield.
- Snell, S.A., Shadur, M.A., & Wright, P.M. (2000). Human resources strategy: The era of our ways. In M. A. Hitt, E. Freeman, & J. S. Harrison (eds.), *Handbook of strategic management* (pp. 627-649). Oxford, UK: Blackwell.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations, 39*, 1005-1016.
- Spivack, G., Platt, J., & Shure, M. (1976). *The problem-solving approach to adjustment*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Steen, T.A., Kachorek, L.V., & Peterson, C. (2003). Character strengths among youth. *Journal of Youth and Adolescence, 32*(1), 5-16.
- Tisdelle, D.A., & St. Lawrence, J.S. (1986). Interpersonal problem solving competence: Review and critique of the literature. *Clinical Psychology Review, 6*, 337-356
- Wadsworth, B. (1984). *Piaget's theory of cognitive and affective development* (3rd ed.). New York: Longman.



REFERÊNCIAS

- Weinberg, R.S., & Gould, D. (2007). *Foundations of sport and exercise psychology* (4rd Ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Weiss, M.R. (2006). *The First Tee 2005 research summary: Longitudinal effects of the First Tee Life Skills Educational Program on positive youth development*. St. Augustine, FL: The First Tee.
- Weissberg, M., Berentsen, M., Cote, A., Cravey, B., & Heath, K. (1982). An assessment of the personal, career, and academic needs of undergraduate students. *Journal of College Student Personnel*, **23**, 115-122.



Anexos



Anexo 01

Conselhos
e sugestões aos
adultos



Conselhos e sugestões aos adultos

CONSELHOS E SUGESTÕES AOS ADULTOS

O PEP-CJ é um programa de intervenção dirigido a crianças e jovens em idade escolar, sendo centrado no ensino de competências de vida destinadas a **promover experiências positivas** nestas faixas etárias.

Procura-se com o programa melhorar a capacidade dos participantes enfrentarem os desafios e as exigências colocadas pelos contextos pessoais, familiares, educativos e sociais. Deste ponto de vista, o objectivo principal desta proposta de intervenção prende-se com a promoção de experiências positivas, decorrentes da aprendizagem de um conjunto de competências que ajudem a promover a autonomia, a auto-eficácia e o ajustamento pessoal e social. Assim sendo, o PEP-CJ foi estruturado de modo a que os participantes criem espaços de troca de experiências, de aprendizagem de novas competências e de melhoria das capacidades pessoais.

Dado o facto de ter um contacto regular com algum dos participantes incluídos neste programa de intervenção, elaborámos este documento destinado a **explicar-lhe** cada uma das seis áreas trabalhadas no programa bem como algumas **sugestões práticas** sobre o modo como poderá ajudar a criança ou o jovem a melhorar e pôr em prática as competências implementadas no PEP-CJ.

Se tiver alguma dúvida ou questão sobre este documento ou aspectos relacionados com o programa, não hesite em contactar-nos.

Contactos

(Responsável)

(Monitor)

Morada

Morada



MÓDULO DE GESTÃO DE STRESSE

O que é treinado no programa?

Os participantes aprendem neste módulo a melhorar a forma como reagem a situações negativas do seu dia-a-dia. Em termos gerais, procura-se ajudar as crianças e jovens a alterarem os pensamentos e sentimentos negativos, de modo a conseguirem lidar de um modo mais positivo e funcional com as fontes de tensão e stresse que enfrentam nas suas vidas.

Como pode ajudar?

- ✓ Procure estar atento(a) a possíveis situações de stresse que possam ser colocadas à criança ou ao jovem (ex: teste de uma disciplina considerada difícil; problema com colegas e/ou familiares, etc.);
- ✓ Incentive uma atitude positiva e de confiança perante a situação de stresse, dizendo que pode ser uma boa oportunidade para treinar pensamentos e sentimentos positivos. Neste caso, os participantes foram encorajados a utilizar a “troca de sentimentos” ou o “ciclo de pensamentos e sentimentos”. Recorde-lhes estes nomes, dizendo-lhes que foram técnicas que aprenderam no programa;
- ✓ Se o participante tiver dúvidas sobre quais os pensamentos positivos a escolher, procure ajudá-lo a definir esses pensamentos (ex: “vou ser capaz de tirar nota positiva no teste”; “vou preparar-me bem para o teste”; “se eu estudar bem, vou tirar nota positiva”, etc.);
- ✓ Procure depois verificar no dia-a-dia se a criança ou o jovem está a conseguir implementar o pensamento positivo. Seja positivo e otimista! Acredite nas capacidades de serem bem sucedidos e reforce os esforços na tentativa de resolver o problema;
- ✓ Use exemplos da sua vida em que perante situações difíceis foi capaz de ultrapassar as adversidades. Os mais novos valorizam imenso os seus conselhos e gostam de saber que não são os únicos a terem receio de enfrentar os problemas.



MÓDULO DE MOTIVAÇÃO

O que é treinado no programa?

No PEP-CJ, a motivação dos participantes é trabalhada através da formulação de objectivos. Assim, procura-se que as crianças e jovens aprendam a importância dos objectivos, enquanto estratégia motivacional para ajudar a atingir aspectos importantes da vida.

Durante o programa, os participantes foram incentivados a definirem os seus objectivos, traçando depois planos de acção para concretizarem metas estabelecidas.

Como pode ajudar?

- ✓ Discuta a importância de termos objectivos na vida, pois estes ajudam-nos a definir o que é importante para nós e mantêm-nos motivados e empenhados no dia-a-dia;
- ✓ Saliente as vantagens dos objectivos serem importantes para a criança ou para o jovem. Procure não impor os seus objectivos, uma vez que esse facto pode levar à desmotivação dos participantes;
- ✓ Não pressione no sentido do participante lhe contar os objectivos pessoais. Mais importante do que saber qual o objectivo formulado pela criança ou pelo jovem é demonstrar apreço pelo seu esforço e empenho no alcance das metas traçadas;
- ✓ Procure verificar se a criança ou o jovem necessita da sua ajuda para conseguir alcançar os objectivos formulados;
- ✓ Caso o participante manifeste dificuldades em alcançar os objectivos, analise até que ponto esse objectivo é realista face às circunstâncias e capacidades apresentadas. De facto, mais vale ter um objectivo realista mas alcançável do que um objectivo difícil mas irrealista;
- ✓ Verifique se o plano de acção traçado para alcançar os objectivos está bem formulado (ex: se o participante pretende melhorar as notas escolares, deverá ter uma organização do tempo no dia-a-dia que lhe permita estudar para os testes);
- ✓ Procure estabelecer reforços para o caso do participante atingir os objectivos formulados. Evite os prémios materiais e financeiros pois isso pode acabar por diminuir a motivação interna ou intrínseca, ou seja, pode prejudicar a vontade em atingir os objectivos para melhorar constantemente. Use antes os reforços verbais (ex: “estou muito contente contigo”) e faça actividades que ajudem a fortalecer a sua relação com a criança ou o jovem (ex: passeios, idas ao cinema, etc.).

MÓDULO DA GESTÃO DO TEMPO

O que é treinado no programa?

No caso do PEP-CJ, a gestão do tempo é trabalhada através da definição de horários de funcionamento pessoal. Assim, os participantes começam por definir os aspectos que atribuem maior valor nas suas vidas bem como as tarefas rotineiras do seu dia-a-dia. De seguida, propõe-se o registo escrito das actividades num horário semanal, devendo os participantes registar as tarefas a realizar.

Como pode ajudar?

- ✓ Discuta com o participante o modo como ele definiu as suas actividades semanais, observando se a sua ajuda é necessária para a concretização de alguma tarefa (ex: ajudar a estudar, apoiar nas deslocações, etc.);
- ✓ Analise se as actividades semanais permitem ao participante fazer as tarefas inevitáveis (ex: ir à escola, estudar, etc.) mas também aquelas que ele prefere e aprecia (ex: fazer actividades recreativas, estar com os amigos, etc.);
- ✓ Caso o participante esteja com dificuldades em cumprir o estabelecido no horário, ajude-o a reformular as actividades previstas. Neste caso, procure também discutir as razões pelas quais o horário não estava a funcionar, prevenindo assim o surgimento do problema no futuro;
- ✓ Não utilize o horário para impor as suas actividades à criança ou ao jovem. O horário só funciona se estiver de acordo com as expectativas e necessidades do participante;
- ✓ Discuta a importância do participante adequar o seu horário à época do ano (ex: o horário em tempo de aulas deverá ser diferente do horário em época de férias);
- ✓ Preveja possíveis obstáculos à concretização das actividades dos horários (ex: atrasos nos transportes públicos) e ajude a definir soluções para esses problemas



MÓDULO DE RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

O que é treinado no programa?

Nesta parte do programa, incentiva-se a resolução de problemas seguindo um conjunto de etapas. Assim, os participantes começam por definir de forma clara o tipo de problemas que enfrentam no dia-a-dia bem como as causas que podem estar na base destas situações. De seguida, definem possíveis soluções para as dificuldades sentidas, treinando estratégias específicas para aplicarem quando se depararem com os problemas.

Como pode ajudar?

- ✓ Procure verificar o tipo de problemas que o participante se depara no dia-a-dia, de modo a poder discutir estas situações de um modo aberto e franco;
- ✓ Evite formular as soluções para os problemas. Isso pode levar à sensação de incapacidade na criança ou no jovem, diminuindo a motivação na resolução do problema;
- ✓ Incentive o participante a formular as soluções para os problemas. Ajude-o a definir bem a dificuldade em causa e discuta as vantagens e desvantagens de cada solução imaginada para resolver o problema;
- ✓ Deixe o participante escolher a solução para os problemas e adopte uma atitude positiva e de confiança na sua capacidade para resolver a situação problemática em causa;
- ✓ Não adopte uma atitude negativa ou de “juiz” face à capacidade do participante resolver o problema. Isso gerará resistência na criança ou no jovem em contar-lhe os problemas no futuro;
- ✓ Descreva ao participante aquilo que ele pode ganhar e como se sentirá bem quando conseguir resolver o problema. Esteja atento(a) quando chegar esse momento, de modo a celebrar o sucedido.

MÓDULO DE COMUNICAÇÃO

O que é treinado no programa?

Este módulo do PEP-CJ visa ensinar e treinar competências de comunicação, promovendo-se uma abordagem positiva na relação com os outros e na gestão de conflitos.

No programa, entende-se que uma abordagem positiva na comunicação significa adoptar comportamentos adequados na interacção com as outras pessoas. Assim, os participantes são incentivados a utilizarem preferencialmente comportamentos positivos quando comunicam com as outras pessoas no dia-a-dia (ex: reforçar as ideias e acções dos outros, apoiar e ajudar, discordar das ideias mas sem atacar ou ofender, etc.). De um modo inverso, os participantes são estimulados a prestar atenção aos efeitos prejudiciais dos comportamentos negativos nas relações interpessoais, uma vez que estas acções tendem a originar relacionamentos de desconfiança e mal-estar entre as pessoas (ex: punir e atacar os outros, ridicularizar, descontrolar-se e exaltar-se durante as conversas, etc.). No final do módulo, os participantes são encorajados a treinar a abordagem positiva da comunicação na gestão de conflitos com outras pessoas.

Como pode ajudar?

- ✓ Procure evitar os comportamentos negativos na sua relação com os outros (ex: punir, ridicularizar, berrar, etc.). Estes comportamentos tendem a originar tensão e mal-estar nas pessoas com quem comunica e não ajudam a resolver os problemas;
- ✓ Procure ser um modelo positivo para a criança ou para o jovem, assumindo comportamentos adequados na relação com os outros (ex: procurar ouvir sem interromper, mostrar interesse pelas opiniões das outras pessoas, reforçar e apoiar as ideias quando alguém dá um contributo positivo durante a conversa, etc.);
- ✓ Em situações de conflito, procure controlar-se e manter a calma, discutindo a situação usando preferencialmente comportamentos positivos (ex: ouvir calmamente, procurar compreender, apresentar o seu ponto de vista sem ofender pessoalmente, etc.);
- ✓ Procure obter uma congruência entre os aspectos não-verbais da comunicação (ex: gestos corporais, expressões faciais, postura corporal, tom de voz, etc.) e os aspectos verbais da mensagem (ex: reforçar, apoiar, compreender, etc.). Repare que não há nada de mais desconcertante do que alguém dizer que está muito calmo durante uma discussão berrando e agitando os braços;
- ✓ Observe os comportamentos da criança ou do jovem no dia-a-dia, reforçando os seus comportamentos positivos e corrigindo os negativos. Lembre-lhe que no programa aprendeu a abordagem positiva da comunicação e esta só produz efeitos benéficos se for usada nas situações reais de vida;
- ✓ Não responda a um comportamento negativo da criança ou do jovem com outro comportamento negativo (ex: descontrolar-se, irritar-se, ofender, etc.). Pelo contrário, é nestas alturas que pode dar um bom exemplo, assumindo comportamentos positivos, como a calma, a ponderação e a discordância sem se exaltar;
- ✓ Os adultos são exemplos de vida muito importantes para os mais novos. Por isso, se assumir comportamentos positivos nas relações interpessoais estará a dar um contributo valioso para a educação e desenvolvimento das crianças e dos jovens.



MÓDULO DE TRABALHO EM EQUIPA

O que é treinado no programa?

Neste módulo, o PEP-CJ propõe a aprendizagem e treino de competências de trabalho em equipa. Assim, é discutido no programa a importância da união entre os membros de um determinado grupo e a necessidade destes se manterem coesos na tentativa de alcançarem objectivos definidos. Neste sentido, são propostas actividades que fomentam o maior conhecimento entre os membros do grupo bem como o sucesso na resolução de uma tarefa específica. No final, os participantes devem dominar estratégias que os podem ajudar a trabalhar em conjunto, assumindo estilos de comunicação positivos e facilitadores do trabalho em equipa, sabendo também como ultrapassar as tensões e dificuldades quando se deparam com problemas, erros e insucessos.

Como pode ajudar?

- ✓ Discuta com a criança ou o jovem a importância de saber trabalhar em equipa. De facto, hoje em dia esta capacidade é muito valorizada nas mais variadas situações de vida (ex: fazer um trabalho na escola, estudar para um teste, organizar uma actividade social, etc.);
- ✓ Procure definir actividades no dia-a-dia que impliquem o trabalho em conjunto (ex: realização de actividades domésticas, planear uma saída em família ou com amigos, etc.). Neste caso, analise em grupo os objectivos a atingir na tarefa e quais as responsabilidades específicas de cada um na actividade em causa;
- ✓ Assuma no seu discurso a importância do trabalho em equipa, apelando a ideias do tipo “duas cabeças pensam melhor que uma”, “se todos ajudarem será mais fácil fazer este trabalho”, etc.;
- ✓ Incentive a criança ou o jovem a colaborar com outros colegas em actividades do seu dia-a-dia, conversando sobre o modo como se sente ao longo do processo;
- ✓ Seja optimista acerca da capacidade do participante conseguir trabalhar em equipa, reforçando os seus esforços em colaborar com as outras pessoas.



Anexo 02

Modelo de
consentimento
informado:

Grupo de Intervenção



ACEITAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE INTERVENÇÃO

No âmbito do programa de intervenção **Promoção de Experiências Positivas - Crianças e Jovens (PEP-CJ)** levado a cabo _____

venho declarar a minha vontade em participar no programa.

Neste sentido, tomei conhecimento dos objectivos do programa bem como do facto da minha participação ser voluntária. Todos os dados recolhidos durante a minha participação no programa serão mantidos confidenciais, sendo apenas utilizados para fins de investigação e avaliação do programa, não sendo revelado em **qualquer circunstância** os meus resultados ou o meu nome.

Assinatura do(a) participante:

=====

AVISO AO PARTICIPANTE

Para poderes participar no programa também necessitamos do **consentimento** dos teus pais/ encarregado de educação.

Por favor, entrega-lhes esta folha e pede para assinarem no local para esse efeito, em baixo. No final, não te esqueças de **devolver** a folha ao responsável pelo programa (monitor).

=====

PAIS / ENCARREGADO DE EDUCAÇÃO

Como pais/encarregado de educação, declaramos **aceitar a participação** do(a) nosso(a) filho(a)/ educando(a) no programa acima referido. Esta participação não implica qualquer custo ou obrigação legal por parte do(a) meu/minha filho(a)/educando(a), sendo a sua participação voluntária e anónima.

Assinatura de um dos pais ou encarregado de educação

Contactos

(Responsável)

(Monitor)

Morada

Morada



Anexo 03

Modelo de
consentimento
informado:
Grupo de Controle



Modelo de consentimento informado: Grupo de Controle

ACEITAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM ESTUDO/INVESTIGAÇÃO

No âmbito do programa de intervenção **Promoção de Experiências Positivas - Crianças e Jovens (PEP-CJ)** levado a cabo _____
venho declarar a minha vontade em participar no programa.

Neste sentido, tomei conhecimento dos objectivos do programa bem como do facto da minha participação ser voluntária. Todos os dados recolhidos durante a minha participação no programa serão mantidos confidenciais, sendo apenas utilizados para fins de investigação e avaliação do programa, não sendo revelado em **qualquer circunstância** os meus resultados ou o meu nome.

Assinatura do(a) participante:

=====

AVISO AO PARTICIPANTE

Para poderes participar no programa também necessitamos do **consentimento** dos teus pais/ encarregado de educação.

Por favor, entrega-lhes esta folha e pede para assinarem no local para esse efeito, em baixo. No final, não te esqueças de **devolver** a folha ao responsável pelo programa (monitor).

=====

PAIS / ENCARREGADO DE EDUCAÇÃO

Como pais/encarregado de educação, declaramos **aceitar a participação** do(a) nosso(a) filho(a)/ educando(a) no programa acima referido. Esta participação não implica qualquer custo ou obrigação legal por parte do(a) meu/minha filho(a)/educando(a), sendo a sua participação voluntária e anónima.

Assinatura de um dos pais ou encarregado de educação

Contactos

(Responsável)

(Monitor)

Morada

Morada



Anexo 04

Medidas de
implementação: Monitor

Designação da medida
PEP-CJ: MI-Monitor

Momento(s) de
aplicação

**Após finalização
da sessão**



Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação da Sessão (Monitor) (Medida de implementação) (PEP-CJ: MI)

Data de hoje ____/____/____

Código de identificação (consultar o manual) _____

Sexo: Masculino ____ Feminino ____ Idade _____

Idade dos participantes (assinale com uma cruz):

Até aos 10 anos ____ Mais de 10 anos ____

Módulo/Tema a avaliar (assinale com uma cruz):

1. Gestão de stresse ____ 2. Motivação ____ 3. Gestão do tempo ____
4. Resolução problemas ____ 5. Comunicação ____ 6. Trabalho em equipa ____

Número da sessão a avaliar (assinale com uma cruz):

1. ____ 2. ____ 3. ____ 4. ____ 5. ____ 6. ____

Por favor, leia com atenção as questões que se seguem e assinale a resposta que **melhor** indicar a sua opinião. Tenha em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A sua opinião é muito importante para nós!

Utilize a seguinte escala para dar a sua opinião:

De modo nenhum	Pouco	Bastante	Completamente
1	2	3	4

Relativamente à sessão que acabei de realizar...	De modo nenhum	Pouco	Bastante	Completamente
1- Cumprir o horário da sessão (tempo máximo de 90 minutos)	1	2	3	4
2- Cumprir os objectivos da sessão (consultar o manual)	1	2	3	4
3- Cumprir as actividades propostas (consultar o manual)	1	2	3	4
4- Utilizei os materiais propostos	1	2	3	4

Pode escrever abaixo algum **comentário** que tenha sobre esta sessão



Anexo 05

Medidas de processo:

Monitor

Designação da medida
PEP-ÇJ: MI-Monitor

Momento(s) de aplicação

Antes do programa
Após finalização do módulo
Após finalização do programa



Caro(a) monitor(a),

Antes de mais, bem-vindo(a) ao programa de **Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)**. A sua participação na gestão deste grupo é muito importante para nós!

Durante o programa faremos um conjunto de avaliações, procurando recolher a sua opinião sobre diferentes aspectos relacionados com as actividades realizadas. Esta é a primeira avaliação. Para nós, é muito importante a sua opinião, pois só assim saberemos como se sentiu ao longo do programa.

Neste sentido, pedimos a sua **ajuda e colaboração**, respondendo ao Questionário em anexo.

Os dados resultantes das suas respostas são estritamente **confidenciais**. Isto significa que ninguém, além das pessoas responsáveis por este programa, terá acesso aos seus resultados. No entanto, pedimos-lhe para preencher o seu nome (ou código, se estiver disponível no seu manual), de modo a sabermos de quem é cada um dos questionários. Só assim conseguiremos comparar os resultados das suas avaliações.

Tenha em consideração o facto de **não existirem** respostas certas ou erradas. Por favor, indique as suas próprias opiniões, expectativas, sentimentos e atitudes, independentemente de serem ou não aquelas que prefere ou ache mais adequadas. Pede-se, por isso, o máximo de sinceridade no preenchimento dos questionários, **agradecendo-se** desde já a sua colaboração!!

Contactos

(Responsável)

Morada

(Monitor)

Morada



Medidas de processo:
Monitor

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)
Avaliação Inicial do Programa (Monitor) (PEP-CJ: MP-Monitor)

INFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA

Data de hoje ____/____/____

Sexo: Masculino ____ Feminino ____ Idade ____

Nome (em MAIÚSCULAS) _____

Código de identificação (consultar o manual) _____

Local de trabalho: _____

Curso / Área de formação académica: _____

Grau académico mais elevado:

Bacharelato ____ Licenciatura ____ Mestrado ____ Doutoramento ____

Outros _____

Há quantos anos terminou o seu curso? _____ anos

Tem algum curso de formação de formadores? Sim ____ Não ____

Tem experiência de trabalho com crianças e jovens? Sim ____ Não ____

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)
Avaliação Inicial do Programa (Monitor) (cont.) (PEP-CJ: MP-Monitor)

Por favor, leia com atenção as questões que se seguem e assinale a resposta que **melhor** indicar a sua opinião.

Tenha em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A sua opinião é muito importante para nós!

Idade dos participantes do grupo que vai dirigir:

Até aos 10 anos ___ Mais de 10 anos ___

Utilize a seguinte escala para dar a sua opinião:

Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1	2	3	4	5	6	sem opinião

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O	
1- Vou conduzir muito bem este programa	1	2	3	4	5	6	0
2- Vou conseguir envolver toda a gente nas actividades deste programa	1	2	3	4	5	6	0
3- Vou conseguir explicar o que pretendo deste programa	1	2	3	4	5	6	0
4- Vou empenhar-me na realização deste programa	1	2	3	4	5	6	0
5- O horário em que decorrerá o programa é adequado	1	2	3	4	5	6	0
6- As actividades propostas são adequadas	1	2	3	4	5	6	0
7- Os materiais e/ou exemplos a utilizar são adequados	1	2	3	4	5	6	0
8- A duração do programa é adequada	1	2	3	4	5	6	0
9- Vou gostar de dirigir este programa	1	2	3	4	5	6	0
10- Pessoalmente, é importante dirigir este programa	1	2	3	4	5	6	0
11- Sinto que posso aprender coisas úteis para a minha vida neste programa	1	2	3	4	5	6	0
12- Sinto que me vou divertir neste programa	1	2	3	4	5	6	0

Pode escrever abaixo algum **comentário** que tenho sobre este programa



Medidas de processo: Monitor

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação Final do Módulo/Tema (Monitor) (PEP-CJ: MP-Monitor)

Código de identificação (consultar o manual) _____ Idade ____ anos
Início do módulo/tema (mês/ano) ____ / ____ Final (mês/ano) ____ / ____
Local _____ Nome do grupo _____

Idade dos participantes: Até aos 10 anos ____ Mais de 10 anos ____

Módulo/Tema a avaliar (assinale com uma cruz):

1. Gestão de stresse ____ 2. Motivação ____ 3. Gestão do tempo ____
4. Resolução problemas ____ 5. Comunicação ____ 6. Trabalho em equipa ____

Por favor, leia com atenção as questões que se seguem e assinale a resposta que **melhor** indicar a sua opinião. Tenha em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A sua opinião é muito importante para nós!

Utilize a seguinte escala para dar a sua opinião:

Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1	2	3	4	5	6	sem opinião

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1- Conduzi muito bem este módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
2- Consegui envolver toda a gente nas actividades deste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
3- Consegui explicar o que pretendia deste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
4- Empenhei-me na realização deste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
5- O horário em que decorreu este módulo/tema foi adequado	1	2	3	4	5	6	0
6- As actividades propostas são adequadas	1	2	3	4	5	6	0
7- Os materiais e/ou exemplos a utilizar são adequados	1	2	3	4	5	6	0
8- A duração do módulo/tema foi adequada	1	2	3	4	5	6	0
9- Gostei de dirigir este módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
10- Pessoalmente, foi importante ter dirigido este módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
11- Acabei por aprender coisas neste módulo/tema que foram muito úteis para a minha vida	1	2	3	4	5	6	0
12- Diverti-me neste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0

Pode escrever abaixo algum **comentário** que tenha sobre este programa



Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação Final do Programa (Monitor) (PEP-CJ: MP-Monitor)

Código de identificação (consultar o manual) _____ Idade ____ anos

Início do programa (mês/ano) ____ / _____ Final (mês/ano) ____ / _____

Local _____ Nome do grupo _____

Idade dos participantes: Até aos 10 anos ____ Mais de 10 anos ____

Por favor, leia com atenção as questões que se seguem e assinale a resposta que **melhor** indicar a sua opinião.

Tenha em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A sua opinião é muito importante para nós!

Utilize a seguinte escala para dar a sua opinião:

Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1	2	3	4	5	6	sem opinião

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O	
1- Conduzi muito bem este programa	1	2	3	4	5	6	0
2- Consegui envolver toda a gente nas actividades deste programa	1	2	3	4	5	6	0
3- Consegui explicar o que pretendia deste programa	1	2	3	4	5	6	0
4- Empenhei-me na realização deste programa	1	2	3	4	5	6	0
5- O horário em que decorreu o programa foi adequado	1	2	3	4	5	6	0
6- As actividades propostas foram adequadas	1	2	3	4	5	6	0
7- Os materiais e/ou exemplos utilizados foram adequados	1	2	3	4	5	6	0
8- A duração do programa foi adequada	1	2	3	4	5	6	0
9- Gostei de dirigir este programa	1	2	3	4	5	6	0
10- Pessoalmente, foi importante ter dirigido este programa	1	2	3	4	5	6	0
11- Acabei por aprender coisas neste programa que foram muito úteis para a minha vida	1	2	3	4	5	6	0
12- Diverti-me neste programa	1	2	3	4	5	6	0

Pode escrever algum **comentário** que tenha sobre este programa



anexo 06

Medidas de processo:
Participantes (até aos 10 anos)

Designação da medida
PEP-CJ: MP-Participantes

Momento(s) de aplicação

Antes do programa
Após finalização do módulo
Após finalização do programa



Medidas de processo: Participantes (até aos 10 anos)

Caro(a) jovem,

Antes de mais, bem-vindo(a) ao programa de **Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)**. A tua participação é muito importante para nós!

Durante o programa faremos um conjunto de avaliações, procurando recolher a tua opinião sobre diferentes aspectos relacionados com as actividades realizadas. Esta é a primeira avaliação. Para nós, é muito importante a tua opinião, pois só assim saberemos como te sentiste ao longo do programa.

Neste sentido, pedimos a tua **ajuda e colaboração**, respondendo ao Questionário em anexo.

Os dados resultantes das tuas respostas são estritamente **confidenciais**. Isto significa que ninguém, além das pessoas responsáveis por este programa, terá acesso aos teus resultados. No entanto, pedimos-te para preencheres o teu nome (ou código, se estiver disponível no teu manual), de modo a sabermos de quem é cada um dos questionários. Só assim conseguiremos comparar os resultados das tuas avaliações.

Tem em consideração o facto de **não existirem** respostas certas ou erradas. Por favor, indica as tuas próprias opiniões, expectativas, sentimentos e atitudes, independentemente de serem ou não aquelas que preferes ou achas mais adequadas. Pede-se, por isso, o máximo de sinceridade no preenchimento dos questionários, agradecendo-se desde já a tua colaboração!!

Contactos

(Responsável)

Morada

(Monitor)

Morada



PEP-CJ

Medidas de processo:
Participantes (até aos 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)
Avaliação Inicial do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

INFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA

Data de hoje ____/____/____

Sexo: Masculino ____ Feminino ____ Idade ____

Nome (em MAIÚSCULAS) _____

Código de identificação (consultar manual) _____

Ano escolar

1º ano ____ 2º ano ____ 3º ano ____ 4º ano ____ 5º ano ____ 6º ano ____

7º ano ____ 8º ano ____ 9º ano ____ 10º ano ____ 11º ano ____ 12º ano ____

Retenções de ano

Já reprovaste de ano? Sim ____ Não ____

Se sim, quantas vezes? _____

Achas que vais **passar de ano** na escola?

Não	Quase de certeza que não	Não sei	Quase de certeza que sim	sim	S/O
1	2	3	4	5	sem opinião



Medidas de processo: Participantes (até aos 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação Inicial do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

Por favor, lê com atenção as questões que se seguem e assinala a resposta que **melhor** indicar a tua opinião.

Tem em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A tua opinião é muito importante para nós!

Utiliza a seguinte escala para dares a tua opinião:

Discordo muito	Discordo	Concordo um pouco	Concordo muito	N/S
				não sei
1	2	3	4	0

	Discordo muito	Discordo	Concordo um pouco	Concordo muito	N/S
					não sei
1 - Vou gostar de participar neste programa	1	2	3	4	0
2 - Para mim, é importante estar neste programa	1	2	3	4	0
3 - Sinto que posso aprender coisas úteis para a minha vida neste programa	1	2	3	4	0
4 - Sinto que me vou divertir neste programa	1	2	3	4	0

Podes escrever abaixo algum **comentário** que tenhas sobre este programa



Medidas de processo: Participantes (até aos 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação Final do Módulo/Tema (Participantes) (PEP-CJ: MP- Participante)

Código de identificação (consultar o manual) _____ Idade _____ anos

Sexo: Masculino ___ Feminino ___ **Nome do grupo** _____

Módulo/Tema a avaliar (assinala com uma cruz):

- 1. Gestão de stresse ___ 2. Motivação ___ 3. Gestão do tempo ___
- 4. Resolução problemas ___ 5. Comunicação ___ 6. Trabalho em equipa ___

Por favor, lê com atenção as questões que se seguem e assinala a resposta que **melhor** indicar a tua opinião.

Tem em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas.

A tua opinião é muito importante para nós!

Utiliza a seguinte escala para dares a tua opinião:

Discordo muito	Discordo	Concordo um pouco	Concordo muito	N/S
				não sei
1	2	3	4	0

	Discordo muito	Discordo	Concordo um pouco	Concordo muito	N/S
					não sei
1 - O monitor/responsável conduziu muito bem este módulo/tema	1	2	3	4	0
2 - O monitor/responsável conseguiu envolver toda a gente nas actividades deste módulo/tema	1	2	3	4	0
3 - O monitor/responsável conseguiu explicar o que pretendia deste módulo/tema	1	2	3	4	0
4 - O monitor/responsável empenhou-se na realização deste módulo/tema	1	2	3	4	0
5 - O horário em que decorreu este módulo/tema foi adequado	1	2	3	4	0
6 - As actividades propostas foram adequadas	1	2	3	4	0
7 - Os materiais e/ou exemplos utilizados foram adequados	1	2	3	4	0
8 - A duração do módulo/tema foi adequada	1	2	3	4	0
9 - Gostei de participar neste módulo/tema	1	2	3	4	0
10 - Foi importante ter estado neste módulo/tema	1	2	3	4	0
11 - O que aprendi foi muito útil para a minha vida	1	2	3	4	0
12 - Diverti-me neste módulo/tema	1	2	3	4	0

Podes escrever abaixo algum **comentário** que tenhas sobre este programa



Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)
Avaliação Final do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

INFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA

Data de hoje ____/____/____

Sexo: Masculino ____ Feminino ____ Idade ____

Nome (em MAIÚSCULAS) _____

Código de identificação (consultar manual) _____

Achas que vais **passar de ano** na escola?

Não	Quase de certeza que não	Não sei	Quase de certeza que sim	sim	S/O
1	2	3	4	5	sem opinião



Medidas de processo: Participantes (até aos 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação Final do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

Por favor, lê com atenção as questões que se seguem e assinala a resposta que melhor indicar a tua opinião.

Tem em consideração o facto de não existirem respostas certas ou erradas. A tua opinião é muito importante para nós!

Utiliza a seguinte escala para dares a tua opinião

Discordo muito	Discordo	Concordo um pouco	Concordo muito	N/S
				não sei
1	2	3	4	0

	Discordo muito	Discordo	Concordo um pouco	Concordo muito	N/S
					não sei
1 - O monitor/responsável conduziu muito bem este programa	1	2	3	4	0
2 - O monitor/responsável conseguiu envolver toda a gente nas actividades deste programa	1	2	3	4	0
3 - O monitor/responsável conseguiu explicar o que pretendia neste programa	1	2	3	4	0
4 - O monitor/responsável empenhou-se na realização deste programa	1	2	3	4	0
5 - O horário em que decorreu o programa foi adequado	1	2	3	4	0
6 - As actividades propostas foram adequadas	1	2	3	4	0
7 - Os materiais e/ou exemplos utilizados foram adequados	1	2	3	4	0
8 - A duração do programa foi adequada	1	2	3	4	0
9 - Gostei de participar neste programa	1	2	3	4	0
10 - Foi importante ter estado neste programa	1	2	3	4	0
11 - O que aprendi neste programa foi muito útil para a minha vida	1	2	3	4	0
12 - Diverti-me neste programa	1	2	3	4	0

Podes escrever abaixo algum **comentário** que tenhas sobre este programa



anexo 07

Medidas de processo:
Participantes (mais de 10 anos)

Designação da medida

PEP-CJ: MP-Participantes

Momento(s) de aplicação

Antes do programa
Após finalização do módulo
Após finalização do programa



Medidas de processo: Participantes (mais de 10 anos)

Caro(a) jovem,

Antes de mais, bem-vindo(a) ao programa de **Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)**. A tua participação é muito importante para nós!

Durante o programa faremos um conjunto de avaliações, procurando recolher a tua opinião sobre diferentes aspectos relacionados com as actividades realizadas. Esta é a primeira avaliação. Para nós, é muito importante a tua opinião, pois só assim saberemos como te sentiste ao longo do programa.

Neste sentido, pedimos a tua **ajuda e colaboração**, respondendo ao Questionário em anexo.

Os dados resultantes das tuas respostas são estritamente **confidenciais**. Isto significa que ninguém, além das pessoas responsáveis por este programa, terá acesso aos teus resultados. No entanto, pedimos-te para preencheres o teu nome (ou código, se estiver disponível no teu manual), de modo a sabermos de quem é cada um dos questionários. Só assim conseguiremos comparar os resultados das tuas avaliações.

Tem em consideração o facto de **não existirem** respostas certas ou erradas. Por favor, indica as tuas próprias opiniões, expectativas, sentimentos e atitudes, independentemente de serem ou não aquelas que preferes ou achas mais adequadas. Pede-se, por isso, o máximo de sinceridade no preenchimento dos questionários, **agradecendo-se** desde já a tua colaboração!!

Contactos

(Responsável)

(Monitor)

Morada

Morada



Medidas de processo:
Participantes (mais de 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)
Avaliação Inicial do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

INFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA

Data de hoje ____/____/____

Sexo: Masculino ____ Feminino ____ Idade ____

Nome (em MAIÚSCULAS) _____

Código de identificação (consultar manual) _____

Ano escolar

1º ano ____ 2º ano ____ 3º ano ____ 4º ano ____ 5º ano ____ 6º ano ____

7º ano ____ 8º ano ____ 9º ano ____ 10º ano ____ 11º ano ____ 12º ano ____

Retenções de ano

Já reprovaste de ano? Sim ____ Não ____

Se sim, quantas vezes? _____

Achas que vais **passar de ano** na escola?

Não	Quase de certeza que não	Não sei	Quase de certeza que sim	sim	S/O
1	2	3	4	5	sem opinião

Com quantas negativas (assinala a tua resposta com uma cruz)?

Nenhuma (zero) ____ Uma ____ Duas ____ Três ____ Mais de três ____



Medidas de processo: Participantes (mais de 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação Inicial do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

Código de identificação (consultar o manual) _____ Idade ____ anos

Sexo: Masculino ___ Feminino ___ Nome do grupo _____

Por favor, lê com atenção as questões que se seguem e assinala a resposta que **melhor** indicar a tua opinião.

Tem em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A tua opinião é muito importante para nós!

Utiliza a seguinte escala para dares a tua opinião:

Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1	2	3	4	5	6	sem opinião

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1-Vou gostar de participar neste programa	1	2	3	4	5	6	0
2- Para mim, é importante estar neste programa	1	2	3	4	5	6	0
3- Sinto que posso aprender coisas úteis para a minha vida neste programa	1	2	3	4	5	6	0
4-Sinto que me vou divertir neste programa	1	2	3	4	5	6	0

Podes escrever abaixo algum **comentário** que tenhas sobre este programa



Medidas de processo:
Participantes (mais de 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)
Avaliação Final do Módulo/Tema (Participantes) (PEP-CJ: MP- Participante)

Código de identificação (consultar o manual) _____ Idade _____ anos

Sexo: Masculino ___ Feminino ___ **Nome do grupo** _____

Módulo/Tema a avaliar (assinala com uma cruz):

1. Gestão de stresse ___ 2. Motivação ___ 3. Gestão do tempo ___
4. Resolução problemas ___ 5. Comunicação ___ 6. Trabalho em equipa ___

Por favor, lê com atenção as questões que se seguem e assinala a resposta que **melhor** indicar a tua opinião.

Tem em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A tua opinião é muito importante para nós!

Utiliza a seguinte escala para dares a tua opinião:

Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1	2	3	4	5	6	sem opinião

	Discordo totalmente				Concordo totalmente	S/O	
1- O monitor/responsável conduziu muito bem este módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
2- O monitor/responsável conseguiu envolver toda a gente nas actividades deste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
3- O monitor/responsável conseguiu explicar o que pretendia deste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
4- O monitor/responsável empenhou-se na realização deste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
5- O horário em que decorreu este módulo/tema foi adequado	1	2	3	4	5	6	0
6- As actividades propostas foram adequadas	1	2	3	4	5	6	0
7- Os materiais e/ou exemplos utilizados foram adequados	1	2	3	4	5	6	0
8- A duração do módulo/tema foi adequada	1	2	3	4	5	6	0
9- Gostei de participar neste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
10- Foi importante ter estado neste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0
11- O que aprendi foi muito útil para a minha vida	1	2	3	4	5	6	0
12- Diverti-me neste módulo/tema	1	2	3	4	5	6	0

Podes escrever abaixo algum **comentário** que tenha sobre este programa



Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ)
Avaliação Final do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

INFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA

Data de hoje ____/____/____

Sexo: Masculino ____ Feminino ____ Idade ____

Nome (em MAIÚSCULAS) _____

Código de identificação (consultar manual) _____

Achas que vais **passar de ano** na escola?

Não	Quase de certeza que não	Não sei	Quase de certeza que sim	sim	S/O
1	2	3	4	5	sem opinião

Com **quantas** negativas (assinala a tua resposta com uma cruz)?

Nenhuma (zero) ____ Uma ____ Duas ____ Três ____ Mais de três ____



Medidas de processo: Participantes (mais de 10 anos)

Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ) Avaliação Final do Programa (Participantes) (PEP-CJ: MP-Participante)

Por favor, lê com atenção as questões que se seguem e assinala a resposta que **melhor** indicar a tua opinião.

Tem em consideração o facto de **não** existirem respostas certas ou erradas. A tua opinião é muito importante para nós!

Utiliza a seguinte escala para dares a tua opinião:

Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo	Concordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	S/O
1	2	3	4	5	6	sem opinião

	Discordo totalmente				Concordo totalmente	S/O	
1- O monitor/responsável conduziu muito bem este programa	1	2	3	4	5	6	0
2- O monitor/responsável conseguiu envolver toda a gente nas actividades deste programa	1	2	3	4	5	6	0
3- O monitor/responsável conseguiu explicar o que pretendia deste programa	1	2	3	4	5	6	0
4- O monitor/responsável empenhou-se na realização deste programa	1	2	3	4	5	6	0
5- O horário em que decorreu este programa foi adequado	1	2	3	4	5	6	0
6- As actividades propostas foram adequadas	1	2	3	4	5	6	0
7- Os materiais e/ou exemplos utilizados foram adequados	1	2	3	4	5	6	0
8- A duração do programa foi adequada	1	2	3	4	5	6	0
9- Gostei de participar neste programa	1	2	3	4	5	6	0
10- Foi importante ter estado neste programa	1	2	3	4	5	6	0
11- O que aprendi neste programa foi muito útil para a minha vida	1	2	3	4	5	6	0
12- Diverti-me neste programa	1	2	3	4	5	6	0

Podes escrever abaixo algum **comentário** que tenhas sobre este programa



Promoção de **E**xperiências **P**ositivas em **C**rianças e **J**ovens

PROGRAMA DE COMPETÊNCIAS DE VIDA

Manual para os participantes

(Grupo até aos 10 anos)



BEM-VINDO(A) AO PEP-CJ!

Promoção de Experiências Positivas - Crianças e Jovens

Obrigado por escolher dirigir este programa e assim juntar-se à equipa “PEP”!

O PEP-CJ é um programa de intervenção dirigido a crianças e jovens em idade escolar, sendo centrado no ensino de competências de vida destinadas a **promover experiências positivas** nestas faixas etárias.

As actividades seleccionadas foram formuladas a partir deste objectivo central.

A implementação deste programa supõe um **conhecimento** sobre os fundamentos que estiveram na base do seu desenvolvimento. Por isso, parte-se do princípio que adopta as condições aconselhadas para levar a cabo o programa. De facto, os seus conhecimentos acerca das seis competências de vida propostas no PEP-CJ, a sua preparação para gerir grupos de trabalho e o domínio das técnicas envolvidas na relação pedagógica, são essenciais para garantir o sucesso na condução desta proposta de intervenção.

O PEP-CJ foi estruturado de modo a que os participantes criem espaços de troca de experiências, de aprendizagem de novas competências e de melhoria das capacidades pessoais. Esperemos que este desafio seja também uma **experiência positiva para si!**

O desenvolvimento do programa foi efectuado a partir dos esforços de um grupo de investigação com interesses comuns no estudo da adaptação, rendimento e desenvolvimento humano. Por isso, se tiver alguma dúvida ou pretender analisar de um modo mais detalhado os resultados alcançados na implementação do programa com o seu grupo de trabalho não hesite em contactar-nos.



CÓDIGOS DE IDENTIFICAÇÃO: MONITOR

Para podermos comparar os resultados das suas avaliações ao longo do programa, vai-lhe ser atribuído um número de código que deverá utilizar em todos os questionários a preencher.

Repare que em todos os questionários, existe uma parte onde lhe é solicitada esta informação, designada por “Código de identificação (consultar manual)”. Por favor, utilize sempre o número indicado, que é único.

O número de código permite-lhe responder a todos os questionários de um modo anónimo e confidencial. Por isso, esteja completamente à vontade para manifestar a sua opinião acerca deste programa e da sua experiência.

Código de identificação: _____



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO



GRUPO

Ambos os grupos de idades



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Apresentação do programa e constituição do grupo

NÚMERO DE SESSÕES: 1 sessão

GRUPO: Ambos os grupos de idades

OBJECTIVOS

- i) Divulgar os objectivos do programa
- ii) Promover a motivação para a participação no programa

DURAÇÃO: 1.30 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Apresentação do programa (10 minutos).
Neste exercício privilegia-se a exposição
- Exercício 2: Apresentação mútua (25 minutos).
Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 3: Definição das regras de funcionamento (25 minutos).
Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 4: Definição do nome do grupo (10 minutos).
Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

✓ Avaliação inicial do programa (15 minutos)



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Bem-vindos ao PEP-CJ

Duração da sessão: 1.30 horas

Objectivo(s) da sessão:

- i) Divulgar os objectivos do programa
- ii) Promover a motivação para a participação

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar o programa de Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ).

Exercício 1: Apresentação do programa

O principal objectivo deste programa é melhorar a vossa capacidade de enfrentar os desafios e as exigências das vossas vidas.

Se cada um de vocês for capaz de resolver melhor os problemas do dia-a-dia poderá ter experiências de vida mais positivas.

Neste programa, iremos discutir a importância das competências de vida (**saber**) e cada um de vocês treinará estratégias concretas para aplicar nas vossas vidas, no sentido de poderem resolver e lidar mais eficazmente com os problemas que enfrentam (**Fazer**). Por outro lado, vão ficar a conhecer estratégias que vos podem ajudar a sentir-se melhor nos vários contextos de vida (**Estar**). E, talvez mais importante, neste programa aprenderão estratégias que vos façam sentir melhor como pessoas (**Ser**).

De facto, se cada um de vocês conhecer a importância das competências de vida (Saber) e for capaz de realizar melhor as várias tarefas do seu dia-a-dia (Fazer), também poderá sentir-se melhor nessas situações (Estar) e, com isso, poderá sentir-se melhor como pessoa (Ser).

Por isso, encarem este programa como uma oportunidade para trocarem experiências, aprenderem novas competências e melhorarem as vossas capacidades.

Este programa é composto por **seis módulos**:

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1) Gestão de stresse | 4) Resolução de problemas |
| 2) Motivação | 5) Comunicação |
| 3) Gestão do tempo | 6) Trabalho em equipa |



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Nota 1: O monitor deve indicar o número de sessões de cada módulo. Caso não trabalhe algum módulo, não será necessário referir o número de sessões desse tema.

Na sessão de hoje, vamos falar um pouco sobre nós e definir as regras de funcionamento das nossas sessões. No final, definiremos um nome para o nosso grupo.

Exercício 2: Apresentação mútua

Vamos começar por uma pequena apresentação mútua.

Cada um de vocês poderia falar de si aos restantes colegas, mas vamos fazer isto de um modo diferente.

Por favor, formem grupos de duas pessoas.

Cada um de vocês vai entrevistar o outro colega, como se fosse um jornalista.

A pessoa que está a entrevistar vai fazer as perguntas que achar interessante para ajudar a **apresentar** o outro colega. Por favor, não façam muitas perguntas, pois poderão não ter tempo para transmitir todas as informações. Talvez o ideal seja fazerem três a quatro perguntas. Uma das perguntas será igual para todos os grupos e refere-se àquilo que esperam deste programa, o que gostariam de falar e de aprender. As restantes questões serão decididas por cada um dos entrevistadores (jornalistas). Se alguém não quiser responder a alguma pergunta, pede ao entrevistador para colocar outra questão.

Por favor, usem esta ficha para anotarem as respostas dos vossos colegas (Ficha 1: Apresentação mútua). Terão 10 minutos no total para as duas entrevistas (cada um tem 5 minutos). Reparem que a primeira questão já está formulada. Todos devem colocá-la ao colega. As outras três são decididas pelo entrevistador. Eu avisarei quando for para trocar. Podem começar.

Muito bem! Vamos então ouvir as vossas apresentações.

Quem quer começar?

Agora, já todos temos uma ideia melhor sobre quem somos.

Nota 2: Se algum membro do grupo não tiver ninguém para entrevistar, poderá ser constituído um grupo com três elementos. Como alternativa, o monitor pode assumir o papel de entrevistador e entrevistado com esse elemento do grupo. Se alguma criança não souber ler e escrever, o entrevistador ajudará a apontar as respostas.



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Exercício 3: Definição das regras de funcionamento

Um dos aspectos mais importantes para o nosso grupo funcionar bem é ter as **regras** bem estabelecidas. Se souberem o que fazer nas sessões, poderão aproveitar melhor o programa e ter experiências mais positivas.

Vamos formar dois grupos para formularem as regras de funcionamento.

Por favor, definam algumas regras que ajudem ao bom funcionamento do nosso grupo. Pensem em coisas concretas e que sejam observáveis e não em ideias gerais. Por exemplo, estarmos atentos é uma boa regra? A ideia é boa, mas o que significa estar atento? Claro, implica participar nas actividades, usar a palavra na sua vez, etc. Por isso, em vez de terem como regra “estar atento” podem dizer “falar na sua vez, sem interromper os colegas”.

Tentem formular regras que possam ser observadas durante as sessões. Não estipulem muitas regras. Bastam três ou quatro, no máximo.

Têm 10 minutos para definir as possíveis regras. No final, devem escolher um elemento do grupo para apresentá-las. Usem esta ficha para apontarem as vossas respostas (Ficha 2: Possíveis regras de funcionamento do grupo).

Nota 3: O monitor deve ajudar os grupos a realizarem a tarefa, assegurando-se da existência de regras concretas e observáveis que ajudem ao bom funcionamento do grupo. Antes de passar à discussão em grupo, o monitor deve definir quem fará essa apresentação em cada grupo. Se todas as crianças de um grupo não souberem ler e escrever, o monitor ajudará a apontar as respostas.

Muito bem, vamos analisar as vossas regras e seleccionar as que ficarão para o nosso grupo. Tentaremos ter no máximo cinco regras.

Agora que já decidimos, vamos apontá-las nesta ficha (Ficha 3: Regras de funcionamento do grupo). Cada um escreve na sua ficha as regras que ficaram definidas.

Nota 4: O monitor deve procurar que as regras resultem de um consenso no grupo. Quanto mais os membros de grupo se envolverem na definição das regras, mais comprometidos ficarão no futuro. É fundamental que as regras sejam concretas e observáveis e contribuam para o bom funcionamento do grupo (ex: intervir apenas na sua vez, respeitar as instruções do monitor ao longo das sessões, etc.). No final, o monitor registará as regras decididas, podendo projectar a ficha de trabalho, caso existam meios multimédia. Se alguma criança não souber ler e escrever, o monitor ajudará a apontar as respostas.

Nota 5: Existem duas regras que poderão facilitar o bom funcionamento do programa e das sessões. A primeira prende-se com a presença nas sessões evitando-se faltar sem justificação. Neste caso, o monitor poderá negociar um máximo de faltas por módulo ou para todo o programa. Obvia-



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Exercício 3: Definição das regras de funcionamento

mente a situação desejável prende-se com a ausência de faltas, embora uma a duas faltas por módulo possam não inviabilizar completamente a presença do participante no módulo. Neste sentido, aconselha-se o monitor a registar as faltas dos participantes ao longo do programa (Ficha 4: Registo das faltas no programa). A segunda regra, passa pela presença e participação activa de todos os participantes nas actividades a realizar ao longo do programa. Embora esta regra possa não ser definida pelo grupo, o monitor deverá prestar particular atenção ao envolvimento efectivo de todos os participantes nos trabalhos propostos. Neste sentido, é facultado no manual do monitor uma ficha de registo onde deverá assinalar os elementos do grupo que vão participando mais e fazendo parte das dinâmicas realizadas com todo o grupo, analisando assim a existência de uma estabilidade no número de intervenções de cada elemento do grupo (Ficha 5: Registo da participação no programa).

Nota 6: Fica ao critério do monitor a negociação com os elementos do grupo de prémios para o cumprimento das regras estabelecidas.

Agora já temos regras de funcionamento para o nosso grupo. É fundamental que todos tentem cumpri-las, uma vez que estas foram decididas entre todos. Vou guardar uma das fichas e sempre que necessário lembrarei ao grupo o compromisso que assumimos hoje.

Exercício 4: Definição do nome do grupo

Finalmente, falta-nos dar um **nome ao nosso grupo**.

Será muito interessante termos uma designação pela qual seremos conhecidos entre nós. Vamos pensar nisto em conjunto?

Quem dá sugestões? Qualquer ideia é boa! Vou apontar no quadro as vossas sugestões.

Muito bem, já temos vários nomes. Vamos escolher um?

Como podemos fazer a escolha? Por maioria? Pode ser.

Por favor, levantem o braço quando eu disser cada proposta. Só podem votar num dos nomes. Vencerá a proposta mais votada.

Excelente! Já temos um nome! Que nome fantástico! Vamos apontá-lo na ficha (Ficha 3: Regras de funcionamento do grupo).

Com isto, estamos prontos para iniciar o programa. Vai ser uma experiência positiva!

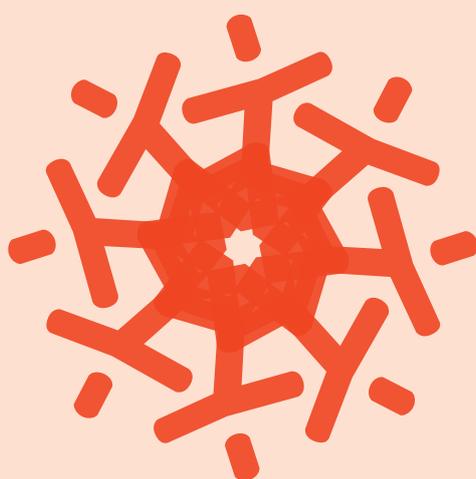
Estou muito contente com o vosso trabalho!

E, para terminarmos, peço-vos para fazerem uma avaliação antes de começarmos o programa propriamente dito.



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Nota 7: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



Ficha 01

Apresentação mútua

(Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Nome do Entrevistado: _____ Idade: _____

1. O que esperas deste programa? O que gostarias de aprender?

2. _____

3. _____

4. _____

Ficha 02

Possíveis regras de funcionamento do grupo
(Sessão 1)

Nome do Apresentador das Regras: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

REGRA 1
REGRA 2
REGRA 3
REGRA 4

Nome do Grupo: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

REGRA 1

REGRA 2

REGRA 3

REGRA 4

REGRA 5

Ficha 04

Registo das faltas no programa

(Todo o programa)

Módulos															
Nome	Gestão de stresse				Motivação				Gestão do tempo						
1 -															
2 -															
3 -															
4 -															
5 -															
6 -															
7 -															
8 -															
9 -															
10 -															
11 -															
12 -															

Ficha 05

Registo da participação no programa

(Todo o programa)

Módulos									
Nome	Gestão de stresse			Motivação			Gestão do tempo		
1 -									
2 -									
3 -									
4 -									
5 -									
6 -									
7 -									
8 -									
9 -									
10 -									
11 -									
12 -									

Módulos									
Resolução de problemas			Comunicação			Trabalho em equipa			Total

01

MÓDULO / TEMA
GESTÃO DE STRESSE



ACTIVIDADE

Treino cognitivo e emocional

Grupo

Até aos 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Gestão de stresse

NÚMERO DE SESSÕES: 5 sessões

GRUPO: Até aos 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Discriminar padrões emocionais positivos e negativos
- ii) Compreender os efeitos comportamentais dos padrões emocionais
- iii) Promover a confiança na mudança emocional
- iv) Aumentar a capacidade de resposta a situações negativas de stresse
- v) Aumentar os sentimentos de bem-estar e satisfação com a vida
- vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de situações de stresse

DURAÇÃO: 5 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Os nossos sentimentos (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição
- **Exercício 2:** Descrição dos sentimentos positivos e negativos (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 3:** Nomeação e descrição de cada “canal” (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 2

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 3

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 4

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- Exercício 1: Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- Exercício 1: Análise com todo o grupo dos diários (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos (diários) (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- ✓ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

SESSÃO 1

Treinar sentimentos positivos e negativos

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões emocionais positivos e negativos ii) Compreender os efeitos comportamentais dos padrões emocionais
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com as emoções e o modo como nos sentimos.

Vai ser muito interessante falar sobre os nossos sentimentos e o modo como estes influenciam a nossa vida. É importante estarem atentos e participarem para podermos compreender bem este tema e melhorarmos a forma como nos sentimos quando enfrentamos e resolvemos os problemas que temos no nosso dia-a-dia. Vamos a isto?

Exercício 1: Os nossos sentimentos

Cada um de nós já se sentiu alegre, triste, zangado, nervoso, confiante, etc. Agora imaginem que cada um destes sentimentos é um canal da televisão. Por exemplo, quando se sentem satisfeitos e contentes pode ser o “Canal Alegria”. E que tipo de programas dão no “Canal Alegria”? Por exemplo, dá o programa satisfação com uma prenda que receberam, o gosto que têm em estar com os vossos amigos, etc.

Isto significa que a vossa mente, tal como a TV, tem diferentes canais!!

Agora tentem imaginar que conseguem mudar a forma como se sentem do mesmo modo como conseguem mudar de canal. Não seria fantástico? Assim, por exemplo, sempre que estão num “canal” que não gostam (ex: “Canal da tristeza”) podem mudar para outro mais agradável (ex: “Canal da alegria”), bastando para tal “carregar no botão” que está na vossa cabeça.

E como conseguir fazer isto?

Exercício 2: Descrição dos sentimentos positivos e negativos

Em primeiro lugar, tentem pensar em dois sentimentos que gostam e em dois sentimentos que não gostam. Apontem nesta ficha que vos vou dar (Ficha 1: Descrever sentimentos positivos e negativos).

Muito bem! Agora digam-me o que escreveram. Vamos apontar neste quadro os sentimentos que gostam e que não gostam.

Nota 1: Se as crianças não souberem escrever, o monitor deve ir junto de cada uma delas e apontar os sentimentos que cada uma descrever.

Agora, vamos descrever melhor os vossos sentimentos. Como é que eles são? Como é que se sentem e o que fazem quando têm cada um destes sentimentos? O que vos leva a sentirem-se assim?

Nota 2: Dada a idade dos participantes, o monitor deve procurar agrupar os sentimentos entre si (ex: contente, feliz e alegre num só), de modo a poder seleccionar dois a três sentimentos positivos e dois ou três sentimentos negativos.

Exercício 3: Nomeação e descrição de cada “canal”

De todos os sentimentos que descreveram vamos seleccionar os mais importantes. Quais acham que devemos escolher? Deixem-me apontar nesta folha os canais que vamos seleccionar (Ficha 2: Nomear e descrever os “canais”).

Agora que apontaram bem cada um dos canais, vamos dar-lhes um nome. Como se chamarão? E que tipo de programas dão nesses canais? Como sabem que estão a dar esses canais?

Nota 3: É fundamental que a caracterização dos sentimentos (“canais”) seja feita a partir das experiências e situações reais das crianças (“programas”) de modo a facilitar a contextualização de ocorrência emocional.

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 2

Treinar sentimentos positivos e negativos

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões emocionais positivos e negativos iii) Promover a confiança na mudança emocional
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Vamos iniciar mais uma sessão. Hoje vamos treinar vários sentimentos, uns mais positivos e outros menos positivos. O objectivo é verem as diferenças entre os sentimentos positivos e negativos. Vai ser muito divertido e interessante!

Exercício 1:

Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos

Vejam, tenho aqui um comando em cartolina, que é parecido com o da TV, mas que serve para mudar de canal na nossa cabeça. Ainda se lembram dos canais que definimos no nosso encontro anterior (Ficha 2: Nomear e descrever os “canais”)? Vamos relembrar os canais. Muito bem, este comando serve para mudar esses canais.

Agora vamos fazer um jogo (jogo do “muda de canal”). Dois de vocês vêm para o pé de mim. Um fica com o comando e outro vai fazer o canal que o colega disser. Os outros irão ver o canal e dizer se gostaram. Quem quer começar? Estão prontos? Vamos lá!

Nota 1: O comando a usar deve ser construído para cada grupo. É necessário que o monitor recorte um comando de uma folha de cartolina e para cada canal deve assinalar o nome dado após o exercício 2 da sessão 1. Em último caso, poderá usar um comando real, chamando a atenção para os números correspondentes de cada canal.

Nota 2: Todas as crianças devem ter a oportunidade de simular pelo menos um sentimento positivo e outro negativo, de modo a aumentarem a percepção de competência no controle emocional. No exercício, devem ser treinadas várias dimensões, desde os aspectos verbais (e.g., frases e palavras associadas a cada sentimento), não verbais (e.g., expressões faciais, gestos, etc.) e emocionais (e.g., formas de sentir e reagir a cada sentimento)

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 3

Treinar sentimentos positivos e negativos (cont)

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões emocionais positivos e negativos iii) Promover a confiança na mudança emocional
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Vamos iniciar mais uma sessão. Hoje vamos continuar a treinar sentimentos. Mas hoje vamos ver se conseguem adivinhar os sentimentos entre vocês. No final, vão-se tornar uns verdadeiros “especialistas” a identificar sentimentos. Vai ser muito divertido e interessante!

Exercício 1:

Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos

Vamos então jogar à adivinha (jogo da “adivinha”). Cada um de vocês vai fazer de conta que “está a dar num “canal” e os outros colegas têm de adivinhar qual é o canal que está dar. Ainda se lembram dos canais que definimos (Ficha 2: Nomear e descrever os “canais”)? Devem fazer de conta que estão a dar num canal positivo e num negativo. É importante darem nos dois canais, mas não digam qual é. Os vossos colegas têm de adivinhar! Quem quer começar? Estão prontos? Vamos lá!

Nota 1: Todas as crianças devem ter a oportunidade de simular pelo menos um sentimento positivo e outro negativo (canal positivo e negativo), de modo a aumentar a percepção de competência no controle emocional.

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 4

Trocar sentimentos negativos por positivos

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões emocionais positivos e negativos iii) Promover a confiança na mudança emocional
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Vamos iniciar mais uma sessão. Hoje vamos treinar a troca de sentimentos negativos por outros positivos, do nosso agrado. Vai ser muito divertido e interessante!

Exercício 1: Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos

Vamos nesta sessão tentar ver quando é que nas vossas vidas “dão cada um dos canais” (jogo “os meus canais”). Ainda se lembram dos canais que definimos (Ficha 2: Nomear e descrever os “canais”)? Assim, cada um de vocês deve pensar numa situação em que estiveram em cada um dos canais. Escolham apenas dois “canais”, um positivo e outro negativo. Logo que consigam, eu vou apontar numa folha os “canais” que escolheram (Ficha 3: Treino dos sentimentos positivos e negativos – “os meus canais”). Já conseguiram? Muito bem!

Nota 1: Antes de iniciar a actividade, o monitor deve apontar numa folha o nome de cada criança e as opções que tomaram. De seguida, deve chamar cada criança para a actividade e certificar-se de que esta se lembra dos “canais” que escolheu.

Agora vamos pensar nos “canais” que não gostamos e em vez de ficarmos nesse canal vamos tentar mudar para o “canal” que gostamos. Querem tentar fazer isso? Muito bem, dois de vocês vêm para o pé de mim. Um fica com o comando e o outro vai dizer em que situações se sente no canal que não gosta. Depois o colega carrega no botão e muda do canal que não gosta para o que gosta. Quem quer começar? Estão prontos? Vamos lá!

Nota 2: Todas as crianças devem ter a oportunidade de simular a troca de sentimentos, de modo a aumentar a percepção de competência no controle emocional.

Vocês estiveram muito bem! Foram uns verdadeiros “craques” a mudar de sentimentos! Tenho a certeza que agora serão mais capazes de o fazer nas vossas vidas.

Exercício 1:

Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos

Para verificarmos isto, vou pedir-vos para fazerem um trabalho de casa (Ficha 4: O meu diário). É muito simples! Durante os dias que se seguem, devem apontar uma situação nos vossos diários em que foram “atacados” por um sentimento negativo e conseguiram “derrotar” esse inimigo com um sentimento positivo. Descrevam essa situação na pergunta “o que me aconteceu?”. De seguida, procurem apontar o modo como derrotaram o inimigo com um sentimento positivo (pergunta “o que consegui fazer?”). Na próxima sessão falaremos sobre isto.

Nota 3: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 5

Análise dos Diários

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iv) Aumentar a capacidade de resposta a situações negativas de stresse v) Aumentar os sentimentos de bem-estar e satisfação com a vida vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de situações de stresse
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema.

Espero que tenham conseguido passar de sentimentos negativos para positivos. Se não conseguiram fazer sempre isto, não se preocupem, pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 4: O meu diário).

Exercício 1: Análise com todo o grupo dos diários

Na sessão passada vimos como foram capazes de passar de um sentimento negativo para um positivo. Hoje vamos ver como fizeram isto durante estes últimos dias. Trouxeram os vossos diários (Ficha 4: O meu diário)? Muito bem!

Vamo-nos sentar aqui à roda uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a análise dos vossos diários é muito importante se quiserem ter sucesso a alterarem os vossos sentimentos. Além disso, vamos discutir o que sentiram quando tentaram mudar de um sentimento negativo para um positivo, o que significa que todos podem ajudar nesta tarefa. Se todos colaborarem, podemos mudar mais facilmente os nossos sentimentos.

Vamos então ouvir as vossas opiniões. Quem quer começar? Muito bem!

Nota 1: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião. O monitor ouvirá as sugestões dos colegas e só depois dará a sua opinião.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende fazer quando tiver de enfrentar o problema.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo dos sentimentos positivos e negativos (diários)

Agora cada um de vocês vai contar o que lhe aconteceu e vai demonstrar como fez essa alteração de sentimentos. Vai fazer de conta que está num filme e vai representar o sentimento negativo que o atacou e o sentimento positivo que serviu para derrotar esse sentimento indesejável. Se se enganar, não faz mal, pois podemos voltar a repetir.

Estão prontos? Muito bem, vamos a isto!

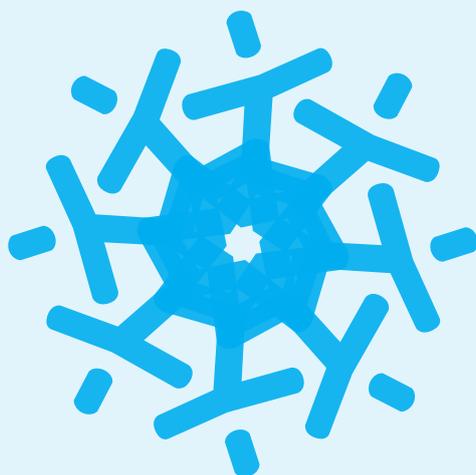
Nota 3: Se alguma criança se esquecer do diário ou da situação, o monitor deverá dar a oportunidade dela pensar numa situação que possa ter ocorrido. Se ela não se lembrar de nada, pode tentar pensar em algo que lhe possa acontecer no futuro. Caso volte a não funcionar, a criança representará uma das situações de algum colega, à sua escolha.

Muito bem, vocês foram realmente fantásticos a treinarem as competências emocionais. São uns verdadeiros peritos!!

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 4: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante relembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



FICHA 1: Descrever sentimentos positivos e negativos (Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

SENTIMENTOS QUE GOSTO 	
Sentimento 1	
Sentimento 2	
SENTIMENTOS QUE NÃO GOSTO 	
Sentimento 1	
Sentimento 2	

MÓD01

FICHA 2: Nomear e descrever os “canais” (Sessões 1, 2, 3 e 4)

GRELHA DE CANAIS	
Canal 1 Nome:	Programação / Características _____ _____ _____ _____ _____
Canal 2 Nome:	Programação / Características _____ _____ _____ _____ _____
Canal 3 Nome:	Programação / Características _____ _____ _____ _____ _____
Canal 4 Nome:	Programação / Características _____ _____ _____ _____ _____

FICHA 3: Treino dos sentimentos positivos e negativos (Sessão 4) ("Os meus canais")

REGISTO DOS SENTIMENTOS (ficha para o monitor)	
Nome dos participantes:	Sentimentos:
1. _____	Positivo _____ Negativo _____
2. _____	Positivo _____ Negativo _____
3. _____	Positivo _____ Negativo _____
4. _____	Positivo _____ Negativo _____
5. _____	Positivo _____ Negativo _____
6. _____	Positivo _____ Negativo _____
7. _____	Positivo _____ Negativo _____
8. _____	Positivo _____ Negativo _____
9. _____	Positivo _____ Negativo _____
10. _____	Positivo _____ Negativo _____

MÓD01

FICHA 4: O meu diário (Sessões 4 e 5)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

02

MÓDULO / TEMA
MOTIVAÇÃO



ACTIVIDADE

Formulação de objectivos

Grupo

Até aos 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Motivação

NÚMERO DE SESSÕES: 6 sessões

GRUPO: Até aos 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover a capacidade de avaliação e definição de objectivos
- ii) Promover a definição de planos de acção para a concretização dos objectivos
- iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução dos obstáculos à concretização dos objectivos
- iv) Promover sentimentos de eficácia pessoal na concretização dos objectivos

DURAÇÃO: 6 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Definição de motivação e de objectivos (10 minutos). Neste exercício privilegiam-se a exposição e a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Definição de sonhos e desejos (exemplo do João) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 3:** Definição de sonhos e desejos (exemplo pessoal) (25 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente e a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 2

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** As características dos objectivos (exemplo do João) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Selecção dos desejos e sonhos (exemplo pessoal) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 3:** As características dos objectivos (exemplo pessoal) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

MÓD02

FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS

SESSÃO 3

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Plano de acção para atingir os objectivos (exemplo do João) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Plano de acção para atingir os objectivos (exemplo pessoal) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente e a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 4

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Plano de acção para obstáculos (exemplo do João) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente e a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 5

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 2:** Treino com todo o grupo do plano de acção para os obstáculos (exemplo pessoal) (45 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 6

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Análise com todo o grupo dos diários (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Treino com todo o grupo do plano de acção – diários (exemplo pessoal) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- ✓ **Avaliação do módulo/tema (5 minutos)**

SESSÃO 1

Avaliar os sonhos e desejos

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i - Promover a capacidade de avaliação e definição de objectivos
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com a motivação e a importância de formularmos objectivos.

Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que valorizamos nas nossas vidas e quais as vantagens de termos objectivos bem definidos. É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como estabelecem objectivos. Vamos a isto?

Exercício 1: Definição de motivação e de objectivos

Antes de mais, alguém me sabe dizer o que é a **motivação**? Para que serve? Por exemplo, quando alguém diz “aquela pessoa está muito motivada”, o que pretende dizer? Isso mesmo, a motivação é um factor psicológico que nos diz até que ponto uma pessoa está empenhada em fazer alguma coisa e com vontade de atingir um determinado objectivo. Se a pessoa estiver muito motivada, vai aumentar as hipóteses de alcançar os seus objectivos. Por isso, a motivação é tão importante! Sem ela, temos pouca vontade de fazer as nossas tarefas.

Agora, dêem-me exemplos vossos, da vossa vida, em que se tenham sentido motivados. Como é que a motivação vos pode influenciar?

Muito bem!

E sobre objectivos, alguém me sabe dizer o que significa ter um **objectivo**? Por exemplo, quando alguém diz “este ano pretendo passar de ano com melhores notas do que no ano anterior”, o que é que isto significa? Isto é um objectivo? Claro que sim, é um óptimo objectivo! Assim, podemos dizer que os objectivos representam qualquer coisa que as pessoas desejam atingir num determinado período de tempo.

Agora, digam-me que tipo de metas e objectivos costumam estabelecer para vocês próprios? Como é que os objectivos vos podem influenciar? Muito bem!

Nota 1: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a

reflexão e expressão dos participantes.

Nota 2: O monitor pode escrever as opiniões dos participantes num quadro, organizando as respostas em duas colunas (exemplos da motivação e de objectivos). É importante que todos possam participar de modo a assegurar a compreensão destes temas.

Exercício 2: Definição de sonhos e desejos (exemplo do João)

Agora que vimos a importância da motivação e da formulação de objectivos, vamos falar sobre o modo como podemos aplicar estes aspectos nas nossas vidas.

Neste módulo/tema, vão aprender que podem aumentar a vossa motivação se pensarem nos vossos objectivos. Por isso, vamos treinar a motivação através da **formulação de objectivos**.

Ao longo destas sessões vamos usar um exemplo fictício (imaginado) para entendermos melhor a formulação de objectivos. É o caso de um rapaz chamado João. Usem o exemplo do João para vocês próprios, tentando seguir o modo como ele vai estabelecendo objectivos e aumentando a motivação.

Um aspecto importante prende-se com aquilo que vocês **valorizam** e consideram fundamental. Ou seja, trata-se de saber aquilo que vocês desejam alcançar.

Vejamos o exemplo do João (**Ficha 1: O desejo do João**).
Qual o sonho do João?

Nota 3: O monitor pode ler o caso e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar o caso, registando num quadro as opiniões dos participantes.

Exercício 3: Definição de sonhos e desejos (exemplo pessoal)

E vocês, será que já pensaram nisto? Todos têm desejos e sonhos que gostavam de concretizar? Reparem que os vossos sonhos e desejos tanto podem ser coisas que gostariam de alcançar brevemente (ex: na próxima semana ou mês) ou mais tarde (daqui a vários meses ou anos). Interessa é pensarem em coisas importantes para cada um de vocês. Querem pensar um pouco sobre isto? Muito bem, darei 5 minutos para imaginarem os vossos sonhos e desejos. Por favor, preencham esta ficha do manual com os vossos desejos e sonhos (Ficha 2: Os meus sonhos e desejos).

Muito bem! Vamo-nos sentar aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a definição dos vossos sonhos é muito importante se queremos depois concretizá-los. Além disso, vamos discutir os vossos sonhos em conjunto, o que significa que todos podem ajudar nesta tarefa. Se todos colaborarem, podemos alcançar mais facilmente os nossos sonhos.

Vamos falar sobre o que pensaram. Quem quer começar? Todos devem apresentar o que pensaram.

Exercício 3: Definição de sonhos e desejos (exemplo pessoal)

Nota 4: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião. Caso alguém não saiba ler e escrever, o monitor deverá preencher a ficha respectiva. Se algum participante não tiver pensado num sonho, deverá ser encorajado a pensar nesse momento, com a ajuda do monitor. Caso a tarefa esteja a ser difícil ou incómoda para o participante, o monitor poderá ajudar a escolher um sonho habitual do dia-a-dia destas faixas etárias (ex: melhorar as notas, ter uma prenda dos pais, estar numa festa de um amigo, etc.).

Muito bem, terminamos a nossa tarefa.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão analisaremos como transformar os desejos e sonhos em objectivos possíveis de alcançar.

SESSÃO 2

Transformar os sonhos e desejos em objectivos

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i - Promover a capacidade de avaliação e definição de objectivos
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior falámos sobre os vossos sonhos e desejos. Também falámos do caso do João. Hoje, vamos transformar os vossos sonhos e desejos em objectivos concretos, de modo a poderem ser atingidos.

Exercício 1: As características dos objectivos (exemplo do João)

Voltemos ao caso do João. Qual era o seu “sonho”? Exacto, ele queria ser jogador de futebol (Ficha 1: O desejo do João).

Nota 1: O monitor pode ler a ficha. Caso existam meios multimédia, pode projectar o caso

Vamos então analisar o desejo do João. Por favor, fechem o vosso manual.

A resposta a esta questão, implica pensar em **três aspectos** diferentes.

Em **primeiro** lugar, o sonho é bom se for importante para essa pessoa. Isto significa que quando se formula um desejo, deve-se pensar se é realmente isso que se pretende. Por exemplo, deve-se procurar responder às seguintes questões: “quero atingir este desejo por minha causa ou pelo facto de ser importante para outras pessoas?”, “será que quero realmente alcançar este desejo?” e “é por minha causa que vou procurar obter este objectivo?”.

Então, digam-me que tipo de respostas esperam obter por parte do João, uma vez que ele considera o desejo de ser jogador de futebol realmente importante? Isso mesmo, as respostas serão mais “internas” ao João, vêm mais da sua vontade pessoal e não tanto da influência dos outros.

Em **segundo** lugar, o objectivo deve ser realista, ou seja, deve ser possível de alcançar se vocês se dedicarem a tentarem atingi-lo. Na prática, isto significa que vocês devem tentar verificar se conseguem realizar o objectivo através do vosso esforço e da vossa vontade. Analisem a resposta do João. O que vos parece? Reparem que ele tem consciência de que só quando for mais velho saberá verdadeiramente se atingirá o objectivo, que é ser jogador de futebol. Neste momento, ele sabe que é possível atingir este objectivo, sendo necessário muito esforço e dedicação. Mas isso vai

Exercício 1:

As características dos objectivos (exemplo do João)

valer a pena, não é verdade? Claro que sim, ele sente-se feliz a jogar futebol e faz isso com muito gosto. Assim, será mais fácil tornar o objectivo realista.

Por último, em **terceiro** lugar, qual o prazo para atingir o objectivo? Mesmo que as duas características anteriores estejam presentes, pode não adiantar nada se não soubermos qual o momento concreto em que queremos atingir o nosso objectivo. No caso do João, qual será o prazo para poder vir a ser jogador de futebol? Correcto! Muito bem! Logo que ele tenha idade para poder ser um jogador sénior, por volta dos 18 anos.

Agora, vamos comparar as vossas respostas com as do João (Ficha 3: Características dos desejos – exemplo do João).

Nota 2: O monitor pode escrever o caso num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar o caso, registando num quadro as opiniões dos participantes. No final do exercício, analisa a ficha completa com os participantes. Durante o exercício propriamente dito, deve discutir junto dos participantes a necessidade dos objectivos assumirem as características descritas.

Exercício 2:

Seleção dos desejos e sonhos (exemplo pessoal)

Vamos fazer a mesma coisa para o vosso caso.

Por favor, voltem a ver a ficha com os vossos desejos e sonhos (Ficha 2: Os meus sonhos e desejos).

Se colocarem vários desejos e sonhos peço-vos para escolherem apenas um para continuarmos a nossa tarefa. Escolham aquele que for mais importante ou interessante para vocês. Isto não quer dizer que devem abandonar ou esquecer os outros desejos e sonhos, uma vez que eles também são importantes para vocês. No entanto, e para ser mais fácil fazermos os próximos exercícios, vamos usar apenas um dos vossos desejos e sonhos. Aquilo que vão aprender a seguir pode ser aplicado mais tarde aos restantes desejos e sonhos que traçaram. De facto, quando souberem pôr em prática um desejo e sonho, será mais fácil fazer isso noutros sonhos e desejos que tenham estabelecido.

Nota 3: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso.

Exercício 3:

As características dos objectivos (exemplo pessoal)

Muito bem, agora que escolheram um dos vossos desejos e sonhos, vamos verificar se eles têm as características que falámos anteriormente no caso do João.

Por favor, sentem-se aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois vamos analisar se os vossos desejos e sonhos estão bem definidos e isso é muito importante

Exercício 3:

As características dos objectivos (exemplo pessoal)

se os quiserem concretizar. Se todos colaborarem, podemos alcançar mais facilmente os nossos sonhos.

Para verificarem se os vossos desejos e sonhos estão bem formulados devemos responder às mesmas três questões que vimos no caso do João.

Vou entregar-vos uma ficha onde vão apontar as respostas. (Ficha 4: Características dos desejos – exemplo pessoal). Na parte de cima comecem por colocar o vosso desejo e sonho.

Agora vamos responder a cada uma das questões da vossa ficha de trabalho. Eu farei a pergunta e vocês tentarão responder. No final, apontamos cada uma das respostas nas vossas fichas, até termos todas as perguntas respondidas.

Nota 4: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião, devendo ouvir as sugestões dos colegas. Só depois registará a resposta final na ficha. Caso alguém não saiba ler e escrever, o monitor deverá preencher a ficha respectiva. Se algum participante não tiver pensado numa das respostas, deverá ser encorajado a pensar nesse momento, com a ajuda do monitor.

Agora todos têm um desejo bem formulado para tentar alcançar. Pode-se até dizer que esse desejo ou sonho se transformou num objectivo bem definido. Assim, é mais claro aquilo que vão tentar alcançar.

Muito bem, vamos terminar por hoje. Na próxima sessão, analisaremos como podem concretizar os vossos objectivos.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 3

Definir planos de acção

<p>Duração: 1 hora</p>	<p>Objectivo(s) ii) Promover a definição de planos de acção para a concretização dos objectivos</p>
-----------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior transformámos os vossos sonhos e desejos em objectivos e falámos das características que estes devem ter para serem bons objectivos. Hoje, vamos definir estratégias/soluções no sentido de vos ajudar a concretizar os vossos objectivos (sonho).

Exercício 1:

Plano de acção para atingir os objectivos (exemplo do João)

Tal como vocês, o João tem um objectivo (sonho). Ainda se lembram qual é? Muito bem! Ele quer ser jogador de futebol! Por favor, fechem o vosso manual.

Neste momento, o João encontra-se a pensar no que deve fazer para tentar alcançar o seu objectivo. É que ter objectivos sem sabermos o que podemos fazer para atingi-los não vale de muito. É necessário ter um **plano de acção**. O que isto? É uma descrição das tarefas que devemos realizar para alcançar com sucesso os objectivos. É uma espécie de **solução** que se define de modo a atingir o objectivo.

Muito bem, quem me dá ideias sobre o que pode fazer o João para atingir o seu objectivo? Que soluções pode ele adoptar? Vou apontar neste quadro as vossas respostas e depois vamos comparar com o que ele escreveu (Ficha 5: Plano de acção para alcançar os objectivos – exemplo do João).

Vamos então comparar as vossas respostas.

Reparem que o João teve alguns cuidados a preencher a ficha. Ele apontou as tarefas do plano de acção por ordem temporal, desde as que tinham de ser colocadas primeiro em prática e só depois as seguintes. Isto é muito importante, uma vez que vos ajuda a saber por onde devem começar.

Nota 1: O monitor pode escrever o caso num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar o caso, registando num quadro as opiniões formuladas. No final do exercício, analisa a ficha completa com os participantes. Durante o exercí-

cio propriamente dito, deve discutir junto dos participantes a necessidade dos objectivos e planos de acção assumirem as características descritas.

Exercício 2:

Plano de acção para atingir os objectivos (exemplo pessoal)

Vamos agora ao vosso caso e ao vosso objectivo.

Por favor, sentem-se aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois vamos analisar como podem concretizar o vosso objectivo (sonho) e isso é muito importante se o quiserem concretizar. Se todos colaborarem, podemos alcançar mais facilmente os objectivos/sonhos definidos.

Vamos todos pensar em possíveis estratégias e soluções para poderem implementar os vossos objectivos. Vamos traçar os vossos **planos de acção!**

Vou entregar-vos uma ficha onde vão apontar as respostas (Ficha 6: Plano de acção para alcançar os objectivos – exemplo pessoal). Na parte de cima comecem por colocar o vosso objectivo (sonho/desejo). Coloquem também o prazo definido para alcançar esse objectivo.

Agora vamos pensar no que podem fazer para alcançar o objectivo. Que **soluções** podem adoptar para atingir o vosso objectivo? Querem pensar um pouco? Darei 5 minutos para imaginarem o que podem fazer para realizarem o vosso objectivo.

Muito bem, vamos discutir as vossas ideias. Todos podem ajudar. Se quiserem dar uma opinião, levantem o braço e eu dou-vos a palavra.

No final, apontamos cada uma das respostas nas vossas fichas.

Nota 2: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião, devendo ouvir as sugestões dos colegas. Só depois registará a resposta final na ficha. Caso alguém não saiba ler e escrever, o monitor deverá preencher a ficha respectiva. Se algum participante não tiver pensado no plano de acção, deverá ser encorajado a pensar nesse momento, com a ajuda do monitor.

Muito bem! Já todos têm os planos de acção bem formulados para concretizar os objectivos.

Vamos terminar por hoje. Na próxima sessão, vamos pensar em possíveis obstáculos (inimigos) aos vossos planos de acção e objectivos.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 4

Formular planos de acção para lidar com obstáculos aos objectivos

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução dos obstáculos à concretização dos objectivos
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior falámos sobre objectivos e planos de acção. Hoje, vamos pensar em possíveis **obstáculos** (inimigos) à concretização dos objectivos e dos planos de acção. Será uma sessão muito imaginativa e divertida!

O último aspecto de uma boa formulação de objectivos, prende-se com a antecipação de **obstáculos** à concretização desses objectivos e possíveis planos de acção. Encarem estes obstáculos como sendo inimigos que podem destruir os objectivos e diminuir a vossa motivação em concretizarem os sonhos. Por isso, é importante estarem preparados para lidar com os inimigos. Se estivermos prontos para enfrentar os inimigos, eles não vão conseguir destruir os nossos objectivos!

Reparem que voltamos a ter novamente um **plano de acção**, só que desta vez é para enfrentar os inimigos à concretização dos objectivos. De facto, na formulação de objectivos podemos ter **dois tipos** de planos de acção: os planos de acção para concretizar os objectivos (que já falámos) e os planos de acção para destruir os inimigos (que vamos falar agora). Não se esqueçam que os planos de acção são **soluções** que vocês definem de modo a alcançarem qualquer coisa. Assim, podemos ter soluções para alcançar os objectivos e soluções para impedir os obstáculos de prejudicarem o alcance dos objectivos.

Exercício 1: Plano de acção para obstáculos (exemplo do João)

Voltemos ao caso do João. Relembrem a ficha dele sobre os objectivos e plano de acção (Ficha 5: Plano de acção para alcançar os objectivos – exemplo do João).

Nota 1: O monitor pode apresentar a ficha através de projecção multimédia (caso exista) ou então utilizar as fichas em papel. É importante recordar os diferentes objectivos e aspectos principais do plano de acção.

MÓD02

FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS

Exercício 1:

Plano de acção para obstáculos (exemplo do João)

Agora vejam quais os obstáculos que ele antecipou. São inimigos muito fortes e que podem destruir o sonho do João.

Analisemos cada um deles. Por favor, fechem os manuais. Que conselhos dariam ao João para ele poder derrotar estes inimigos? Que soluções pode adoptar?

Muito bem! Agora vamos comparar as vossas respostas com as do João (Ficha 7: Plano de acção para obstáculos – exemplo do João).

Nota 2: O monitor pode escrever cada um dos obstáculos num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multi-média, pode projectar os obstáculos, registando num quadro as opiniões formuladas. Deve ter atenção para não antecipar as soluções existentes na ficha de trabalho. No final do exercício, analisa a ficha completa com os participantes. Durante o exercício propriamente dito, deve discutir junto a necessidade das soluções serem bem formuladas (e.g., importantes, realistas e adequadas em termos temporais).

Exercício 2:

Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal)

Vamos ao vosso caso e aos vossos objectivos.

Por favor, sentem-se aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois vamos analisar que tipo de problemas e obstáculos podem prejudicar a concretização do vosso objectivo (sonho). Também procuraremos analisar possíveis **soluções** para derrotar esses inimigos. Se todos colaborarem, podemos alcançar mais facilmente os objectivos/sonhos.

A partir daqui vamos começar a chamar **inimigos** aos obstáculos, pois é isso mesmo que eles são. De facto, os obstáculos são nossos inimigos pois impedem-nos de alcançar os objectivos.

E aos planos de acção, que são as soluções, vamos começar a chamar **atacantes dos inimigos**. De facto, as vossas soluções e planos de acção são coisas que podem fazer para atacar os nossos inimigos, que neste caso são os obstáculos colocados ao alcance dos objectivos.

Vamos todos pensar em possíveis obstáculos (inimigos) à concretização do vosso sonho. Vou entregar-vos uma ficha onde vão apontar as respostas (Ficha 8: Plano de acção para obstáculos – exemplo pessoal). Na parte de cima, comecem por colocar o vosso objectivo (sonho/desejo). Coloquem também o prazo definido para alcançar esse objectivo.

Agora, vão pensar em possíveis inimigos e obstáculos à concretização do vosso objectivo.

Querem pensar um pouco? Darei 5 minutos para imaginarem possíveis inimigos e obstáculos.

Tentem seleccionar os dois mais importantes e escrevam-nos na ficha.

Vamos todos pensar em possíveis estratégias e soluções para poderem derrotar os vossos inimigos à concretização dos objectivos. Vamos traçar

Exercício 2:

Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal)

os vossos **planos de acção** para derrotar os inimigos!

Muito bem, vamos agora discutir as vossas ideias. Todos podem ajudar. Se quiserem dar uma opinião, levantem o braço e eu dou-vos a palavra.

No final, apontamos cada uma das respostas nas vossas fichas.

Nota 3: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião, devendo ouvir as sugestões dos colegas. Só depois registará a resposta final na ficha. Caso alguém não saiba ler e escrever, o monitor deverá preencher a ficha respectiva. Se algum participante não tiver pensado no plano de acção, deverá ser encorajado a pensar nesse momento, com a ajuda do monitor.

Vamos terminar por hoje. Na próxima sessão, vamos analisar melhor os obstáculos e as soluções que definiram para derrotar os inimigos.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 5

Formular planos de acção para lidar com obstáculos aos objectivos (cont.)

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução dos obstáculos à concretização dos objectivos
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior falámos sobre planos de acção para resolver possíveis **obstáculos** (inimigos) à concretização dos objectivos.

Hoje vamos treinar esses planos de acção. Será uma sessão muito imaginativa e divertida!

Exercício 1:

Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal)

Comecem por recordar os obstáculos que definiram pessoalmente (Ficha 8: Plano de acção para obstáculos – exemplo pessoal).

Muito bem, vamos agora analisá-los em conjunto.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo do plano de acção para os obstáculos (exemplo pessoal)

Na sessão anterior falámos sobre os planos de acção para os obstáculos à concretização dos objectivos.

Agora, vamos treinar os vossos planos de acção em conjunto. A melhor maneira de verem se os vossos planos de acção para derrotar os obstáculos funcionam, é treiná-los bem antes de os usarem quando forem realmente necessários.

O objectivo é procurar verificar se todos estão preparados para resolver os obstáculos aos objectivos de sonho.

Alguém se oferece para treinar o seu plano de acção para derrotar os inimigos?

Ótimo! Já temos candidatos. Vamos começar por um deles.

Nota 1: Caso ninguém se ofereça para participar, o monitor escolhe um dos planos de acção.

Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção.

Em cada caso concreto, cada um de vocês assumirá o seu papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução para atacar o inimigo.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo do plano de acção para os obstáculos (exemplo pessoal)

Cada um fará o papel de **atacante do inimigo**. O atacante do inimigo vem aqui e diz qual o objectivo que está ameaçado por um inimigo. Também dirá qual o inimigo em causa. A solução para derrotar o inimigo é aquela que está definida na vossa ficha de trabalho (Ficha 8: Plano de acção para obstáculos – exemplo pessoal).

Eu farei o papel do **inimigo**. Vou fazer o papel de “mau da fita”, pois tentarei destruir o vosso objectivo, fazendo tudo para que não o consigam alcançar.

Se alguém se quiser oferecer para fazer algum papel no exercício pode participar, mas tem de levar a tarefa muito a sério. Por exemplo, se quiserem fazer de inimigos ou de atacantes de inimigos podem fazer parte deste exercício. Alguém se oferece?

Nota 2: Caso alguém se ofereça para desempenhar outros papéis na situação a simular, o monitor deverá preparar o participante para os comportamentos a assumir, tendo por base o problema em causa. O monitor também pode optar por recrutar participantes para assumirem diferentes papéis, procedendo do modo referido.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de derrotar os inimigos dos objectivos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

No final, veremos se estão preparados para porem em prática os vossos planos de acção. Vamos a isto!

Nota 3: Caso haja tempo, um outro elemento pode apresentar mais obstáculos do seu plano de acção, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem, agora sim, estamos todos prontos para lutarmos pelos objectivos com sucesso. Vamos a isto!

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso **diário** situações que podem ocorrer nestes próximos dias e que podem facilitar ou dificultar a concretização dos objectivos que estabeleceram (Ficha 9: O meu diário). Peço-vos para registarem o que aconteceu (de positivo ou negativo) e o que fizeram para resolver esse problema. Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho!

Até à próxima sessão.

Nota 4: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até para à próxima sessão.

SESSÃO 6

Análise dos diários

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover sentimentos de eficácia pessoal na concretização dos objectivos
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema.

Espero que tenham conseguido começar a pôr em prática os planos de acção para concretizar os objectivos. Se não conseguirem implementar totalmente os planos, não se preocupem pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 9: O meu diário).

Exercício 1: Análise com todo o grupo dos diários

Antes de mais, vamo-nos sentar aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a análise dos vossos diários é muito importante para terem sucesso a atingir os objectivos. Além disso, vamos discutir os problemas que sentiram quando tentaram aplicar os vossos planos de acção, o que significa que todos podem ajudar nesta tarefa. Se todos colaborarem, podemos alcançar mais facilmente os objectivos.

Vamos então ouvir as vossas opiniões. Quem quer começar?
Muito bem!

Nota 1: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião. O monitor ouvirá as sugestões dos colegas e só depois dará a sua opinião.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende fazer quando tiver de enfrentar o problema à concretização do objectivo.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo do plano de acção - diários (exemplo pessoal)

A partir dos exemplos que trouxeram dos vossos diários, vamos escolher uma situação para simularmos aqui. Alguém se oferece? Muito bem!

Nota 3: Caso ninguém se ofereça para participar, o monitor escolhe um dos casos discutidos a partir dos diários.

Faremos como na última sessão. Em cada caso concreto, cada um assumirá o seu papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução na situação que apontaram no vosso diário.

Cada um fará o papel de **atacante do inimigo**. O atacante do inimigo vem aqui e diz qual o objectivo que está ameaçado por um inimigo. Também dirá qual o inimigo em causa. Como forma de derrotá-lo, pode usar as soluções que escreveu na ficha sobre os inimigos (Ficha 8: Plano de acção para obstáculos – exemplo pessoal) ou então pode usar outras soluções que tenha pensado desde a última sessão.

Eu farei o papel do **inimigo**. Vou fazer o papel de “mau da fita”, pois tentarei destruir o vosso objectivo, fazendo tudo para que não o consigam alcançar.

Se alguém se quiser oferecer para fazer algum papel no exercício pode participar, mas tem de levar a tarefa muito a sério. Por exemplo, se quiserem fazer de inimigos ou de atacantes de inimigos podem fazer parte deste exercício. Alguém se oferece?

Nota 4: Caso alguém se ofereça para desempenhar outros papéis na situação a simular, o monitor deve preparar o participante para os comportamentos a assumir, tendo por base o problema em causa. O monitor também pode optar por recrutar participantes para assumirem diferentes papéis, procedendo do modo referido.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de derrotar os inimigos dos objectivos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

No final, veremos se estão preparados para porem em prática os vossos planos de acção. Vamos a isto!

Nota 5: Caso haja tempo, um outro elemento pode apresentar mais um plano de acção, repetindo-se o procedimento anterior.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo do plano de acção - diários (exemplo pessoal)

Muito bem, foram realmente fantásticos a resolverem os obstáculos à obtenção dos objectivos. São uns verdadeiros peritos! Espero que consigam realizar os vossos sonhos/desejos, pois são eles que mais vos estimulam e tornam a vida interessante.

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 6: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício



Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O João tem 10 anos e joga futebol no clube da sua cidade. Ele gosta imenso de futebol, é o seu desporto favorito. Anda sempre com a bola de futebol e quando pode joga com os amigos. Ele sonha um dia tornar-se jogador profissional.

Questão:

1. Qual o sonho do João?

FICHA 3: Características dos desejos – exemplo do João (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

OBJECTIVO (O meu sonho): *Ser jogador de futebol***1. O meu desejo/sonho é importante? Porquê?**

É muito importante, pois desde pequeno sonho ser jogador de futebol. Gosto imenso de ver jogos de futebol e de ver os meus jogadores favoritos a marcarem golos. Sinto como se fosse eu a marcá-los! Sempre que posso, jogo com os meus amigos e também estou inscrito num clube de futebol.

2. O meu desejo/sonho é realista? Porquê?

Na verdade, não tenho a certeza se vou conseguir ser jogador de futebol quando for maior. Mas sei que me dá muita alegria pensar que posso vir a ser jogador de futebol!

Além disso, neste momento tenho condições para lutar pelo meu objectivo e torná-lo realista! Só depende de mim e da minha vontade!

Por isso, quero dedicar-me a concretizar este meu sonho!

2. Quando pretendo atingir o meu desejo/sonho ? Porquê?

Aos 18 anos poderei jogar numa equipa de futebol sénior e profissional. Que momento feliz para mim!

MÓD02

FICHA 4: Características dos desejos – exemplo pessoal (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

OBJECTIVO (O meu sonho): _____

1. O meu desejo/sonho é importante? Porquê?

2. O meu desejo/sonho é realista? Porquê?

3. Quando pretendo atingir o meu desejo/sonho? Porquê?

FICHA 5: Plano de acção para alcançar os objectivos

exemplo do João (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1.OBJECTIVO (O meu sonho /desejo): *Ser jogador de futebol*

Prazo: *Quando tiver 18 anos*

2. PLANO DE ACÇÃO / SOLUÇÃO: O que tenho de fazer?

1. Melhorar a minha capacidade de marcar golos de cabeça, pois é o que eu mais preciso de aperfeiçoar.

Vou aproveitar os exercícios dos treinos para melhorar e seguir os conselhos do meu treinador. Com isto, gostaria de marcar três golos de cabeça nos jogos até ao final da época!

2. Alimentar-me de um modo saudável para ser forte fisicamente. Vou evitar os doces e refrigerantes que só me fazem mal.

Vou passar a comer a sopa e a fruta, apesar de não gostar muito... Mas isto é muito importante para poder desenvolver-me de um modo saudável!

3. Melhorar o meu empenho nas aulas. Apesar de gostar muito de futebol, eu sei que estudar é muito importante! Aliás, eu também gosto de ir às aulas e aprender. Eu sei que é possível fazer bem as duas coisas.

Eu tenho um “segredo” que é vir a ser engenheiro e futebolista. Todos me iriam perguntar como tinha conseguido... Mas eu sou capaz! Por isso, vou passar a estudar 1 hora todos os dias, após as aulas e antes de ir para os treinos. Não basta ter sonhos, é preciso lutar por eles!

PRAZO

Começar já no próximo treino e manter até ao final da época.

Começar na próxima semana e manter até ao final da época.

Começar na próxima semana e manter até ao final do ano lectivo.

MÓD02

FICHA 6: Plano de acção para alcançar os objectivos

exemplo pessoal (Sessão 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1.OBJECTIVO (O meu sonho /desejo) _____ _____ PRAZO: _____	
2. PLANO DE ACÇÃO / SOLUÇÃO: O que tenho de fazer? _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	PRAZO _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1.OBJECTIVO (O meu sonho /desejo)

Ser jogador de futebol

PRAZO: *Quando tiver 18 anos*

LISTA DE OBSTÁCULOS

INIMIGO 1. *Nas festas dos amigos há muito doces e refrigerantes*

ATACANTE DO INIMIGO 1 (PLANO DE ACÇÃO): *O que devo fazer?*

Antes de ir para a festa, vou pedir à minha mãe para me fazer um lanche, para o caso de precisar. Quando estiver na festa, vou tentar comer pão e beber sumos naturais. Se não tiver nada disto, como o meu lanche.

No final, posso sempre comer um doce, como prémio por me ter portado bem.

INIMIGO 2. *Os amigos pedem-me para brincar na hora de estudar*

ATACANTE DO INIMIGO 2 (PLANO DE ACÇÃO): *O que devo fazer?*

Primeiro, tenho de falar com eles e explicar-lhes que é a hora de eu estudar. Se algum deles quiser, pode vir estudar comigo.

Segundo, tento combinar com eles horas diferentes para brincar das que tenho para estudar.

MÓD02

FICHA 8: Plano de acção para obstáculos

exemplo pessoal (Sessões 4, 5 e 6)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1.OBJECTIVO (O meu sonho /desejo)

PRAZO: _____

LISTA DE OBSTÁCULOS

INIMIGO 1: _____

ATACANTE DO INIMIGO 1 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

INIMIGO 2: _____

ATACANTE DO INIMIGO 1 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ___ | 4. Resolução de problemas ___ |
| 2. Motivação ___ | 5. Comunicação ___ |
| 3. Gestão do tempo ___ | 6. Trabalho em equipa ___ |

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

03

MÓDULO / TEMA
GESTÃO DO TEMPO



ACTIVIDADE

As minhas actividades e o meu horário

Grupo

Até aos 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Gestão do tempo

NÚMERO DE SESSÕES: 5 sessões

GRUPO: Até aos 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover o conhecimento pessoal sobre tarefas e actividades de vida importantes
- ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades nas tarefas de vida
- iii) Promover a capacidade de gestão de tempo através da definição de horários
- iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
- v) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão do tempo

DURAÇÃO: 5 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Aspectos mais valorizados na minha vida (25 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 2:** Análise com todo o grupo dos aspectos mais valorizados (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 2

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** O meu horário (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição e trabalho independente

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

SESSÃO 3

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Análise com todo o grupo do horário (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Derrotar os obstáculos à concretização do horário (20 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- Exercício 3: Análise com todo o grupo dos obstáculos à concretização do horário (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 4

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Treino com todo o grupo para derrotar os inimigos à concretização do horário (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Análise com todo o grupo dos diários (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
 - Exercício 2: Treino com todo o grupo para derrotar os inimigos à concretização do horário (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- ☑ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

SESSÃO 1

Aspectos valorizados e definição das prioridades

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover o conhecimento pessoal sobre tarefas e actividades de vida importantes ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades nas tarefas de vida
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com as actividades que temos de realizar no dia-a-dia e a forma como organizamos o nosso tempo.

Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que devemos fazer e do tempo que temos para realizar essas actividades. É importante estarem atentos e participarem, para poderem compreender este tema e melhorarem a forma como se organizam e gerem o tempo. Nesta primeira sessão vamos realizar alguns exercícios interessantes. Vamos a isto?

Todos nós sentimos em determinadas alturas da nossa vida que não temos tempo para fazer todas as nossas actividades (ex: realizar os trabalhos de casa, praticar desporto, ir ao cinema, jogar consola, ver TV, etc.). Por vezes, temos que decidir entre duas actividades aquela que devemos realizar primeiro (ex: jogar consola ou fazer os trabalhos de casa; falar com os amigos ou ir ao treino de natação, etc.).

Estas decisões nem sempre são fáceis. O que pretendemos neste módulo/tema é ajudar-vos a **utilizar melhor o tempo** que têm no dia-a-dia.

Exercício 1: Aspectos mais valorizados na minha vida

Por favor, preencham esta ficha do manual (Ficha 1: O que gosto de fazer e o que tenho que fazer). Eu vou explicar a forma como a devem completar. Se mesmo assim tiverem dúvidas, eu ajudo-vos.

Em primeiro lugar, comecem por pensar nas coisas mais **importantes** para cada um e aquilo que mais gostam de fazer. Agora, escrevam o que pensaram na primeira parte da ficha (“o que mais gosto de fazer”). Procurem juntar as actividades que sejam parecidas (ex: jogar dois jogos diferentes na consola faz parte da mesma actividade que é jogar na consola; estar com o pai e com a mãe faz parte da mesma actividade que é estar com os pais).

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Em segundo lugar, pensem naquilo que **devem fazer** no vosso dia-a-dia, mesmo que não queiram ou gostem muito. Por favor, escrevam o que pensaram na segunda parte da ficha (“o que tenho de fazer, mesmo que não goste”).

Nota 1: O monitor deverá ler em voz alta as instruções e ir solicitando aos participantes que só avancem na tarefa quando todos os colegas terminarem cada uma das fases do exercício. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha, explicando assim o seu preenchimento. Caso alguma criança não saiba ler ou escrever, o monitor deve apontar as suas respostas na ficha de trabalho.

Exercício 2:

Análise com
todo o grupo
dos aspectos
mais valorizados

Por favor, juntem-se aqui à minha volta para falarmos das vossas respostas.

Gostava de ouvir as vossas opiniões sobre aquilo que mais gostam. O que escolheram? Porquê?

E o que colocaram nas actividades que têm de fazer mesmo que não gostem muito? Qual a razão de não gostarem tanto dessas actividades? O que fazem quando não vos apetece fazer essas actividades?

Será que é possível arranjar tempo para fazermos o que gostamos e o que não gostamos muito? Será que é possível fazer isto tudo? Felizmente, a resposta é **sim**. O “segredo” chama-se **organização e gestão do tempo**, que é o tema principal deste módulo/tema.

Alguém me sabe dizer o que significa organizar e gerir o tempo? Como se faz isto? Por exemplo, quando alguém diz “a Marta sabe usar muito bem o seu tempo”, o que poderá querer dizer?

Nota 2: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Muito bem, estou a ver que vocês podem vir a ser uns óptimos organizadores e gestores do tempo. De facto, ter uma boa **organização do tempo** significa usar bem o tempo que temos no dia-a-dia para conseguirmos fazer tudo aquilo que queremos.

Alguém sabe como é que as pessoas conseguem organizar o seu tempo? Como é que as pessoas podem evitar esquecer-se de fazer alguma coisa? Reparem que às vezes temos de realizar várias actividades no mesmo dia. Como é que nos podemos lembrar de todas elas? Correcto, devemos usar agendas, definir um horário, colocar um aviso no telemóvel, etc.

Na próxima sessão, falaremos sobre como definir os vossos horários. Vai ser muito divertido e interessante.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 2

Definição do horário para as tarefas a realizar

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover a capacidade de gestão de tempo através da definição de horários
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá! Na última sessão falámos sobre as actividades que mais valorizam nas vossas vidas e das tarefas que apesar de não gostarem muito têm de realizar na mesma. Hoje tentaremos definir os vossos horários. Vamos a isto!

Exercício 1: O meu horário

Alguns de vocês têm um horário? Que tipo de horário? Se têm, para que serve? Quando o definiram? Se não têm, nunca pensaram nisso? Porquê? Muito bem.

De facto, ter um **horário** é importante pois ajuda-nos a saber o que devemos fazer todos os dias, evitando o esquecimento de coisas importantes (ex: horário das aulas, das actividades desportivas, etc.).

Claro que os horários podem ir sendo alterados ao longo do tempo. Por exemplo, o horário para quando estamos de férias é diferente do horário para o resto do ano. Neste momento, vamos construir um horário para o vosso dia-a-dia actual.

Por favor, preencham esta ficha do manual com o vosso horário (Ficha 2: O meu horário). Eu vou explicar como se pode preencher. Se tiverem dúvidas, por favor, digam-me. Vamos usar lápis para escrever. Assim, se alguém se enganar poderá corrigir mais facilmente. Se não tiverem lápis, digam-me que eu empresto-vos.

Em **primeiro lugar**, vejam na ficha que preencheram na sessão anterior quais as actividades que seleccionaram (Ficha 1: O que gosto de fazer e o que tenho que fazer).

Todas as actividades que apontaram devem estar incluídas no vosso horário. A questão que se coloca é quando devem fazer as actividades e durante quanto tempo.

A maneira mais fácil de decidir, é começar por aquelas **que não podem deixar de fazer**. Alguém me dá um exemplo deste tipo de actividade? Claro, ir às aulas é uma dessas actividades.

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Exercício 1: O meu horário

Vamos então começar por colocar todas estas actividades obrigatórias. Escrevam essas actividades no quadro inferior do vosso horário. Como vêem, têm lá dez tarefas. No exemplo que acabamos de falar, podemos dizer que as “aulas” são a tarefa número um. Para já não liguem à informação sobre a cor.

Agora que já definiram todas as actividades obrigatórias, voltem a olhar para a ficha com as vossas actividades (Ficha 1: O que gosto de fazer e o que tenho que fazer). Ainda restam algumas coisas por incluir nas tarefas do vosso horário? Muito bem, vamos então colocá-las nas tarefas do horário.

Alguém tem dúvidas? Todos conseguiram acompanhar até aqui? Ótimo!

A próxima etapa é **preencher o vosso horário**. Comecem por colocar a tarefa número um no horário e assim sucessivamente.

Atenção a um aspecto muito importante. Em cada um dos locais do vosso horário coloquem, para já, apenas o número da tarefa. Por exemplo, imaginem que têm uma aula das 11h às 12h, às 3^a-feiras. Como as aulas são a tarefa número um, coloquem esse número no rectângulo das 3^a-feiras. Por favor, continuem a escrever a lápis. Assim, se houver algum engano será mais fácil corrigir.

Se alguma tarefa for num período de tempo diferente do previsto no horário, coloquem no rectângulo respectivo o verdadeiro horário (ex: 4^a-feira das 9.30h às 10.30h é a tarefa dois que é ter explicações). Tentem organizar as tarefas por períodos de tempo de uma hora, para ser mais fácil compreender o horário.

Vamos fazer isto até completarmos todas as tarefas previstas.

Já todos terminaram? Alguém tem dúvidas? Todos conseguiram acompanhar até aqui? Ótimo!

Vamos à **última etapa** do preenchimento do horário.

No quadro inferior do vosso horário têm as vossas tarefas, correcto? Para cada uma delas existe um espaço onde devem colocar uma cor. Escolham uma cor diferente para cada uma das dez tarefas. Se não tiverem marcadores ou lápis de cor, não se preocupem. Eu tenho aqui imensos para vos emprestar.

Agora, e como já adivinharam, vão colocar as cores que escolheram para as vossas tarefas nos respectivos rectângulos do horário. Vai ficar muito interessante com tantas cores.

Nota 1: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que realizam com sucesso as várias etapas do exercício. Só deve avançar nas etapas quando todos completarem cada uma das fases do exercício. Deve ir realçando os aspectos fundamentais dos horários (e.g., ajustamento entre a tarefa e o tempo disponibilizado para a sua realização, contemplar actividades prioritárias e rotineiras, etc.). Caso alguma criança não saiba ler ou escrever, o monitor deve ajudar a

Exercício 1: O meu horário

preencher a ficha de trabalho.

Nota 2: Caso existam meios multimédia, o monitor pode projectar a ficha do horário, explicando assim o seu preenchimento.

Nota 3: O monitor deverá levar lápis, canetas e lápis de cor para fornecer aos participantes, caso necessitem. De igual modo, deve ter algumas fichas por preencher do horário, caso algum participante necessite substituir a sua.

Muito bem, todos terminaram os horários.

Qual a próxima etapa? Claro, agora é pôr em prática o horário para vermos se funciona bem.

O mais importante é que agora todos sabem o que fazer no dia-a-dia. Se seguirem os vossos horários, terão maiores hipóteses de fazer tudo aquilo que gostam e que têm de fazer, mesmo não gostando muito.

Ao cumprirem o horário, estarão a tornar-se uns verdadeiros craques a organizar e gerir o vosso tempo. Os adultos vão ficar admirados convosco. Vocês é que serão um exemplo para eles!

Queria pedir-vos um pequeno favor. Durante os próximos dias, procurem prestar atenção ao modo como ocupam o vosso tempo, desde que acordam até que se deitam. Vejam quais são as maiores dificuldades que sentem no cumprimento do vosso horário. Isso vai ser importante para as próximas sessões.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Divirtam-se!
Até à próxima sessão.

SESSÃO 3

Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover a capacidade de gestão de tempo através da definição de horários iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá! No último encontro falámos sobre a importância de organizarem bem o tempo, de forma a conseguirem fazer todas as actividades do dia-a-dia. Por isso, realizaram o vosso horário. Espero que tenham conseguido cumprir as tarefas que incluíram no horário. Se não, veremos hoje quais os principais problemas que sentiram.

Exercício 1:

Análise com todo o grupo do horário

Vamos começar por ver como organizaram as vossas tarefas no dia-a-dia. Dêem-me os vossos exemplos de horários. Vamos discutir-los em conjunto. Quem se oferece para apresentar o seu horário aos colegas? Quem quer começar?

Nota 1: O monitor deve assegurar-se que todos os participantes apresentam pelo menos um dia dos seus horários. Deve ir realçando os aspectos fundamentais dos horários (e.g., ajustamento entre a tarefa e o tempo disponibilizado para a sua realização, contemplar actividades prioritárias e rotineiras, etc.).

Exercício 2:

Derrotar os obstáculos à concretização do horário

Um dos maiores problemas que pode afectar o cumprimento dos horários é o surgimento de **imprevistos e obstáculos**. Por exemplo, imaginem que tinham no vosso horário estudar uma hora ao final da tarde. Pouco antes de começarem a estudar, recebem um telefonema de um colega a convidar-vos para sair. O que fariam? Será que resistiriam à tentação de se encontrarem com esse vosso amigo?

De facto, por vezes não fazemos as nossas tarefas porque surgem os tais imprevistos e obstáculos. No entanto, se estivermos preparados para os resolver podemos resistir melhor a essas situações. Alguém me dá um exemplo de como resistir à tentação de sair com o tal amigo? Exacto, isso

Exercício 2:

Derrotar os obstáculos à concretização do horário

mesmo. Pode-se pedir para vir estudar connosco, convidá-lo para sair no dia seguinte, etc.

Como forma de facilitar a realização dos próximos exercícios, vamos chamar **inimigos** a todas as situações que podem prejudicar o cumprimento dos horários e vamos chamar **atacantes dos inimigos** a todas as soluções e estratégias usadas para derrotar os inimigos dos nossos horários.

Nesta sessão, vamos procurar descobrir alguns **inimigos** que podem impedir a realização das actividades do vosso horário. Temos que dar importância aos inimigos, pois eles podem diminuir a vontade de fazer as tarefas.

Tenham também em consideração que os atacantes dos inimigos devem ser soluções que **funcionem** para cada um de vocês. No exemplo que vimos agora, pedir ao amigo para vir estudar connosco pode funcionar para alguns de vocês mas não para todos. De facto, nem toda a gente gosta de estudar em grupo, preferindo estudar sozinho. Isso significa que as soluções que encontrarem para atacar os inimigos têm que ser coisas que se aplicam à vossa maneira de ser e de estar.

Vamos então pensar nos inimigos e na forma como podem ser derrotados? Por favor, preenchem esta ficha do manual (Ficha 3: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas).

Comecem por pensar nos possíveis **inimigos** à concretização dos vossos horários. Tentem seleccionar apenas os mais importantes e que quase de certeza ocorrerão. A vossa ficha de trabalho tem espaço para três tipos de inimigos. Não será necessário pensar em mais, mas se quiserem colocar outros eu dou-vos mais uma ficha.

Já todos pensaram nos inimigos? Podem então escrevê-los em cada um dos três quadros da vossa ficha de trabalho.

De seguida, coloquem que tarefa ou tarefas podem ser prejudicadas por estes inimigos. Ou seja, o que poderão não cumprir nos vossos horários se esses inimigos vos atacarem? Escrevam a tarefa ou tarefas que poderão ficar em causa para cada um dos inimigos que definiram.

Por último, pensem em soluções para derrotar os inimigos ao cumprimento dos horários. Esta é a parte mais imaginativa do exercício. Não se esqueçam de definir soluções que realmente funcionam para cada um de vocês. Não importa se a solução é boa para a maioria das pessoas. É fundamental que a solução seja adequada para o vosso caso e que vos ajude realmente a derrotar os inimigos. Se a solução não funcionar, o vosso inimigo poderá destruir mais facilmente os vossos horários. E não podemos permitir que isso aconteça, depois do trabalho que tivemos a fazer o horário, correcto? Afinal, estão a ficar uns craques a organizar e gerir o tempo e não vão deitar tudo a perder por causa de um inimigo qualquer!

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Todos completaram a tarefa? Alguma dúvida?
Muito bem!

Nota 2: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que realizam com sucesso as várias etapas do exercício. Só deve avançar nas etapas quando todos completarem cada uma das fases do exercício. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha dos obstáculos, explicando assim o seu preenchimento. Caso alguma criança não saiba ler ou escrever, o monitor deve ajudar a preencher a ficha de trabalho.

Nota 3: O monitor deve ter algumas fichas por preencher, caso algum participante deseje adicionar mais obstáculos à concretização das tarefas.

Exercício 3:

Análise com todo o grupo dos obstáculos à concretização do horário

Por favor, juntem-se aqui à minha volta para falarmos dos inimigos que definiram e da forma como os pensam derrotar.

Cada um, na sua vez, vai dizer um dos inimigos que escreveu, qual a tarefa que poderá ser prejudicada por esse inimigo e qual a forma de o vencer.

Por favor, prestem todos muita atenção às opiniões de cada colega, pois podem surgir inimigos que não se tenham lembrado e que vos podem atacar. Por outro lado, também podem ouvir outras formas mais eficazes de derrotar os vossos inimigos.

Quem quer começar?

Nota 4: Todos os participantes devem ter a oportunidade de apresentar pelo menos uma situação registada nas suas fichas. O monitor deve assegurar-se da existência de boas soluções para lidar com os inimigos.

Muito bem, estou a ver que todos têm óptimos planos para lidarem com os inimigos à concretização dos horários.

Na próxima sessão, vamos treinar a vossa capacidade de derrotar os possíveis inimigos aos vossos horários. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 4

Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas (cont.)

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
---------------------------	---

Descrição da sessão

Na última sessão cada um definiu o seu horário e possíveis obstáculos/inimigos à concretização das tarefas definidas. Foi muito interessante! Hoje vão treinar a vossa capacidade de os derrotar. Vai ser muito divertido!

Exercício 1:

Treino com todo o grupo para derrotar os inimigos à concretização do horário

A melhor maneira de verem se as vossas soluções para derrotar os inimigos funcionam, é treiná-las bem antes de as usarem quando forem realmente necessárias.

Por exemplo, gostam de desporto? Ainda bem! Qual a razão dos jogadores treinarem durante a semana, antes de irem para os jogos? Correcto! Isso mesmo, é para aperfeiçoarem e melhorarem as suas capacidades e poderem ser bem sucedidos nos jogos.

Nós agora vamos fazer a mesma coisa. Vamos **treinar** as vossas soluções para derrotar os inimigos dos horários. Como não podemos treinar todas as soluções, vamos escolher algumas para treinarmos agora, até acabar a nossa sessão.

Alguém se oferece para treinar a sua solução para derrotar os inimigos dos horários?

Ótimo! Já temos candidatos. Vamos começar por um deles.

Nota 1: Caso ninguém se ofereça para participar, o monitor escolhe uma das situações de um dos participantes.

Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção.

Em cada caso concreto, cada um assumirá o seu papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução para atacar o inimigo. Cada um fará o papel de **atacante do inimigo**. O atacante do inimigo vem aqui e diz qual a tarefa que está ameaçada por um inimigo. Também dirá qual o inimigo em causa. A solução para derrotar o inimigo é aquela que está definida na sua ficha de trabalho (Ficha 3: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas).

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Exercício 1:

Treino com todo o grupo para **derrotar os inimigos** à concretização do horário

Eu farei o papel do **inimigo**. Vou fazer o papel de “mau da fita”, pois tenho como objectivo destruir o vosso horário, não deixando que façam o que tinham planeado. Se alguém se quiser oferecer para fazer algum papel no exercício pode participar, mas tem de levar a tarefa muito a sério. Por exemplo, se quiserem fazer de inimigos ou de atacantes de inimigos podem fazer parte deste exercício. Alguém se oferece?

Nota 2: Caso alguém se ofereça para desempenhar outros papéis na situação a simular, o monitor deverá preparar o participante para os comportamentos a assumir, tendo por base o problema em causa. O monitor também pode optar por recrutar participantes para assumirem diferentes papéis, procedendo do modo referido.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de aplicar na prática a solução para derrotar os obstáculos à concretização dos horários.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

No final, veremos se estão preparados para porem em prática as vossas soluções para derrotar os inimigos dos horários. Vamos a isto!

Nota 3: Caso haja tempo, um outro elemento pode apresentar mais uma situação, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem, estão todos de parabéns. Agora estão todos prontos para cumprir os horários.

Vamos a isto!

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso **diário** situações que podem ocorrer nestes próximos dias relacionadas com o vosso horário (Ficha 4: O meu diário). Peço-vos para registarem situações que dificultaram a realização dos vossos horários (questão “o que me aconteceu?”) e o que fizeram para tentar resolver essas dificuldades (questão “o que consegui fazer”). Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Nota 4: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

SESSÃO 5

Análise dos diários

Duração:
1 hora

Objectivo(s)

- iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
- v) - Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão do tempo

Descrição da sessão

Espero que tenham conseguido realizar todas as actividades do vosso horário. Se não conseguiram, não se preocupem. No início, muitas pessoas, mesmo as mais crescidas, não conseguem realizar todas as actividades.

Hoje vamos falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários e vamos voltar a treinar a vossa capacidade de derrotar os inimigos.

Exercício 1: Análise com todo o grupo dos diários

Vamo-nos sentar aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a análise dos vossos diários é muito importante se quiserem ter sucesso a organizar e gerir o vosso tempo.

Na sessão passada, vimos como foram capazes de vencer os inimigos à concretização dos horários.

Agora vamos analisar os vossos diários, tentando responder a algumas questões. Assim, gostava de saber se conseguiram cumprir o horário que fizeram. Foi fácil ou difícil fazer o que estava escrito no diário?

Encontraram inimigos à concretização dos horários desde a sessão passada? Foi fácil derrotar esses inimigos? Por favor, peguem nos vossos diários para tentarem responder a estas questões (Ficha 4: O meu diário)? Muito bem!

Vamos então ouvir as vossas opiniões. Quem quer começar? Muito bem!

Nota 1: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião. O monitor ouvirá as sugestões dos colegas e só depois dará a sua opinião.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende fazer quando tiver de enfrentar um problema relacionado com a concretização do horário.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo para derrotar os inimigos à concretização do horário

Vamos treinar alguns dos problemas que anotaram nos vossos diários. Tal como na sessão passada, tentaremos ver se estão **preparados** para enfrentar os inimigos dos horários.

Como não podemos treinar todas as situações que vos ocorreram, vamos escolher algumas para treinarmos agora, até acabar a nossa sessão.

Alguém se oferece para treinar uma situação que lhe tenha acontecido?

Ótimo! Já temos candidatos. Vamos começar por um deles.

Nota 3: Caso ninguém se ofereça para participar, o monitor escolhe uma das situações de um dos participantes.

Vamos fazer assim: em cada caso concreto, cada um de vocês assumirá o seu papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução para atacar o inimigo. Cada um de vocês fará o papel de **atacante do inimigo**. O atacante do inimigo vem aqui e diz qual a tarefa que está ameaçada por um inimigo. Também dirá qual o inimigo em causa. Como forma de derrotar o inimigo, pode usar as soluções que escreveu na ficha sobre os inimigos (Ficha 3: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas) ou então pode usar outras soluções que tenha pensado desde a última sessão.

Eu farei o papel do **inimigo**. Vou fazer o papel de “mau da fita”, pois tenho como objectivo destruir o vosso horário, não deixando que façam o que tinham planeado.

Se alguém se quiser oferecer para fazer algum papel no exercício pode participar, mas tem de levar a tarefa muito a sério. Por exemplo, se quiserem fazer de inimigos ou de atacantes de inimigos podem fazer parte deste exercício. Alguém se oferece?

Nota 4: Caso alguém se ofereça para desempenhar outros papéis na situação a simular, o monitor deverá preparar o participante para os comportamentos a assumir, tendo por base o problema em causa. O monitor também pode optar por recrutar participantes para assumirem diferentes papéis, procedendo do modo referido.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de aplicar na prática a solução para derrotar os obstáculos à concretização dos horários.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo para derrotar os inimigos à concretização do horário

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

No final, veremos se estão preparados para porem em prática as vossas soluções para derrotar os inimigos dos horários. Vamos a isto!

Nota 5: Caso haja tempo, um outro elemento pode apresentar mais uma situação, repetindo-se o procedimento anterior.

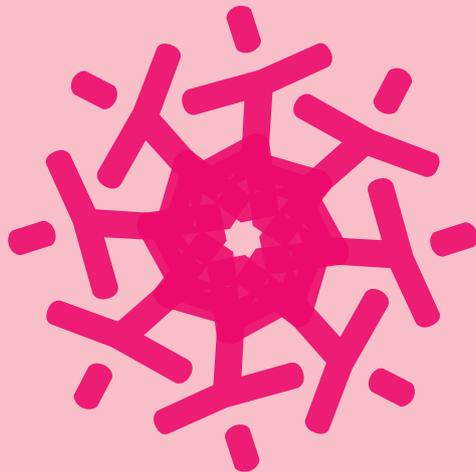
Muito bem, foram realmente fantásticos a treinarem a forma como organizam as actividades do vosso dia-a-dia. São uns verdadeiros craques!

Espero sinceramente que consigam concretizar os vossos horários pois isso significa que estarão a fazer as coisas mais importantes das vossas vidas.

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 6: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante relembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.





FICHA 1: O que gosto de fazer e o que tenho que fazer (Sessões 1e 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1ª PARTE

Começa por pensar nas coisas mais importantes da tua vida e que mais gostas de fazer (ex: estar com a tua família e amigos, estudar, descansar/dormir, fazer desporto, etc.).

Escreve abaixo as tuas respostas.

O que mais gosto de fazer...

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

2ª PARTE

Agora procura pensar nas coisas que tens de fazer no teu dia-a-dia e que poderás não gostar tanto de fazer (ex: arrumar a roupa, fazer a cama, etc.).

Escreve abaixo as tuas respostas.

O que tenho de fazer, mesmo que não goste...

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

MÓD03

FICHA 2: O meu horário (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Define o teu horário, tendo em conta as actividades que gostas de realizar e as que deves fazer, mesmo não gostando muito.

HORÁRIO	2ª Feira	3ª Feira	4ª Feira
7h – 8h			
8h – 9h			
9h – 10h			
10h – 11h			
11h – 12h			
12h – 13h			
13h – 14h			
14h – 15h			
15h – 16h			
16h – 17h			
17h – 18h			
18h – 19h			
19h – 20h			
20h – 21h			
21h – 22h			
22h – 23h			

Tarefa 1: _____ Cor: _____

Tarefa 2: _____ Cor: _____

Tarefa 3: _____ Cor: _____

Tarefa 4: _____ Cor: _____

Tarefa 5: _____ Cor: _____

MÓD03

FICHA 3: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas

(Sessões 3, 4 e 5)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Por favor, define alguns imprevistos e obstáculos à realização das tarefas do teu horário e pensa no que **deves fazer**, caso venham realmente a ocorrer. Descreve apenas os mais importantes e que poderão acontecer quase de certeza.

INIMIGO Nº 1: _____

Tarefa que tenho de realizar _____

“ATACANTE DO INIMIGO” (Solução) _____

INIMIGO Nº 2: _____

Tarefa que tenho de realizar _____

“ATACANTE DO INIMIGO” (Solução) _____

INIMIGO Nº 3: _____

Tarefa que tenho de realizar _____

“ATACANTE DO INIMIGO” (Solução) _____

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

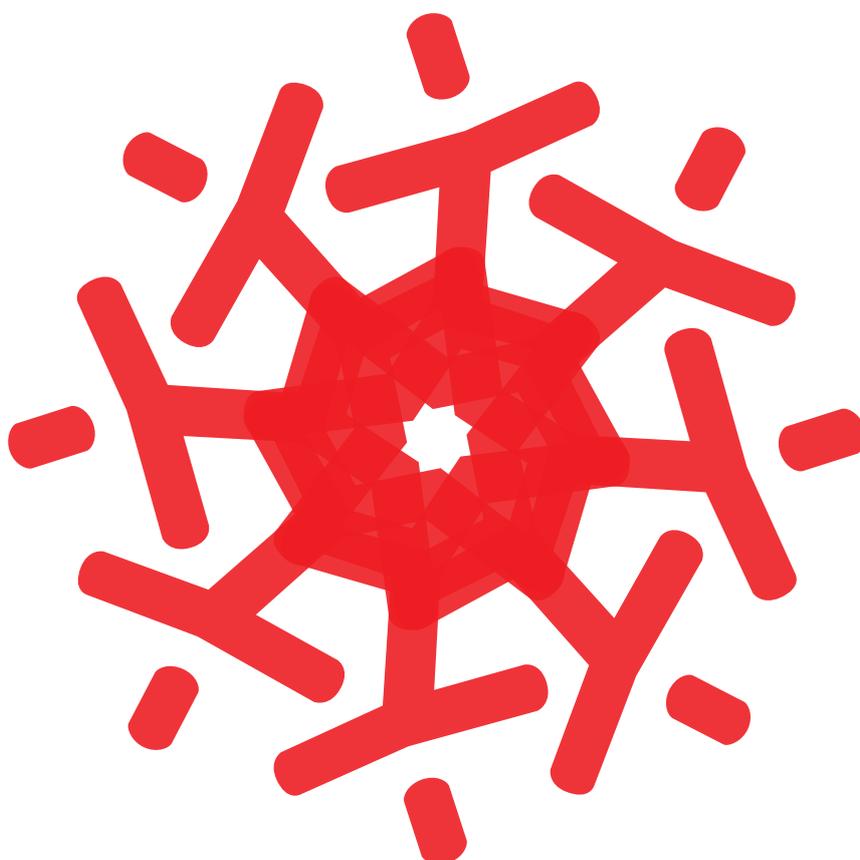
O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

04

MÓDULO / TEMA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS



ACTIVIDADE

Resolver problemas por etapas

Grupo

Até aos 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Resolução de problemas

NÚMERO DE SESSÕES: 5 sessões

GRUPO: Até aos 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover a capacidade de avaliação e definição dos problemas
- ii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução de problemas
- iii) Promover sentimentos de eficácia pessoal na resolução de problemas

DURAÇÃO: 5 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Definição de problemas (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição e a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** O problema do João (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos

SESSÃO 2

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** O problema do João (cont.) (5 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Definição dos meus problemas (50 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente e a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 3

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** O problema do João (cont.) (5 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Traçar um plano de acção (exemplo do João) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição e a demonstração e análise de casos
- **Exercício 3:** Traçar um plano de acção (exemplo pessoal) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente e a partilha e reflexão de experiências

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

SESSÃO 4

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- Exercício 1: Traçar um plano de acção (exemplo do João) (5 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- Exercício 2: Traçar um plano de acção (exemplo pessoal) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 3: Treino com todo o grupo do plano de acção (exemplo pessoal) (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- Exercício 1: Análise com todo o grupo dos diários (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Treino com todo o grupo do plano de acção/diários (exemplo pessoal) (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- ✓ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

SESSÃO 1

Definir problemas

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover a capacidade de avaliação e definição dos problemas
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com a forma como **resolvemos os problemas** que nos acontecem. Vamos falar sobre formas de solucionar os problemas. O objectivo é saberem resolver melhor os problemas.

Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que podemos fazer quando enfrentamos um problema. É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como resolvem os problemas. Vamos a isto?

Exercício 1: Definição de problemas

Antes de mais, **o que é um problema?** Alguém me sabe dizer o que significa “ter um problema”? Querem que explique melhor? Por vezes, as pessoas dizem: “estou com um problema e, por isso, sinto-me muito triste!”. Quando alguém diz isto, o que é que vocês pensam?

É isso mesmo, problemas são situações que nos acontecem e que nos causam mal-estar. Ou seja, deixam-nos tristes, zangados, magoados, etc.

Alguém me pode dar exemplos de problemas que tenha tido? Vou apontar alguns dos vossos exemplos no quadro. Digam-me também como se **sentiram** e o **pensaram** quando tiveram o problema.

Ótimo, já compreendemos muito bem o que é um problema e o que nos pode causar.

A próxima pergunta que vos quero fazer é a seguinte: o que **fizeram** para resolver o problema? Vou apontar aqui no quadro. Foi fácil resolver o problema? A vossa solução **funcionou**? Será que pensaram bem numa solução para o problema ou foi algo que decidiram no momento? Será que algum de vocês resolveu não fazer nada? Porquê?

Nota 1: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Nota 2: O monitor pode escrever as opiniões dos participantes num quadro, organizando as respostas em quatro colunas (descrição do problema, sentimentos e pensamentos ocorridos, solução adoptada e resultados obtidos). É importante que todas as crianças possam participar de modo a assegurar a compreensão do que significa ter um problema.

Como vimos, todos nós, no nosso dia-a-dia, temos problemas e situações mais ou menos difíceis para resolver. Por isso, o modo como procuramos **resolver** os problemas é muito importante. Por vezes, sentimos vontade de “esquecer” os problemas, esperando que eles se resolvam por si só. Infelizmente, esta solução nem sempre funciona, tornando-se necessário procurar a melhor forma de combater os problemas.

Por isso, é fundamental saber **resolver problemas!**

Neste módulo/tema, vocês vão aprender que para resolver problemas é importante pensarem nalgumas coisas antes de tomarem uma decisão. Por isso, vamos treinar resolver problemas passo-a-passo, por **etapas**.

Ao longo destas sessões vamos usar um exemplo fictício (imaginado) para entendermos melhor a resolução dos problemas. É o caso de um rapaz chamado João. Usem o exemplo do João tentando seguir o modo como ele vai resolvendo os problemas.

Vamos começar por ver qual é o problema do João. Por favor, fechem o vosso manual.

Exercício 2:

O problema do João

O João anda muito triste. Ele gostava de passar mais tempo com os amigos depois das aulas mas os pais não deixam sempre que ele quer.

Os pais dizem que ele é muito desarrumado pois deixa os brinquedos espalhados pela casa e não faz a cama quando acorda de manhã. Quando chega a hora de dormir, o João põe-se a jogar no computador e os pais não gostam. Por causa destas coisas, os pais zangam-se com ele e põem-no de castigo.

Esta semana, o João já esteve duas vezes de castigo e, por isso, não pôde ir à festa do seu amigo Pedro, no último sábado.

Vamos ajudar o João a definir o seu problema?

Para definir bem o problema do João, devemos procurar responder a quatro perguntas. Vamos responder a cada uma delas.

A **primeira** pergunta é: onde acontece o problema do João? Muito bem! Reparem que é em casa que ele fica de castigo e, por isso, não pode estar com os seus amigos.

A **segunda** pergunta é: quando foi a última vez que aconteceu o problema? Correcto! De facto, no último sábado não pôde ir à festa do seu amigo Pedro.

A **terceira** pergunta é: quais as causas do problema? Exactamente! É isso mesmo! Vejam bem, são três coisas diferentes que levam ao pro-

Exercício 2:

O problema do João

blema do João: i) deixar os brinquedos desarrumados; ii) não fazer a cama de manhã e iii) não ir para a cama quando os pais dizem pois fica a jogar computador.

A **última** pergunta é: como se sente e o que pensa o João quando acontece o problema? Como é que vocês se sentiriam? Ora nem mais, vocês iriam ficar zangados e fazer birras por não estarem com os vossos amigos. E quando estivessem de castigo? Claro, ficariam tristes e aborrecidos.

Vocês foram realmente fantásticos a descrever o problema do João! Vamos confirmar as vossas respostas na ficha que ele preencheu (Ficha 1: O problema do João).

Nota 3: O monitor pode escrever o caso num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha, registando num quadro as opiniões dos participantes. Durante o exercício propriamente dito, deve discutir junto dos participantes a necessidade dos problemas serem traduzidos em aspectos concretos, observáveis e mensuráveis, pois isso ajuda a definir o que se pode fazer para resolver o problema.

Muito bem, terminamos a nossa tarefa.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão falaremos sobre os vossos problemas e tentaremos fazer o mesmo exercício que fizemos no caso do João. Até à próxima sessão.

SESSÃO 2

Definir problemas (cont.)

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover a capacidade de avaliação e definição dos problemas
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! A semana passada falámos sobre o que são problemas e vimos o caso apresentado pelo João. Hoje, vamos definir melhor os vossos problemas, de modo a poderem solucioná-los mais facilmente.

Exercício 1: O problema do João (cont.)

Ainda se lembram do caso do João? Vejamos novamente as quatro questões que ele respondeu (Ficha 1: O problema do João).

Nota 1: O monitor pode apresentar o problema através de projecção multimédia (caso exista) ou então utilizar as fichas em papel. É importante recordar a necessidade dos problemas serem traduzidos em aspectos concretos, observáveis e mensuráveis, pois isso ajuda a definir o que se pode fazer para resolver o problema.

Exercício 2: Definição dos **meus** problemas

Agora vamos ao vosso caso pessoal e aos problemas que sentem. Por favor, vejam a ficha do vosso manual (Ficha 2: Os meus problemas). Vamos responder a cada questão separadamente. Só avançamos para a questão seguinte quando todos tiverem respondido à pergunta anterior.

Antes de começarem a responder, sentem-se aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a definição dos problemas é muito importante, se queremos depois encontrar soluções. Além disso, vamos discutir os problemas em conjunto, o que significa que todos podem ajudar nesta tarefa. Se todos colaborarem, podemos resolver mais facilmente os problemas.

A primeira coisa que vos peço é para **pensarem nos problemas** que sentem e que são importantes para cada um de vocês. Cada um pensa sozinho durante 5 minutos nos seus problemas e antes de apontarem na ficha vamos ver em conjunto as vossas opiniões.

Muito bem! Vamos falar sobre o que pensaram. Quem quer começar? Todos devem apresentar o seu caso. Se tiverem mais de um problema, vamos **escolher um** para registar na ficha.

Exercício 2: Definição dos meus problemas

Agora vamos responder a cada uma das questões da vossa ficha de trabalho. Eu farei a pergunta e vocês tentarão responder. No final, apontamos cada uma das respostas nas vossas fichas, até termos todas as perguntas respondidas.

Nota 2: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião, devendo ouvir as sugestões dos colegas. Só depois registará a resposta final na ficha. Caso alguém não saiba ler e escrever, o monitor deverá preencher a ficha respectiva. Se algum participante não tiver pensado num problema, deverá ser encorajado a pensar nesse momento, com a ajuda do monitor. Caso a tarefa esteja a ser difícil ou incómoda para o participante, o monitor poderá ajudar a escolher um problema habitual do dia-a-dia destas faixas etárias (e.g., não cumprir os horários, não querer estudar, ter discussões com colegas, etc.). Em último caso, poderá ser utilizado como problema o caso do João, passando o participante a assumir esse papel.

Muito bem, terminamos a nossa tarefa.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão analisaremos possíveis soluções para os problemas que formularam.

SESSÃO 3

Definir o plano de acção

Duração: 1 hora	Objectivo(s) ii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução de problemas
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior discutimos a importância de definirmos bem os problemas.

Nesta sessão, vamos falar sobre possíveis **soluções** para resolver os problemas. Será uma sessão muito criativa e interessante.

Exercício 1

O problema do João (cont.)

Ainda se lembram do caso do João? Vejamos novamente as quatro questões que ele respondeu (Ficha 1: O problema do João).

Nota 1: O monitor pode apresentar o problema através de projecção multimédia (caso exista) ou então utilizar as fichas em papel. É importante recordar a necessidade dos problemas serem traduzidos em aspectos concretos, observáveis e mensuráveis, pois isso ajuda a definir o que se pode fazer para resolver o problema.

Exercício 2

O Traçar um plano de acção (exemplo do João)

Vamos ajudar o João a encontrar uma solução para o seu problema?
Por favor, fechem o vosso manual.

Para o João ter uma boa solução, ele deve definir um **plano de acção**. Um plano de acção é uma espécie de solução que podem usar para resolver um determinado problema.

Um bom plano de acção deve ter pelo menos **três** coisas:

- i) a solução para o problema em causa;
- ii) o que se pode obter/ganhar se a solução for posta em prática (isto implica não adiar a resolução do problema) e
- iii) quando se deve pôr em prática a solução.

Vamos tentar responder a estas questões para o caso do João?

A **primeira** pergunta é: o que deve fazer o João? Qual a solução para o seu problema? Muito bem! A primeira coisa que o João tem de decidir é se vai ou não falar com os pais sobre o seu problema. O que acham? Claro, se ele não falar com os pais, não poderá resolver a sua situação. Mas antes de falar com eles, o João deve decidir o que deve mudar. O que acham que ele deve mudar? Correcto, ele tem de alterar três coisas:

Exercício 2

O Traçar um plano de acção (exemplo do João)

- i) começar a arrumar os brinquedos logo que acaba de brincar e não deixar para mais tarde;
- ii) de manhã, levantar-se mais cedo para ter tempo de fazer a cama (o que implica pôr-se a pé quando a mãe ou o pai o chamarem);
- iii) procurar definir melhor as horas para jogar no computador, de modo a não contrariar o pedido dos pais para se ir deitar.

Neste caso, ele pode pedir para jogar no computador meia hora, logo que acabe de comer. Excelente! Como acham que os pais do João se vão sentir se ele alterar estas três coisas? Claro, vão ficar muito contentes e felizes com a sua mudança de comportamento.

A **segunda** pergunta é: o que pode o João ganhar se resolver o seu problema? Correcto! De facto, é muito provável que os pais não se importem que ele esteja mais tempo com os seus amigos. Que bela maneira de resolver o problema! Reparem que anteriormente o João e os seus pais estavam tristes com a situação. E agora? Estão todos muito contentes!

A **terceira** pergunta é: quando pode o João resolver o problema? Exactamente! É isso mesmo! Realmente, tudo depende dele! Imaginem, se ele falar hoje com os pais e alterar já o seu comportamento, pode pedir-lhes para na próxima semana o deixarem estar mais tempo com os amigos.

Vocês foram realmente fantásticos a traçar um plano de acção para resolver o problema do João! Vamos confirmar as vossas respostas na ficha que ele preencheu (Ficha 3: A solução para o problema - exemplo do João).

Nota 2: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 3: O monitor pode escrever o caso num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar o caso, registando num quadro as opiniões dos participantes. Durante o exercício propriamente dito, deve discutir junto dos participantes a necessidade das soluções a adoptar serem traduzidas em aspectos concretos, observáveis e mensuráveis, pois isso ajuda a definir o que se pode fazer para resolver o problema.

Exercício 3

O Traçar um plano de acção (exemplo pessoal)

Vamos agora ao vosso caso. Comecem por relembrar o vosso problema, na ficha que já preencheram (Ficha 2: Os meus problemas).

Agora por favor, apontem as respostas na ficha do vosso manual (Ficha 4: A solução para o meu problema). Vamos responder a cada questão separadamente. Só avançamos para a questão seguinte quando todos tiverem respondido à pergunta anterior.

Antes de mais, vamo-nos sentar aqui à volta uns dos outros. Quería

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Exercício 3

O Traçar um plano de acção (exemplo pessoal)

pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a definição de soluções é muito importante se quiserem ter sucesso a resolverem os vossos problemas. Além disso, vamos discutir as possíveis soluções em conjunto, o que significa que todos podem ajudar nesta tarefa. Se todos colaborarem, podemos resolver mais facilmente os problemas.

Comecem por escrever o vosso problema na ficha.

Agora vamos tentar responder à **primeira** pergunta: o que devo fazer? Qual a solução para o meu problema? Cada um pensa sozinho durante 5 minutos nas possíveis soluções e antes de apontarem na ficha vamos ver em conjunto as vossas opiniões.

Muito bem! Vamos falar sobre o que pensaram. Quem quer começar? Todos devem apresentar as soluções. Se tiverem mais de uma solução, vamos ver se todas são importantes e se devem ser registadas na ficha.

Agora vamos responder às outras **perguntas** da vossa ficha de trabalho (o que posso ganhar se resolver o meu problema e quando posso resolver o meu problema). Eu farei as perguntas e vocês tentarão responder. No final, apontamos cada uma das respostas nas vossas fichas, até termos todas as perguntas respondidas.

Nota 4: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião, devendo ouvir as sugestões dos colegas. Só depois registará a resposta final na ficha. Caso alguém não saiba ler e escrever, o monitor deverá preencher a ficha respectiva. Se algum participante não tiver pensado numa solução, deverá ser encorajado a pensar nesse momento, com a ajuda do monitor. Caso a tarefa esteja a ser difícil ou incómoda para o participante, o monitor poderá ajudar a escolher uma solução possível para o problema. Em último caso, poderá ser utilizado como problema o caso do João, passando o participante a assumir o papel do João.

Muito bem, vamos ter de terminar por hoje. Ainda não foi possível vermos todos os casos. Não faz mal, pois vamos continuar na próxima sessão.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

SESSÃO 4

Definir o plano de acção (cont.)

Duração: 1 hora	Objectivo(s) ii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução de problemas
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior estávamos a definir possíveis soluções para resolver os problemas. Hoje vamos terminar esta tarefa.

Exercício 1:

O Traçar um plano de acção (exemplo do João) (cont.)

Ainda se lembram da solução que o João decidiu aplicar? Vejamos novamente o seu plano de acção (Ficha 3: A solução para o problema - exemplo do João).

Nota 1: O monitor pode apresentar o problema através de projecção multimédia (caso exista) ou então utilizar as fichas em papel. É importante recordar a necessidade dos problemas serem traduzidos em aspectos concretos, observáveis e mensuráveis, pois isso ajuda a definir o que se pode fazer para resolver o problema.

Exercício 2:

O Traçar um plano de acção (exemplo pessoal) (cont.)

Vamos então terminar de analisar os vossos planos de acção (Ficha 4: A solução para o meu problema). Vamos continuar a responder a cada questão separadamente. Só avançamos para a questão seguinte quando todos tiverem respondido à pergunta anterior.

Antes de mais, vamo-nos sentar aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a definição de soluções é muito importante se quiserem ter sucesso a resolver os vossos problemas. Além disso, vamos discutir as possíveis soluções em conjunto, o que significa que todos podem ajudar nesta tarefa. Se todos colaborarem, podemos resolver mais facilmente os problemas.

Vamos responder às **perguntas** da vossa ficha de trabalho (o que posso ganhar se resolver o meu problema e quando posso resolver o meu problema). Eu farei as perguntas e vocês tentarão responder. No final, apontamos cada uma das respostas nas vossas fichas, até termos todas as perguntas respondidas.

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Exercício 2:

O Traçar um plano de acção (exemplo pessoal) (cont.)

Nota 2: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião, devendo ouvir as sugestões dos colegas. Só depois registará a resposta final na ficha. Caso alguém não saiba ler e escrever, o monitor deverá preencher a ficha respectiva. Se algum participante não tiver pensado numa solução, deverá ser encorajado a pensar nesse momento, com a ajuda do monitor. Caso a tarefa esteja a ser difícil ou incómoda para o participante, o monitor poderá ajudar a escolher uma solução possível para o problema. Em último caso, poderá ser utilizado como problema o caso do João, passando o participante a assumir o papel do João.

Muito bem! Está terminada a nossa tarefa. Vocês foram excelentes a traçar os planos de acção. Agora todos têm soluções para os problemas.

Exercício 3:

Treino com todo o grupo do plano de acção (exemplo pessoal)

A próxima etapa é **pôr em prática** a solução para resolver o problema. A melhor maneira de aplicarem o vosso plano de acção é treiná-lo bem antes de o usarem realmente na resolução do problema.

Por exemplo, gostam de desporto? Ainda bem! Qual a razão dos jogadores treinarem durante a semana, antes de irem para os jogos? Correcto! Isso mesmo, é para aperfeiçoarem e melhorarem as suas capacidades e puderem ser bem sucedidos nos jogos.

Nós agora vamos fazer a mesma coisa. Vamos **treinar** os vossos planos de acção para serem bem sucedidos quando os aplicarem realmente. Como não podemos analisar todos os planos, vamos escolher alguns para treinarmos agora, até acabar a nossa sessão. O objectivo é procurar verificar se todos estão preparados para resolver os problemas.

Alguém se oferece para treinar o seu plano de acção?

Ótimo! Já temos candidatos. Vamos começar por um deles.

Nota 3: Caso ninguém se ofereça para participar, o monitor escolhe um dos planos de acção de um dos participantes.

Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção.

Em cada caso concreto, cada um assumirá o seu papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar o plano de acção para resolver o problema.

Cada um fará o papel de **solução para o problema** (“atacante do inimigo”). Quem vai fazer de solução vem aqui e diz qual o problema que está a tentar resolver. A solução para resolver o problema é aquela que está definida na vossa ficha de trabalho (Ficha 4: A solução para o meu problema).

Eu farei o papel de **problema**. Serei o vosso “inimigo”. Vou fazer o papel de “mau da fita”, pois tentarei destruir as vossas soluções para resolver o problema.

Exercício 3: Treino com todo o grupo do plano de acção (exemplo pessoal)

Se alguém se quiser oferecer para fazer algum papel no exercício pode participar, mas tem de levar a tarefa muito a sério. Por exemplo, se quiserem fazer de problema ou de solução para o problema, podem fazer parte deste exercício. Alguém se oferece?

Nota 4: Caso alguém se ofereça para desempenhar outros papéis na situação a simular, o monitor deverá preparar o participante para os comportamentos a assumir, tendo por base o problema em causa. O monitor também pode optar por recrutar participantes para assumirem diferentes papéis, procedendo do modo referido.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de aplicar na prática o plano de acção que fizemos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

No final, veremos se estão preparados para porem em prática as vossas soluções para resolver os problemas. Vamos a isto!

Nota 5: Caso haja tempo, um outro elemento pode apresentar mais um plano de acção, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem, agora sim, estamos todos prontos para resolver os problemas. Vamos a isto!

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem neste **diário** as tentativas que fizeram para resolver os vossos problemas, tentando aplicar o vosso plano de acção (Ficha 5: O meu diário). Peço-vos para registarem o problema em causa na parte que diz “o que me aconteceu?” e o que fizeram para resolver esse problema na parte que diz “o que consegui fazer?”. Se entretanto surgiram outros problemas, também podem registar o problema e apontam o que tentaram fazer.

Nota 6: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 5

Análise dos diários

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover sentimentos de eficácia pessoal na resolução de problemas
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema.

Espero que tenham conseguido concretizar os planos de acção para resolver os problemas. Se não conseguiram aplicar totalmente os planos, não se preocupem, pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 5: O meu diário).

Exercício 1:

O Análise com todo o grupo dos diários

Antes de mais, vamo-nos sentar aqui à volta uns dos outros. Queria pedir-vos para prestarem muita atenção ao que vamos fazer, pois a análise dos vossos diários é muito importante se quiserem ter sucesso a resolverem os vossos problemas. Além disso, vamos discutir os problemas que sentiram quando tentaram aplicar os vossos planos de acção, o que significa que todos podem ajudar nesta tarefa. Se todos colaborarem, podemos resolver mais facilmente os problemas.

Vamos então ouvir as vossas opiniões. Quem quer começar? Muito bem!

Nota 1: O monitor deve organizar o grupo de modo a fomentar a troca de opiniões e o contacto entre todos os participantes. Cada elemento do grupo, na sua vez, dará a sua opinião. O monitor ouvirá as sugestões dos colegas e só depois dará a sua opinião.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende fazer quando tiver de enfrentar o problema.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo do plano de acção/diários (exemplo pessoal)

A partir dos exemplos que trouxeram dos vossos diários, vamos escolher uma situação para simularmos aqui. Alguém se oferece? Muito bem!

Nota 3: Caso ninguém se ofereça para participar, o monitor escolhe um dos casos discutidos a partir dos diários.

Faremos como na última sessão. Em cada caso concreto, cada um

Exercício 2:

Treino com todo o **grupo** do **plano de acção/diários (exemplo pessoal)**

assumirá o seu papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução na situação que apontaram no vosso diário.

Cada um fará o papel de **solução para o problema** (“atacante do inimigo”). Quem vai fazer de solução vem aqui e diz qual o problema que está a tentar resolver. Como forma de derrotar o inimigo, pode usar as soluções que escreveu no diário (Ficha 5: O meu diário) ou então pode usar outras soluções que tenha pensado desde a última sessão.

Eu farei o papel de problema. Serei o vosso “inimigo”. Vou fazer o papel de “mau da fita”, pois tentarei destruir as vossas soluções para resolver o problema.

Se alguém se quiser oferecer para fazer algum papel no exercício pode participar, mas tem de levar a tarefa muito a sério. Por exemplo, se quiserem fazer de problema ou de solução para o problema, podem fazer parte deste exercício. Alguém se oferece?

Nota 4: Caso alguém se ofereça para desempenhar outros papéis na situação a simular, o monitor deve preparar o participante para os comportamentos a assumir, tendo por base o problema em causa. O monitor também pode optar por recrutar participantes para assumirem diferentes papéis, procedendo do modo referido.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de aplicar na prática o plano de acção que fizemos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

No final, veremos se estão preparados para porem em prática as vossas soluções para resolver os problemas Vamos a isto!

Nota 5: Caso haja tempo, um outro elemento pode apresentar mais um plano de acção, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem, vocês foram realmente fantásticos a treinarem as vossas competências de resolução de problemas. São uns verdadeiros craques!!

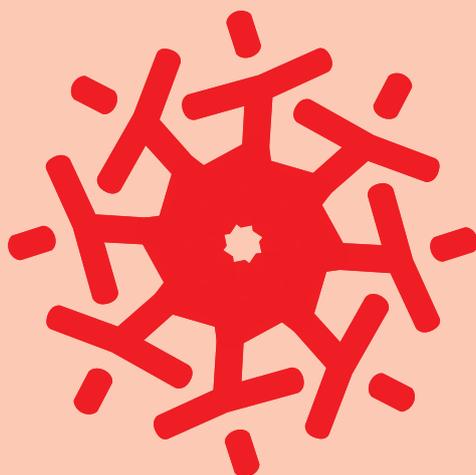
Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Nota 6: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



FICHA 1: O problema do João (Sessões 1, 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O João anda muito triste. Ele gostava de passar mais tempo com os amigos depois das aulas mas os pais não deixam sempre que ele quer. Os pais dizem que ele é muito desarrumado pois deixa os brinquedos espalhados pela casa e não faz a cama quando acorda de manhã.

Quando chega a hora de dormir, o João põe-se a jogar no computador e os pais não gostam.

Por causa disto, os pais ficam zangados e põem-no de castigo.

Esta semana já esteve duas vezes de castigo e, por isso, não pôde ir à festa do seu amigo Pedro, no último sábado.

Vê como ele preencheu a ficha.

PROBLEMA: *Queria passar mais tempo com os meus amigos*

1. Onde acontece problema? Em que local acontece o problema?

O problema acontece quando estou em casa com os meus pais.

Eles não me deixam ir ter com os meus amigos e põem-me de castigo.

2. Quando foi a última vez que aconteceu o problema?

Este sábado não pude ir à festa do meu amigo Pedro.

3. Quais as causas do problema? Porque acontece o problema?

Os meus pais dizem que me porto mal em casa, pois não arrumo os meus brinquedos, não faço a cama de manhã e não vou para a cama quando eles dizem, devido a ficar a jogar no computador.

4. Como te sentes e o que pensas quando acontece o problema?

Fico zangado com os meus pais por não me deixarem estar com os meus amigos. Penso que os meus pais são injustos. Também fico triste por estar de castigo.

MÓD04

FICHA 2: Os meus problemas (Sessões 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Por favor, pensa nos problemas que te acontecem no dia-a-dia. De todos os problemas, escolhe apenas **um**. Pensa naquele problema que te preocupa mais ou que te deixa mais triste ou zangado(a).

Procura responder às questões colocadas.

PROBLEMA: _____

1. Onde acontece problema? Em que local acontece o problema?

2. Quando foi a última vez que aconteceu o problema?

3. Quais as causas do problema? Porque acontece o problema?

4. Como te sentes e o que pensas quando acontece o problema?

FICHA 3: A solução para o problema - exemplo do João (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O MEU PROBLEMA: *Queria passar mais tempo com os meus amigos*

1. O que devo fazer? Qual a solução?

Tenho de falar com os meus pais pois estou muito triste por ter este problema. Vou dizer-lhes que quero resolvê-lo!

Mas primeiro tenho de me portar melhor! O que devo fazer?

Tenho de melhorar três coisas:

1. *Arrumar os meus brinquedos logo que acabo de brincar. Não posso continuar a deixar as arrumações para mais tarde pois esqueço-me sempre!*

2. *Vou levantar-me logo que a minha mãe me acorde, pois assim tenho mais tempo para fazer a cama. O problema é que sinto sempre tanto sono de manhã...*

3. *Vou deitar-me mais cedo, logo que os meus pais me digam para ir para a cama. Assim, posso dormir mais tempo e não acordo com tanto sono! Mas vou pedir aos meus pais para me deixarem jogar no computador só meia hora, após o jantar. Mesmo assim ainda vou cedo para a cama!*

2. O que posso ganhar se resolver o meu problema?

Vou falar com os meus pais. Se eu fizer estas três coisas, peço-lhes para me deixarem estar mais vezes com os meus amigos!

3. Quando posso resolver o meu problema?

Vou falar hoje com os meus pais. Se eu lhes mostrar que resolvi os meus problemas esta semana, para a próxima semana já posso estar mais vezes com os meus amigos.

MÓD04

FICHA 4: A solução para o meu problema (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O MEU PROBLEMA: _____

1. O que devo fazer? Qual a solução?

2. O que posso ganhar se resolver o meu problema?

3. Quando posso resolver o meu problema?

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ___ | 4. Resolução de problemas ___ |
| 2. Motivação ___ | 5. Comunicação ___ |
| 3. Gestão do tempo ___ | 6. Trabalho em equipa ___ |

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

05

MÓDULO / TEMA
COMUNICAÇÃO



ACTIVIDADE

Abordagem positiva na comunicação e na
gestão de conflitos

Grupo

Até aos 10 anos

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Comunicação

NÚMERO DE SESSÕES: 6 sessões

GRUPO: Até aos 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover a capacidade de auto-avaliação comportamental
- ii) Promover o conhecimento sobre a variedade de comportamentos envolvidos nas relações interpessoais
- iii) Promover o conhecimento sobre o impacto dos comportamentos nas relações interpessoais
- iv) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes nas relações interpessoais
- v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos
- vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de conflitos e no desenvolvimento de relacionamentos positivos

DURAÇÃO: 6 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
 - **Exercício 1:** Reunião em grupo sem conhecimento dos objectivos da actividade (20 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
 - **Exercício 2:** Análise em grupo da reunião (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a exposição e a partilha e reflexão de experiências
 - **Exercício 3:** Análise em grupo das categorias comportamentais (percepção dos participantes) (20 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 2

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão**
 - **Exercício 1:** Análise em grupo das categorias comportamentais (dados do registo comportamental) (55 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

SESSÃO 3

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** Reflexão em grupo sobre a importância da comunicação (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a exposição e a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Treino em pequenos grupos das categorias comportamentais (10+10). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- **Exercício 3:** Análise em grupo das categorias comportamentais (10 + 10 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 4

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** Análise em grupo da situação de conflito ocorrida (25 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Treino da situação de conflito ocorrida (30 minutos). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** Análise em grupo da possível situação de conflito (25 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Treino da possível situação de conflito (30 minutos). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 6

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** Análise com todo o grupo da situação de conflito ocorrida – diários (25 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Treino da situação de conflito ocorrida – diários (30 minutos). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- ✓ **Avaliação do módulo/tema (5 minutos)**

Sessão 1

Comunicar em grupo sem conhecimento dos **objectivos** da sessão

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover a capacidade de auto-avaliação comportamental ii) Promover o conhecimento sobre a variedade de comportamentos envolvidos nas relações interpessoais
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com a forma como **comunicamos** e nos **relacionamos** com as outras pessoas. O objectivo é melhorarem a capacidade de relacionamento com os outros.

É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como se relacionam e comunicam com as outras pessoas. Vamos a isto?

Vamos começar por fazer um exercício em grupo.

Por favor, fechem o vosso manual.

Exercício 1:

Reunião em grupo sem conhecimento dos **objectivos** da actividade

Vamo-nos juntar à volta desta mesa.

Pensem nalgum assunto ou problema que garanta opiniões diferentes entre vocês. Pode ser algo que vos diga directamente respeito ou qualquer assunto geral que seja interessante e que dê origem a várias opiniões. O ideal será termos duas posições distintas em confronto. Querem escolher o tema?

Nota 1: Se não surgirem temas de debate, o monitor deve propor algumas possibilidades para o grupo decidir (e.g., qual o melhor clube de futebol em Portugal). Se, pelo contrário, surgirem várias opiniões, o monitor deve negociar com o grupo a escolha do tema.

Muito bem, temos um excelente tema de debate!

Vamos organizar um grupo de discussão. Sentem-se nestas cadeiras. Não necessitamos de mesas, devem ficar todos numa roda, sentados. Peço-vos para se dividirem à volta da mesa, consoante as vossas posições sobre o assunto. Assim, devem ficar ao lado dos colegas que partilham a mesma opinião e de frente para os outros colegas que não têm a mesma posição.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 1:

Reunião em grupo sem conhecimento dos objetivos da actividade

A vossa conversa irá decorrer sem qualquer pessoa a conduzir ou a moderar o que vão dizendo. Por isso, estarão completamente à vontade para falar. Teremos no máximo 20 minutos de discussão. Nessa altura eu terminarei a discussão, independentemente do modo como estiver a decorrer. Se quiserem terminar antes, têm de estar todos de acordo.

Eu e alguns dos vossos colegas tomaremos algumas notas para depois discutirmos em conjunto (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). Por isso, não se preocupem com o que se passa à vossa volta e concentrem-se apenas na vossa conversa. Estão prontos? Muito bem, podem começar.

Nota 2: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reunirá com os avaliadores para analisam e preparam os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes no grupo de discussão (mínimo de seis e máximo de dez).

Nota 3: O monitor deve ainda decidir se fará a gravação vídeo do exercício, uma vez que esta poderá ajudar a analisar as frequências das categorias comportamentais ocorridas.

Antes de mais queria agradecer a vossa excelente discussão. Foi muito interessante.

Mas infelizmente devo dizer-vos que o que disseram (ou seja a discussão do tema) não era o mais importante. Aquilo que interessou analisar foi a interacção e comunicação que estabeleceram em conjunto. Ou seja, o que importou avaliar foi a forma como **comunicaram** e se **relacionaram** uns com os outros. Não vos pude dizer isto antes para não influenciar o vosso comportamento durante a discussão.

Exercício 2:

O Análise em grupo da reunião

Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Foi positiva e sentiram-se bem? Como é que acham que foi a vossa forma de falar sobre esse assunto? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Acham que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Exercício 2: O Análise em grupo da reunião

Nota 4: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Deixem-me agora adiantar-vos mais uma informação.

Como vos disse (e vocês viram), eu e alguns dos vossos colegas estívimos a registar o que aconteceu na vossa discussão. É verdade, observámos e registámos os vossos comportamentos durante a discussão. De facto, avaliámos vários comportamentos. Vejam quais na ficha do vosso manual (Ficha 2: Definição das categorias comportamentais). Vou então explicar-vos cada um dos comportamentos avaliados.

Nota 5: Como alternativa, e caso existam meios multimédia, pode-se projectar a ficha de trabalho.

Exercício 3: Análise em grupo das categorias comportamentais (percepção dos participantes)

Que tipo de comportamentos acham que assumiram na vossa discussão em grupo? Como é que acham que se comportaram? Por favor, dêem-me exemplos de cada um desses comportamentos. Reforçaram os vossos colegas quando eles deram uma boa ideia? Foram capazes de discordar de um modo positivo, não ofendendo ou atacando a outra pessoa? Será que se exaltaram e puniram os colegas? Alguém terá “ficado de fora” da discussão? Porquê? E alguém terá sido o “dono da discussão”?

Nota 6: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 7: É importante ter uma opinião geral do grupo sobre quais as categorias mais e menos verificadas, de modo a confrontar com os dados registados.

Obrigado pelas vossas informações. Na próxima sessão, veremos mais em detalhe os comportamentos que foram avaliados e os vossos resultados. Será muito interessante! Boa semana!

SESSÃO 2

Comunicar em grupo com conhecimento dos
objectivos da sessão

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover o conhecimento sobre o impacto dos comportamentos nas relações interpessoais
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos!

A semana passada fizemos um exercício interessante para ver a forma como se relacionam numa conversa em grupo. Queríamos ver como comunicam uns com os outros em grupo, quando existem opiniões diferentes sobre um determinado assunto. Como se lembram, os comportamentos foram registados. Vamos falar sobre isto na sessão de hoje.

Exercício 1:

Análise em grupo das **categorias comportamentais**

(dados do registo comportamental)

Vejamos então os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental - exemplo).

Nota 1: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço/apoio deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na discussão em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista) ou então deve ser fornecido um pequeno relatório dos resultados obtidos.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Exercício 1:

Análise em grupo das **categorias comportamentais**

(dados do registo comportamental)

Nota 2: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos.

Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem tido outro(s) comportamento(s)? Qual/ quais? O que fariam de diferente agora?

Por último, qual a importância da comunicação na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto? Será que o que dizemos e o modo como falamos com as outras pessoas pode influenciar o modo como nos sentimos?

De que modo?

Nota 3: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Gostaria de vos dizer que hoje foi uma sessão muito importante. Percebemos que o modo como falamos e interagimos com os outros pode ter uma influência nos nossos sentimentos e comportamentos. De facto, se formos mais **positivos** a falar e tivermos uma postura simpática com os outros, podemos fazer com que as outras pessoas se sintam bem e gostem de comunicar connosco.

Na próxima sessão, veremos mais em detalhe cada um dos comportamentos que falamos hoje. O objectivo será tornar-vos uns verdadeiros “especialistas” na comunicação positiva. Por isso, conto convosco na próxima semana!

Sessão 3

Comunicar em grupo, com treino de competências comunicacionais

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover o conhecimento sobre o impacto dos comportamentos nas relações interpessoais IV) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes nas relações interpessoais
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Vamos continuar a falar sobre a forma como nos relacionamos com os outros, mas hoje já treinaremos a vossa capacidade de comunicar positivamente.

Exercício 1:

Reflexão em grupo sobre a importância da comunicação

Gostava de vos colocar algumas questões relacionadas com a comunicação e a relação com as outras pessoas.

Acham que é possível uma pessoa viver isolada, sem contacto com outras pessoas? Muito bem! E acham que nós nos relacionamos com todas as pessoas da mesma maneira? Por exemplo, a forma como se relacionam com os vossos amigos e familiares é igual ou diferente da forma como se relacionam com pessoas que acabaram de conhecer? E quando estão zangados com alguém, como se comportam?

Pois é, todos nós precisamos de comunicar com outras pessoas e a forma como nos relacionamos com elas é muito importante. De facto, todos precisamos de estar com outras pessoas, contar as coisas que nos acontecem, etc. Comunicar e estar com os outros faz parte da nossa vida!

Outra questão importante prende-se com saber se podemos aprender ou melhorar estes comportamentos. Será que comunicar de um modo positivo é algo que podemos aprender e melhorar ao longo do tempo? Será que podemos aprender a comunicar de um modo positivo?

E o que será comunicar de uma forma positiva? Ainda se lembram dos comportamentos que falámos na sessão anterior? Vejam novamente na ficha (Ficha 2: Definição das categorias comportamentais).

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 1:

Reflexão em grupo sobre a importância da comunicação

Nota 1: As categorias comportamentais devem ser apresentadas de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Devem ser salientados os comportamentos positivos (e.g., reforço/apoio e discordância).

Quais destes comportamentos são positivos, ou seja, quais os comportamentos que ajudam a melhorar o modo como comunicamos e nos relacionamos com os outros? Correcto! De facto, o reforço/apoio e a discordância sem ofender são muito importantes se queremos ter uma boa relação com as outras pessoas.

Será que também podemos falar em comunicação **negativa**? Claro que sim. A comunicação negativa é aquela que dificulta as conversas com as outras pessoas e que piora a nossa relação com elas. Quais os comportamentos negativos existentes na ficha? Correcto! São a punição/exaltação, a baixa vontade da nossa parte em participar nas conversas (ausência) e o comportamento inverso, que se refere a não deixarmos ninguém falar e queremos ser só nós a dar opiniões (individualismo). Todos estes comportamentos devem ser evitados se queremos ser bons comunicadores e termos uma boa relação com as outras pessoas.

Nota 2: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Em conclusão, podemos aprender a comunicar de uma forma positiva e controlar o nosso comportamento! Só que dá algum trabalho... Exige treino e muita atenção da nossa parte!

Como sei que são um grupo que gosta de novos desafios, proponho o treino de cada um destes comportamentos positivos de que falámos na sessão anterior. Vejam novamente na ficha os comportamentos positivos (Ficha 2: Definição das categorias comportamentais).

Exercício 2:

Treino em pequenos grupos das categorias comportamentais

Muito bem. Vamos agora voltar a fazer grupos de discussão, como na primeira sessão. Podemos escolher o mesmo tema de debate ou optar por outro diferente, de modo a não estarmos a falar sobre o mesmo assunto.

Todos vão integrar os grupos de discussão para terem a oportunidade de praticar os comportamentos positivos. Em cada grupo teremos quatro a seis pessoas, que assumirão pelo menos duas posições diferentes sobre o assunto em debate. A ideia é treinarem a comunicar positivamente quando se encontram a conversar com uma pessoa que tem um ponto de vista diferente do vosso.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino em pequenos grupos das categorias comportamentais

Vamos então formar os grupos e definir os temas? Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar. Cada grupo tem 10 minutos para discutir um tema. No final, debateremos as opiniões de todos e os resultados obtidos (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental - exemplo).

Nota 3: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes no grupo de discussão (mínimo de quatro e máximo de seis).

Nota 4: Será formado o número de grupos necessário até todos os elementos participarem na actividade. O número ideal de pessoas por grupo é de quatro. No entanto, o monitor deve calcular o tempo disponível para os debates em função do total de pessoas no grupo. Por isso, poderá ter de aumentar os elementos por grupo.

Nota 5: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interações ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumariada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

Muito bem! Obrigado pela vossa discussão. Foi muito produtiva!

Exercício 3:

Análise em grupo das categorias comportamentais

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram no grupo de discussão. Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Foi positiva e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Acham que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Vejamos agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental - exemplo).

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 3:

Análise em grupo das categorias comportamentais

Nota 6: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço/apoio deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na discussão em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 7: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação positiva na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 8: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 9: Repetir o procedimento até todos os elementos do grupo terem participado na actividade.

Hoje estamos a chegar ao fim. Mas, antes de irem embora gostava de vos propor um desafio até ao nosso próximo encontro. Pode ser? Eu gostava que nos próximos dias pensassem numa discussão que tenham tido e que vos tenha feito sentir mal ou zangar com outra pessoa.

Poderá ser qualquer situação onde não estiveram de acordo com alguém. Também não há problema se essa discussão ainda não estiver resolvida. Deve ser algo que é ou foi importante para vocês. Por favor, registem no vosso diário uma dessas discussões (Ficha 4: O meu diário – situação passada). Na parte que diz “o que me aconteceu”, escrevam qual a discussão e na parte que diz “o que consegui fazer” escrevam como

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 3:

Análise em grupo das categorias comportamentais

reagiram e se comportaram nessa situação.

Na próxima sessão, falaremos sobre a forma como cada um de vocês se relaciona com as outras pessoas. Uma boa semana para todos!

Nota 10: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registrar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

Sessão 4

Gerir conflitos (situação passada)

Duração: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos!

Na sessão anterior treinámos vários comportamentos importantes para um bom relacionamento entre as pessoas. Hoje vamos começar a ver o modo como os comportamentos positivos se podem aplicar ao vosso funcionamento no dia-a-dia.

Muito bem, tinha-vos pedido para pensarem sobre uma discussão que tivessem tido e a forma como resolverem esse problema (Ficha 4: O meu diário – situação passada). Fizeram o registo? Muito bem!

Exercício 1: Análise em grupo da situação de conflito ocorrida

Por favor, juntem-se aqui à minha volta para falarmos das vossas situações de conflito.

Gostava que cada um tentasse responder a algumas questões. Qual foi a situação? O que vos aconteceu? O que fizeram? E as outras pessoas, como se comportaram? O que aconteceu no final dessa discussão? Que resultados tiveram nessa discussão? O que poderiam ter feito de diferente?

No final, escolheremos uma ou mais situações para vermos mais em pormenor.

Nota 1: O monitor poderá projectar estas questões, caso existam meios multimédia, ou então escrever num quadro. Deverá assegurar-se que todos os participantes expõem as situações registadas. Caso algum participante não tenha registado qualquer conflito (ou prefira não partilhar junto do grupo) poderá assumir um conflito descrito por outro colega e efectuar a tarefa como se fosse esse membro do grupo. Caso seja evidente que praticamente ninguém realizou a tarefa, o monitor poderá disponibilizar 10 minutos para todos preencherem o respectivo diário.

Muito bem, todos apresentaram as situações de conflito, onde tiveram uma discussão. Vamos escolher uma para simularmos aqui.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da situação de **conflito** ocorrida

Vamos nomear pessoas para representarem cada um dos papéis nesse conflito em concreto. A pessoa que trouxe esta situação assumirá o papel de si próprio e os outros farão os restantes papéis das pessoas envolvidas no conflito. A única diferença é que a pessoa que representa o papel de si próprio vai agora tentar assumir comportamentos positivos na relação com os outros elementos do grupo. Se necessário, faremos repetições de algumas partes da conversa, como se estivéssemos a gravar um filme. Teremos no máximo 10 minutos para esta actividade.

Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão. Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). No final, discutiremos as opiniões de todos e os resultados obtidos. Estão prontos? Muito bem, vamos começar!

Nota 2: Antes de iniciar a simulação, o monitor deverá assegurar-se que todos os elementos perceberam os seus papéis. Se necessário a pessoa que esteve envolvida efectivamente no conflito explicará melhor os comportamentos e reacções das pessoas em causa.

Nota 3: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes necessários no grupo de discussão.

Nota 4: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interacções ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumariada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram nesta simulação (os actores do nosso “filme”). Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da situação de conflito ocorrida

estabeleceram? Será que comunicaram de um modo positivo e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Achem que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Vejamos agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental - exemplo).

Nota 5: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço/apoio deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na simulação em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 6: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação positiva na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 7: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 8: Caso haja tempo, realiza-se uma nova simulação, escolhendo-se outra situação de conflito. O procedimento de execução é idêntico.

Antes de terminarmos, gostaria de vos propor um desafio até ao nosso próximo encontro.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da situação de **conflito** ocorrida

Pedia-vos que pensassem nos próximos dias numa situação futura de conflito ou discussão com alguém. Deve ser algo importante para vocês. Pensem como deverão reagir perante esse problema. Por favor, registem no vosso diário uma dessas situações (Ficha 5: O meu diário - situação futura). Descrevam na parte “o que me poderá acontecer” o possível conflito ou discussão em causa e na parte “o que poderei fazer” o modo como reagirão e se comportarão perante o problema.

Na próxima sessão, falaremos sobre a forma como cada um gostaria de se relacionar com as outras pessoas. Uma boa semana para todos!

Nota 9: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

Sessão 5

Gerir conflitos (situação futura)

Duração: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos!

A semana passada falámos do vosso comportamento em situações de conflito ou discussão ocorridas no passado. Hoje falaremos sobre situações de discussão que vos podem ocorrer no futuro. Pensaram em conflitos que vos podem acontecer e registaram nos vossos diários (Ficha 5: O meu diário – situação futura)? Muito bem!

Exercício 1:

Análise em grupo da possível situação de conflito

Por favor, juntem-se aqui à minha volta para falarmos das vossas situações de conflito.

Gostava que cada um tentasse responder a algumas questões. Qual será a possível situação? O que vos poderá acontecer? O que poderão fazer? E as outras pessoas, como se comportarão? O que acontecerá no final dessa discussão? Que resultados terão nessa discussão? O que poderão fazer de diferente relativamente ao modo como se costumam comportar quando têm uma discussão?

No final, escolheremos uma ou mais situações para vermos mais em pormenor.

Nota 1: O monitor poderá projectar estas questões, caso existam meios multimédia, ou então escrever num quadro. Deverá assegurar-se que todos os participantes expõem as situações registadas. Caso algum participante não tenha registado qualquer conflito (ou prefira não partilhar junto do grupo) poderá assumir um conflito descrito por outro colega e efectuar a tarefa como se fosse esse membro do grupo. Caso seja evidente que praticamente ninguém realizou a tarefa, o monitor poderá disponibilizar 10 minutos para todos preencherem o respectivo diário.

Muito bem, todos apresentaram as situações de conflito, onde tiveram uma discussão. Vamos escolher uma para simularmos aqui.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da possível situação de conflito

Agora que escolhemos uma situação, vamos representá-la.

Vamos nomear pessoas para representarem cada um dos papéis nesse conflito em concreto. A pessoa que trouxe esta situação assumirá o papel de si próprio e os outros farão os restantes papéis das pessoas envolvidas no conflito. A única eventual diferença é que a pessoa que representa o papel de si próprio vai agora tentar assumir comportamentos positivos na relação com os outros elementos do grupo. Se necessário, faremos repetições de algumas partes da conversa, como se estivéssemos a gravar um filme. Teremos no máximo 10 minutos para esta actividade.

Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão. Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). No final, discutiremos as opiniões de todos e os resultados obtidos. Estão prontos? Muito bem, vamos começar!

Nota 2: Antes de iniciar a simulação, o monitor deverá assegurar-se que todos os elementos perceberam os seus papéis. Se for necessário a pessoa que esteve envolvida efectivamente no conflito explicará melhor os comportamentos e reacções das pessoas em causa.

Nota 3: Os intervenientes nesta dinâmica devem ser pessoas diferentes dos elementos envolvidos na sessão anterior.

Nota 4: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes necessários no grupo de discussão.

Nota 5: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interações ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumariada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da possível situação de conflito

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram nesta simulação (os actores do nosso “filme”). Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Será que comunicaram de um modo positivo e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Achem que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Vejamos agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental - exemplo).

Nota 6: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço/apoio deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na simulação em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 7: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação positiva na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 8: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 9: Caso haja tempo, realiza-se uma nova simulação, escolhendo-se outra situação de conflito. O procedimento de execução é idêntico.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da possível situação de conflito

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso diário situações que podem ocorrer nestes próximos dias relacionadas com a forma como resolverem conflitos e discussões com outras pessoas (Ficha 6: O meu diário). Peço-vos para registarem situações onde tiveram uma discussão (questão “o que me aconteceu?”) e o que fizeram para tentar resolver esse problema (questão “o que consegui fazer”). Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Nota 10: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

Sessão 6

Análise dos diários

Duração: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de conflitos e no desenvolvimento de relacionamentos positivos
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Espero que tenham tido uma boa semana.

Hoje vamos analisar até que ponto as questões da comunicação e da gestão de conflitos foram importantes nesta semana que passou. Todos trouxeram os diários (Ficha 6: O meu diário)? Muito bem!

Exercício 1:

Análise em grupo da **situação de conflito** ocorrida - diários

Por favor, juntem-se aqui à minha volta para falarmos dos vossos diários. Gostava que cada um tentasse responder a algumas questões. Que situações importantes ocorreram? O que fizeram? Conseguiram ter uma comunicação positiva? E as outras pessoas, como se comportaram? Que resultados obtiveram nessa discussão? O que fizeram de diferente em relação ao passado?

No final, escolheremos uma ou mais situações para vermos mais em pormenor.

Nota 1: O monitor poderá projectar estas questões, caso existam meios multimédia, ou então escrever num quadro. Deverá assegurar-se que os grupos vão analisando as questões e que todos os participantes expõem as situações registadas. Caso algum participante não tenha registado qualquer conflito (ou prefira não partilhar junto do grupo) poderá assumir um conflito descrito por outro colega e efectuar a tarefa como se fosse esse membro do grupo. Caso seja evidente que praticamente ninguém realizou a tarefa, o monitor poderá disponibilizar 10 minutos para todos preencherem o respectivo diário. Também é importante definir com o grupo qual a situação a apresentar e quem fará a apresentação.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da
situação de
conflito ocorrida
- diários

Muito bem, todos apresentaram as situações de conflito, onde tiveram uma discussão. Vamos escolher uma para simularmos aqui.

Vamos nomear pessoas para representarem cada um dos papéis nesse conflito em concreto. A pessoa que trouxe esta situação assumirá o papel de si próprio e os outros farão os restantes papéis das pessoas envolvidas no conflito. A única diferença é que a pessoa que representa o papel de si próprio vai agora tentar assumir comportamentos positivos na relação com os outros elementos do grupo. Se necessário, faremos repetições de algumas partes da conversa, como se estivessemos a gravar um filme. Teremos 15 minutos para esta actividade.

Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão. Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). No final, discutiremos as opiniões de todos e os resultados obtidos. Estão prontos? Muito bem, vamos começar!

Nota 2: Antes de iniciar a simulação, o monitor deverá assegurar-se que todos os elementos perceberam os seus papéis. Se necessário a pessoa que esteve envolvida efectivamente no conflito explicará melhor os comportamentos e reacções das pessoas em causa.

Nota 3: Os intervenientes nesta dinâmica devem ser pessoas diferentes dos elementos envolvidos nas sessões anteriores.

Nota 4: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes necessários no grupo de discussão.

Nota 5: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interações ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumariada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino da
situação de
conflito ocorrida
- diários

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram nesta simulação (os actores do nosso “filme”). Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Foi positiva e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Achem que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Vejamos agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental - exemplo).

Nota 6: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço/apoio deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na simulação em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 7: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação positiva na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 8: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 9: Caso haja tempo, realiza-se uma nova simulação, escolhendo-se outra situação de conflito. O procedimento de execução é idêntico.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

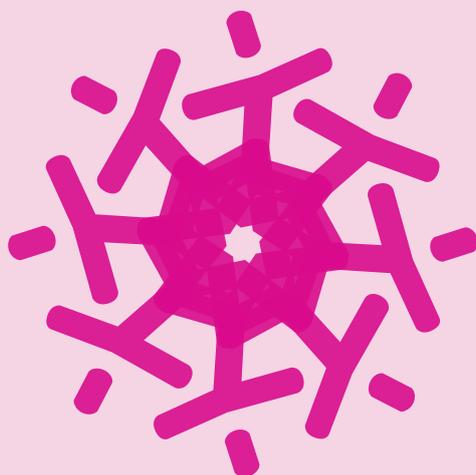
Exercício 2:
Treino da da
situação de
conflito ocorrida
- diários

Muito bem, vocês foram realmente fantásticos a treinarem as vossas competências comunicacionais. São uns verdadeiros peritos!!

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 10: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental (Sessões 1, 3, 4, 5 e 6)

	REFORÇO / APOIO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental (Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	DISCORDÂNCIA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental (Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	PUNIÇÃO / EXALTAÇÃO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental (Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	AUSÊNCIA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	_____									
Quando ocorreu?	_____									
Qual o tema da conversa?	_____									
Quem esteve envolvido?	_____									

MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental (Sessões 1, 3, 4, 5 e 6)

(Cont.)

	Individualismo (“Dono da discussão”)
Quantas vezes ocorreu?	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

FICHA 2: Definição das categorias comportamentais (Sessões 1 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

COMPORTAMENTOS POSITIVOS E FACILITADORES DA COMUNICAÇÃO

i) Reforço / Apoio: comportamentos verbais e não-verbais que visam elogiar e demonstrar acordo com uma acção ou ideia de outra pessoa (ex: “gostei muito do que disseste”; “concordo com a tua ideia”)

ii) Discordância: comportamentos verbais e não-verbais que visam demonstrar desacordo com a acção ou opinião de outra pessoa, mas sem usar a ofensa ou a punição (ex: “não estou de acordo com a tua ideia”)

COMPORTAMENTOS NEGATIVOS E DEBILITADORES DA COMUNICAÇÃO

iii) Exaltação / Punição: comportamentos de punição e descontrolo verbal ou não-verbal ocorridos durante a comunicação (ex: “acho a tua ideia completamente disparatada. Não tens juízo nenhum”; “já não aguento mais esta discussão! Estou farto disto!”)

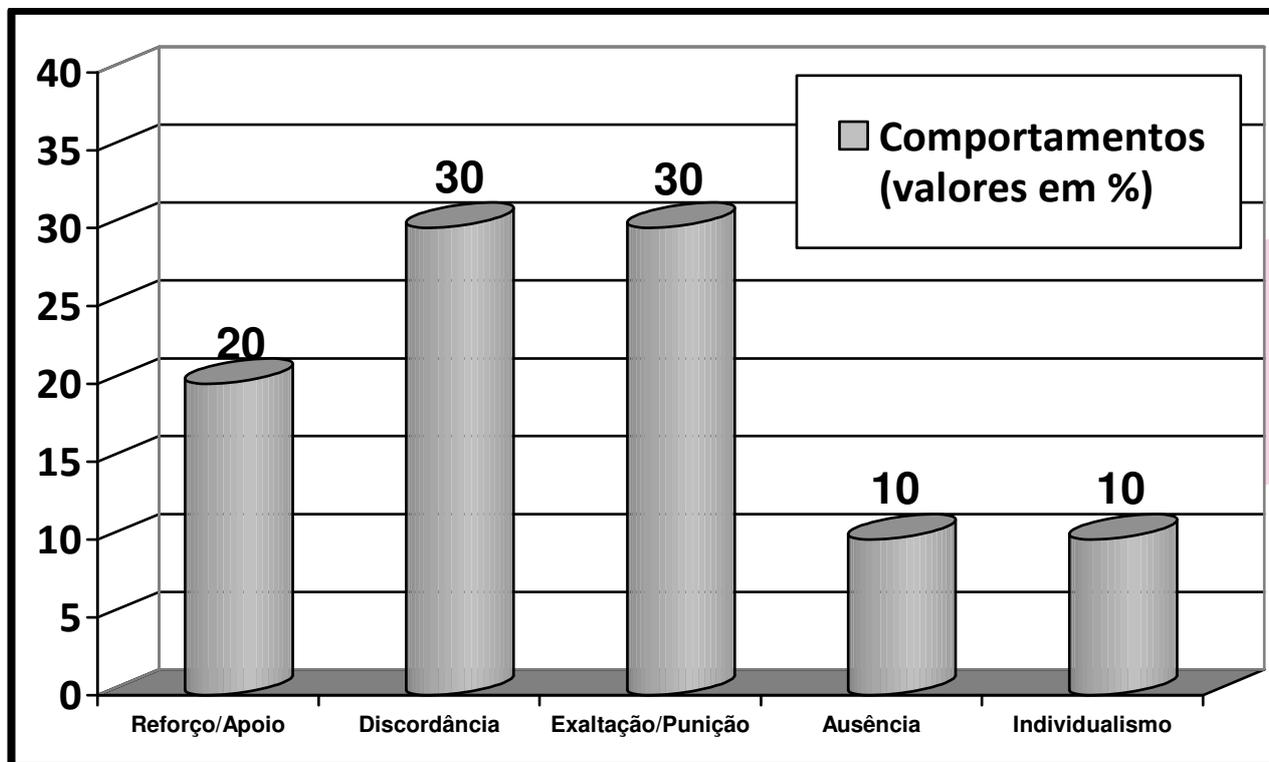
iv) Ausência: afastamento verbal e não-verbal do(s) elemento(s) do grupo relativamente à discussão, não enunciando qualquer opinião em toda a conversa e/ou em temas específicos da discussão (ex: não manifestar a opinião quando se falava de um determinado assunto)

v) Individualismo (“Dono da discussão”): comportamentos verbais e não-verbais que centram a discussão numa única pessoa, diminuindo a possibilidade dos outros elementos intervirem no diálogo (ex: “desculpa interromper, mas vou dar a minha opinião”)

MÓD05

FICHA 3: Resultados da codificação comportamental (exemplo)

(Sessões 2, 3, 4, 5 e 6)



FICHA 4: O meu diário – situação passada (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

MÓD05

FICHA 5: O meu diário – situação futura (Sessões 4 e 5)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me poderá acontecer? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que poderei fazer?

O que me poderá acontecer? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que poderei fazer?

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

06

MÓDULO / TEMA
TRABALHO EM EQUIPA



ACTIVIDADE

Saber trabalhar em equipa

Grupo

Até aos 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Trabalho em equipa

NÚMERO DE SESSÕES: 5 sessões

GRUPO: Até aos 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover o conhecimento sobre a importância da coesão e das vantagens de trabalhar em equipa
- ii) Promover o conhecimento mútuo enquanto estratégia de eficácia para o trabalho em equipa
- iii) Promover a capacidade de formular objectivos para as equipas de trabalho
- iv) Promover a capacidade de distribuir funções e tarefas no trabalho em equipa
- v) Promover a capacidade de comunicar positivamente em equipas de trabalho
- vi) Promover a capacidade de lidar com as dificuldades de trabalhar em equipa
- vii) Promover a capacidade de trabalhar em equipa
- viii) Promover sentimentos de eficácia pessoal no trabalho em equipa

DURAÇÃO: 5 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** Importância da coesão e do trabalho em equipa (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição
- **Exercício 2:** Características das equipas coesas e do trabalho em equipa (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição
- **Exercício 3:** Adivinha quem é (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 2

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo do João e do Pedro – 1ª parte) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo do João e do Pedro – 2ª parte) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 3:** Treino de trabalho em equipa (o que se pretende - exemplo do João e do Pedro) (25 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

MÓD06

SABER TRABALHAR EM EQUIPA

SESSÃO 3

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- **Exercício 1:** O que fazer (exemplo do João e do Pedro) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Saber comunicar e lidar com as dificuldades (exemplo do João e do Pedro) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências e a demonstração e análise de casos

SESSÃO 4

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- **Exercício 1:** Treino de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa) (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- **Exercício 1:** Reflexão sobre o treino das capacidades de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa) (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
 - **Exercício 2:** Análise em grupo dos diários (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- ✓ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

Sessão 1

Importância da coesão e do conhecimento mútuo

Duração: 1 hora	Objectivo(s) i - Promover o conhecimento sobre a importância da coesão e das vantagens de trabalhar em equipa ii - Promover o conhecimento mútuo enquanto estratégia de eficácia para o trabalho em equipa
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com o **trabalho em equipa**. Vamos falar sobre a importância de fazermos as nossas tarefas em conjunto com outras pessoas e aquilo que podemos ganhar se soubermos funcionar como uma equipa. O objectivo é aprenderem a actuar como uma equipa.

Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que podemos fazer quando temos uma tarefa para realizar com outras pessoas. É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como trabalham em equipa. Vamos a isto?

Exercício 1: Importância da coesão e do trabalho em equipa

Hoje em dia, uma das coisas que mais se valoriza na sociedade é a nossa capacidade de **trabalhar em equipa**. Por exemplo, é frequente realizarem tarefas em conjunto na escola. Para além do objectivo de aprenderem a fazer essas tarefas, procura-se também melhorar a capacidade de se relacionarem positivamente com outros colegas.

Por isso, fala-se muito em equipas coesas e na importância das pessoas serem unidas. O que acham que isto significa? Qual a importância da coesão? Por favor, dêem-me exemplos.

Conhecem a história dos três mosqueteiros? A história foi escrita por um escritor francês, Alexandre Dumas, no séc. XIX. Um dos lemas do herói da história (D'Artagnan) e dos mosqueteiros era: **“um por todos e todos por um!”**. O que significará isto?

Nota 1: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Exercício 2:

Características das equipas coesas e do trabalho em equipa

Por favor, fechem o vosso manual.

Agora gostava de ter a vossa opinião sobre o que torna uma equipa coesa. Quando vocês pensam em equipas unidas, que **características** atribuem a essa equipa? Como acham que é fazer parte destas equipas?

Por exemplo, alguém gosta de desporto? Em jogos de equipa, como o futebol, o andebol, o basquetebol, etc., qual a importância da coesão? Acham que ser coeso tem importância para o sucesso das equipas?

Vou apontar as vossas respostas no quadro e depois vamos comparar com algumas ideias de pessoas que estudam este tema.

Muito bem! Acho que vocês percebem bastante sobre coesão e união nas equipas. Vamos comparar as vossas respostas com as da ficha do vosso manual (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Nota 2: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha de trabalho e comparar com as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

E agora, acham que é fácil ou difícil construir uma equipa coesa?

Se calhar, exige algum esforço e vontade da nossa parte. É exactamente sobre isto que este módulo trata, procurando tornar-vos mais capazes de ajudar os vossos grupos a serem unidos.

Vamos usar estas sessões para treinar a vossa capacidade de trabalhar em equipa. Se forem capazes de colaborar com os vossos colegas, então será mais fácil trabalharem em equipa noutros grupos que já existem nas vossas vidas.

Exercício 3:

Adivinha quem é

Vamos então começar pelo **conhecimento** que têm uns dos outros.

Por favor, preencham esta ficha do manual (Ficha 2: Saber quem são os membros do grupo). É muito importante que os vossos colegas não vejam as vossas respostas.

Agora vamos analisar as vossas respostas. Por favor, entreguem-me as vossas fichas.

Vou ler cada uma das vossas respostas e vocês têm de adivinhar de quem se trata. Obviamente, a pessoa que deu a resposta não diz nada. Vamos ver todas as respostas em cada uma das questões e só depois de descobrirem de quem se trata na questão em causa é que avançamos para a seguinte.

Nota 3: O monitor apresenta a primeira questão e analisa as respostas de todos os participantes. Só após terem adivinhado de quem se trata na questão em causa é que se avança para a seguinte.

Exercício 3: Adivinha quem é

Que vos parece, acham que têm um bom conhecimento entre todos? Até que ponto estavam à espera destas respostas?

De facto, as pessoas estão sempre a surpreender-nos, mesmo as que julgamos conhecer melhor.

O facto de se conhecerem bem e falarem entre vocês pode ajudar imenso no trabalho em equipa.

A **lição** que tiramos daqui, é que é fundamental **conhecerem-se bem** para poderem trabalhar em equipa. Vejam esta informação na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Muito bem, terminamos a nossa sessão.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão falaremos sobre “saber o que se pretende” quando se trabalha em equipa. Até à próxima sessão.

Sessão 2

Definir a(s) tarefa(s) das equipas

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iii - Promover a capacidade de formular objectivos para as equipas de trabalho
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior discutimos a importância da coesão e do conhecimento mútuo como facilitador do trabalho em equipa.

Nesta sessão, vamos falar sobre “saber o que se pretende” quando se trabalha em equipa.

Começemos pela definição do que o **grupo pretende alcançar**.

Exercício 1:

O que se pretende no **trabalho em equipa** (exemplo do João e do Pedro – 1ª parte)

Vejam este caso (Ficha 3: O que se pretende no trabalho em equipa - exemplo do João e do Pedro-1ª parte).

O que aconteceu ao João e ao Pedro? Será que eles se prepararam bem para fazer o trabalho sobre o D. Afonso Henriques? Será que se entenderam bem sobre como fazer o trabalho? Será que estavam os dois animados antes de começarem a fazer o trabalho? Porquê? No final, eles foram uma equipa coesa e unida a fazer o trabalho?

Nota 1: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Vou apontar as vossas respostas no quadro.

É verdade, realmente o trabalho não correu nada bem. Enquanto o Pedro estava muito contente e animado com o trabalho, o João estava pouco motivado (não gosta muito de escrever e fazer composições). Por isso, as coisas não poderiam correr muito bem.

Eles não foram muito coesos, pois não estavam de acordo sobre como fazer o trabalho. Pelo menos, o João não estava muito de acordo com a proposta do Pedro. E como eles são uma equipa, é fundamental estarem os dois de acordo sobre o que fazer. O problema deles começou quando pensaram sobre o que fazer no trabalho. Realmente, nessa situação o Pedro colocou a sua ideia e o João aceitou-a sem pensar noutras soluções. Ambos cometeram o mesmo erro: não pensaram bem como tornar a tarefa

interessante para os dois.

A conclusão que se pode tirar é que as equipas para serem coesas e funcionarem bem, necessitam de pessoas que estejam **motivadas** e **interessadas** em trabalhar em conjunto.

Nota 2: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha de trabalho e comparar com as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

Exercício 2:

O que se pretende no **trabalho em equipa** (exemplo do João e do Pedro – 2ª parte)

Vamos pensar em **soluções** para o problema do João e do Pedro.
Por favor, fechem o vosso manual.

Coloquem-se nas suas posições e pensem no que fariam. Imaginem que estão nessa primeira reunião a decidir sobre como tornar a tarefa mais interessante para ambos os amigos. Que soluções poderiam adoptar para tornar a tarefa mais interessante para os dois? Escolham actividades e tarefas concretas a efectuar pelos dois, de modo a sentirem-se envolvidos. Reparem que o Pedro já tem uma ideia sobre aquilo que o motiva (fazer uma composição), mas o João não tem nada de muito concreto. Pensem em coisas que o João poderia fazer.

Vou apontar as vossas respostas aqui no quadro.
Muito bem!

Nota 3: O monitor deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

Exercício 3:

Treino de trabalho em equipa (o que se pretende - exemplo do João e do Pedro)

Vamos treinar algumas das possíveis soluções que encontraram? Quem se oferece para treinar uma das soluções? Eu farei o papel do Pedro, levando a minha ideia de fazer uma composição sobre o D. Afonso Henriques. Cada um virá tentar negociar comigo outra forma de fazer o trabalho. O nosso objectivo é encontrar uma solução onde o Pedro (que será representado por mim) e o João (que será representado por um de vocês) se sintam bem.

Nota 4: Caso ninguém se ofereça, o monitor recruta os elementos do grupo, procurando simular mais de uma solução, em função do tempo disponível na sessão.

Vou explicar-vos mais detalhadamente este exercício. Um de vocês assumirá o papel do João enquanto eu terei o papel do Pedro. Faremos de conta que estamos no encontro onde decidiremos o que fazer no trabalho. É importante fazermos como se fossemos os dois amigos.

Exercício 3:

Treino de trabalho em equipa (o que se pretende - exemplo do João e do Pedro)

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. O objectivo do exercício é melhorarem a capacidade de trabalhar em equipa, conseguindo neste caso definir um bom objectivo para os dois amigos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

No final, veremos se estão preparados para definirem objectivos em equipa. Vamos a isto!

Nota 5: O monitor ao assumir o papel do Pedro deverá procurar chegar a uma solução favorável para ambas as partes e que se traduza por um trabalho interessante sobre o D. Afonso Henriques. Também é fundamental discutir de que modo a solução encontrada implica uma congregação de esforços entre os elementos do grupo, de modo a que o trabalho não seja o somatório de dois trabalhos individuais, que poderiam ser realizados isoladamente.

Nota 6: Caso haja tempo, podem-se fazer mais exercícios com outros elementos do grupo repetindo-se o procedimento anterior.

Gostei imenso da vossa capacidade para negociar uma solução de trabalho que fosse boa para o grupo. Isto é que se chama trabalhar em conjunto para formular um objectivo de equipa. Assim, é mais fácil termos vontade de trabalhar em conjunto, não é verdade?

Agora, vamos comparar as vossas respostas com a **solução** encontrada pelos dois amigos (Ficha 4: O que se pretende no trabalho em equipa - exemplo do João e do Pedro-2ª parte).

Reparem que eles chegaram a uma boa **solução** para os dois. Afinal, sempre há uma forma de ambos se sentirem contentes e motivados para fazer o trabalho. Isso é fundamental para o trabalho em equipa! As equipas mais unidas são aquelas que têm pessoas com vontade de **alcançar** um determinado **objectivo colectivo**. No caso do Pedro, o objectivo era fazer uma composição sobre o D. Afonso Henriques, mas isso não era suficientemente motivador para o João. No entanto, como ele gostaria imenso de vir a ser jornalista, encontrou uma forma de usar esse interesse para ajudar a realizar a tarefa do grupo.

Por isso, quando ambos encontraram uma forma interessante de realizar a tarefa, envolveram-se com maior interesse nessa actividade.

Exercício 3:

Treino de trabalho em equipa (o que se pretende - exemplo do João e do Pedro)

Nota 7: Caso existam meios multimédia, o monitor pode projectar a ficha de trabalho e comparar as opiniões dos participantes.

A lição que tiramos hoje é que é fundamental **saber o que se pretende** quando se trabalha em equipa. É essencial ter um objectivo que seja interessante para todos os membros da equipa.

Ainda se lembram desta informação da sessão passada? Vejam na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Muito bem, terminamos por hoje.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 3

Manter uma atitude positiva perante os colegas e perante as dificuldades

Duração: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover a capacidade de distribuir funções e tarefas no trabalho em equipa v) Promover a capacidade de comunicar positivamente em equipas de trabalho vi) Promover a capacidade de lidar com as dificuldades de trabalhar em equipa
---------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior, falámos sobre a importância das equipas terem um objectivo interessante para todos os membros. Sem isso, podem surgir problemas de motivação por parte dos elementos do grupo. É, pois, fundamental saber o que se pretende quando se trabalha em equipa.

Exercício 1:

O que fazer (exemplo do João e do Pedro)

Ter um objectivo de grupo pode não ser suficiente para se ter sucesso a trabalhar em equipa.

Um outro aspecto fundamental refere-se à necessidade de todos sabermos exactamente aquilo que devem fazer enquanto elementos do grupo. Isto tem a ver com a **distribuição de tarefas e funções no grupo**.

Ainda se lembram do caso do João e do Pedro? Vejam novamente aquilo que eles decidiram fazer no trabalho (Ficha 4: O que se pretende no trabalho em equipa - exemplo do João e do Pedro-2ª parte).

Agora, fechem os manuais por favor.

Muito bem, digam-me quais as tarefas João e do Pedro? O que é que cada um deve fazer? E como grupo, que tarefas têm os dois? Ou seja, para além de terem algumas tarefas individuais, existem outras que devem realizar em conjunto. Por favor, dêem-me exemplos de ambas as tarefas.

Vou apontar no quadro as vossas respostas.

Muito bem. Vamos agora comparar as vossas respostas com as tarefas decididas pelo Pedro e pelo João (Ficha 5: O que fazer - exemplo do João e do Pedro).

Reparem que há dois tipos de tarefas: as que são realizadas **individualmente** (ex: o Pedro traz os livros de história que tem em casa) e as que são realizadas **colectivamente** (ex: comparar as informações dos livros, ler

Exercício 1:

O que fazer (exemplo do João e do Pedro)

e corrigir possíveis erros, etc.). Isto é o que se chama divisão de tarefas. Reparem que a divisão de tarefas deve ter em conta aquilo que as pessoas gostam e querem fazer para ajudar o grupo a alcançar o objectivo. Também é muito importante definir o **tempo disponível** para se atingir o objectivo. No caso do trabalho de história, o Pedro e o João têm quatro semanas. Por isso, as tarefas que eles definiram devem ser executadas nesse período de tempo.

Nota 1: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar as fichas de trabalho e comparar com as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

A lição que tiramos daqui, é que é fundamental **saber o que fazer** quando se trabalha em equipa. É essencial que todos os membros da equipa tenham tarefas e funções bem definidas.

Ainda se lembram desta informação da primeira sessão? Vejam na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Exercício 2:

Saber **comunicar** e lidar com as **dificuldades** (exemplo do João e do Pedro)

Para além da importância de se saber o que se pretende (ter um objectivo de grupo) e de existirem tarefas bem definidas, é fundamental ter uma **atitude positiva e de apoio** quando se trabalha em equipa. Ou seja, para uma equipa ser unida, os elementos do grupo devem apoiar-se uns aos outros.

Esta atitude de apoio é muito importante quando alguém do grupo está a sentir uma **dificuldade**. Costuma-se dizer que é nas horas difíceis que se vê quem são os nossos amigos.

De facto, quando trabalhamos em equipa temos de esperar que aconteçam **problemas e insucessos**. Por exemplo, imaginem que uma equipa estava a pensar fazer uma determinada tarefa mas por qualquer razão não foi capaz. Como se sentirão os membros da equipa? Claro, vão ficar tristes e desanimados. Nessas alturas, também é muito importante ter uma atitude de apoio e ajuda entre todos.

Voltemos ao caso do João e do Pedro.

Por favor, fechem o vosso manual.

Neste momento, o João e o Pedro estão a preparar-se para realizar o trabalho. Eles estão a pensar em formas de se apoiarem e ajudarem mutuamente. Se forem unidos a fazer o trabalho será mais divertido e interessante realizar a tarefa.

Querem dar-me exemplos daquilo que eles podem fazer para se apoiarem um ao outro na realização do trabalho? Como se podem ajudar?

Qual pensam ser a maior dificuldade que eles poderão sentir? O que podem fazer para resolver essas dificuldades?

Vou apontar no quadro as vossas respostas.

Exercício 2:

Saber **comuni-
car** e lidar com
as **dificuldades**
(exemplo do
João e do Pedro)

Nota 2: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Pode separar as respostas em três secções: i) formas de apoio e ajuda no grupo; ii) maiores dificuldades e problemas na realização do trabalho; e iii) soluções para as possíveis dificuldades. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

Muito bem. Vamos agora comparar as vossas respostas com as estratégias decididas pelo Pedro e pelo João (Ficha 6: Saber comunicar e lidar com as dificuldades - exemplo do João e do Pedro).

Reparem que eles estabeleceram três formas de se apoiarem mutuamente e definiram uma solução para enfrentar a maior dificuldade que estão a sentir.

Assim, quando não estão juntos a fazer o trabalho mandarão mensagens de incentivo um ao outro. Que boa ideia! Afinal, quase toda a gente tem telemóvel hoje em dia.

Depois, e mais importante, quando estão a realizar o trabalho decidiram ajudar-se e apoiar-se em várias situações (ex: quando estiverem a escrever a composição, quando o João estiver a treinar a sua apresentação como jornalista, etc.).

E quando entregarem o trabalho ao professor, decidiram ir ao cinema, que é um dos passatempos preferido dos dois.

O maior problema e dificuldade que eles anteciparam foi o João sentir-se um bocadinho nervoso quando tiver de apresentar a notícia perante o professor e toda a turma. De facto, não é muito fácil estar nessa situação. A solução que encontraram foi o Pedro sentar-se na primeira fila (para estar mais perto do seu amigo João) e incentivá-lo, dizendo-lhe que vai correr muito bem. Realmente, é nestas alturas que mais precisamos dos nossos amigos.

Assim, é muito melhor trabalhar em equipa, não acham? Que bom ambiente de trabalho!

A lição que tiramos daqui é que é fundamental **saber comunicar de um modo positivo** e **saber lidar com as dificuldades** quando se trabalha em equipa. É essencial que todos os membros da equipa tenham estratégias de apoio e de resolução de dificuldades.

Ainda se lembram desta informação da primeira sessão? Vejam na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Muito bem! Já vimos as cinco sugestões para trabalhar em equipa com sucesso. Estamos a aprender a trabalhar verdadeiramente em equipa!

Na próxima sessão, vamos pôr em prática as vossas capacidades de trabalhar em equipa.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 4

Trabalhar em equipa

Duração: 1 hora	Objectivo(s) vii) Promover a capacidade de trabalhar em equipa viii) Promover sentimentos de eficácia pessoal no trabalho em equipa
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Temos vindo a falar sobre trabalhar em equipa. Na última sessão acabámos a análise das **cinco sugestões** para trabalhar em equipa com sucesso.

Hoje vamos treinar a vossa capacidade de trabalhar em equipa. Será uma sessão muito divertida e criativa!

Exercício 1: Treino de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa)

Por favor, fechem o vosso manual.

Espero que gostem de estudar português, pois o próximo exercício é sobre ortografia. É muito importante saber escrever e conhecer bem as palavras. Veremos os vossos conhecimentos acerca da forma correcta de escrever determinadas palavras.

Mas o exercício que vão fazer tem outro objectivo, relacionado com **trabalhar em equipa**. Assim, vão realizar a próxima tarefa em grupo, tentando aplicar os aspectos que temos vindo a falar. Vão testar as vossas capacidades de trabalho em equipa numa situação concreta.

A tarefa é muito simples. Terão vinte frases incompletas, faltando em cada uma delas uma ou mais palavras. Para cada uma das frases têm várias palavras para escolher, existindo apenas uma que está correcta.

Como forma de auxiliar a vossa tarefa têm este dicionário da língua portuguesa e um cronómetro para controlarem o vosso tempo.

Vejam este exemplo do tipo de questões que devem responder.

O João tirou o número 5 ao ____ no jogo.

Respostas: a) acazo; b) acaso

Qual vos parece a resposta correcta? Claro, trata-se da resposta “b”.

Nota 1: O monitor pode escrever a questão num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a questão.

Exercício 1: Treino de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa)

Para além do objectivo de acertar nas questões colocadas, os grupos serão avaliados pela sua capacidade de trabalhar em equipa. Ou seja, analisaremos até que ponto cada grupo realiza a tarefa tendo em consideração os cinco factores **facilitadores** do trabalho em equipa.

Vejam novamente as **cinco áreas**: i) relação entre os membros do grupo (“saber quem são os membros da equipa”); ii) envolvimento no objectivo da equipa (“saber o que se pretende”); iii) conhecimento das tarefas a efectuar (“saber o que fazer”); iv) comunicação em equipa (“saber comunicar”) e v) lidar com as dificuldades (“saber lidar com as dificuldades”) (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Vamos ver a ficha a utilizar para avaliar o vosso trabalho em equipa (Ficha 7: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Assim, tentem organizar o vosso funcionamento em equipa cumprindo estas ideias.

Nota 2: Caso existam meios multimédia, o monitor pode projectar a ficha de trabalho.

A tarefa tem três fases distintas. Por favor, prestem bem atenção ao modo como vamos fazer o exercício, pois não poderão tirar dúvidas acerca do que devem fazer quando iniciarmos o exercício propriamente dito.

Na **primeira** fase, cada grupo reunirá entre si para discutir a forma como pretende fazer a tarefa (fase de preparação). Vejam bem como se podem organizar para serem uma equipa altamente eficaz na tarefa. Têm 5 minutos para esta reflexão em conjunto e não podem ultrapassar este tempo. Quando faltar 1 minuto para terminar o tempo eu darei um aviso. Se terminarem a reflexão antes dos cinco minutos avisem a passamos à segunda fase.

Na **segunda** fase, iniciam a resolução do exercício propriamente dito (fase de resposta). Para tal, será distribuída uma ficha de trabalho (Ficha 8: Teste das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa). Têm 10 minutos para esta tarefa e não podem ultrapassar este tempo. Eu darei o sinal para começarem. Se não souberem qual a resposta de alguma questão, podem avançar para a seguinte. Não há tempo extra, logo que terminarem os 10 minutos devem-me entregar a folha com as vossas respostas. Quando faltar 1 minuto para terminar o tempo eu darei um aviso. Só que aqui há um aspecto muito importante. É que esta fase de resposta vai ser repartida em duas metades. Assim, quando passar metade do tempo (5 minutos) ou quando responderem a metade das perguntas (10 questões) eu vou fazer um intervalo no exercício. Pararei o exercício aos 5 minutos (sem metade das respostas dadas) ou antes dos 5 minutos (se já tiverem respondido a metade das questões).

Exercício 1: Treino de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa)

Na **terceira** fase, faremos uma análise do trabalho que realizaram até metade do exercício (fase de reflexão). Quando eu parar o exercício, farei uma avaliação muito rápida do vosso trabalho nas cinco áreas. Direi como está o grupo em cada uma das áreas, podendo ou não acrescentar alguns exemplos de situações ocorridas. De seguida, o grupo terá 3 minutos para reflectir sobre o que deverá mudar ou melhorar na segunda metade do exercício. Durante a fase de reflexão eu recolho a vossa ficha de trabalho (Ficha 8: Teste das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa). Logo que termine esta fase de reflexão, devolvo-vos a ficha e terminam a tarefa. Não se esqueçam que quando faltar 1 minuto para terminar o tempo de realização da tarefa eu darei um aviso.

Alguma dúvida?

No final, discutiremos os vossos resultados. Os grupos que não estiverem a fazer a tarefa farão a avaliação dos colegas com a ficha que vos mostrei (Ficha 7: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Assim poderão dar uma opinião mais rigorosa aos colegas em causa. Eu também estarei a fazer o mesmo tipo de avaliação (Ficha 9: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa).

Perceberam bem? Têm dúvidas? Convém que a tarefa seja clara para todos, pois não podemos parar o exercício para dar explicações.

Nota 3: Como forma de poupar tempo, o monitor pode fazer a fase de preparação simultaneamente nos grupos constituídos. No entanto, deve-se assegurar que os elementos dos grupos que não estão a responder à ficha de trabalho não combinam mais estratégias de trabalho em equipa. De recordar que na fase de resposta à ficha de trabalho apenas um grupo estará a funcionar, de modo a ser possível ao monitor registar a dinâmica ocorrida na equipa em causa.

Vamos a isto?

Por favor, juntem-se em pequenos grupos aqui na sala.

Todos os grupos farão já a primeira tarefa, que é decidirem como pretendem fazer a tarefa (fase de preparação). De seguida, apenas um grupo estará a resolver a ficha de trabalho.

Qual é o primeiro grupo a começar?

Os elementos dos grupos que não estiverem a participar devem colocar-se à volta do grupo que está a resolver a ficha de trabalho e ir observando aspectos relacionados com o trabalho em equipa. Vou entregar uma ficha de registo a cada grupo que está a observar os colegas que estão a fazer o exercício (Ficha 7: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Peço a quem ficar de fora para tirar apon-

Exercício 1: Treino de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa)

tamentos do que se passar em cada equipa. Procurem não falar muito alto de modo a não perturbarem o grupo que está a resolver a ficha de trabalho.

Mal termine um dos grupos, passamos logo para o seguinte. Faremos sempre assim até todos terem efectuado a tarefa. Quando todos terminarem, direi a pontuação final de cada grupo.

Não há dúvidas? Vamos a isto!

Nota 4: O monitor distribui a ficha 8, o cronómetro e o dicionário ao grupo que faz o exercício e a ficha 7 aos elementos que fazem a avaliação do trabalho em equipa.

Nota 5: O monitor deve ordenar os grupos em pequenos círculos, sentados à volta de uma mesa onde possam responder à ficha de trabalho.

Nota 6: O monitor deve organizar o número de grupos necessários, de modo a que todos possam realizar a tarefa. Será de evitar grupos com mais de cinco elementos. O tempo desta sessão foi organizado para três grupos de trabalho.

Todos terminaram o exercício. Obrigado pelo vosso trabalho.

Na próxima sessão, faremos então uma reflexão final sobre o trabalho de todos os grupos.

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso **diário** situações que podem ocorrer nestes próximos dias relacionadas com o trabalho em equipa (Ficha 10: O meu diário). Peço-vos para registarem situações onde tiveram a oportunidade de trabalhar em equipa (questão “o que me aconteceu?”) e o que fizeram para tentar trabalhar em equipa (questão “o que consegui fazer”). Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Nota 7: É fundamental o monitor explicar o preenchimento dos diários. Se alguma criança não souber escrever, deve pedir para ela tentar contar a alguém a situação (e.g., pais ou outro adulto). Neste caso, essa pessoa deverá ser alertada para esta situação, de modo a ser ela a registar o que aconteceu no diário. Se a criança achar que é capaz de memorizar a situação, o monitor pode optar por esta alternativa.

Sessão 5

Análise do trabalho em equipa e dos diários

Duração: 1 hora	Objectivo(s) vii - Promover a capacidade de trabalhar em equipa viii - Promover sentimentos de eficácia pessoal no trabalho em equipa
---------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema.

Na última sessão fizemos um exercício para testar a vossa capacidade de trabalhar em equipa. Hoje vamos reflectir sobre o vosso trabalho.

De seguida, falaremos dos vossos diários e das situações que vos ocorreram desde a última sessão.

Exercício 1:
Reflexão sobre o treino das **capacidades de trabalho em equipa** (exemplo de uma equipa)

Gostaria de começar por ter a opinião de cada grupo sobre o modo como decorreu a tarefa. Sentiram-se bem no trabalho em equipa? Achem que foram eficazes? O que não correu tão bem? O que poderá ser melhorado?

Vou agora ouvir as opiniões dos vossos colegas. Como se lembram, os grupos que não estavam a fazer o exercício avaliaram o desempenho dos colegas, tendo registado a observação numa ficha de trabalho (Ficha 7: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Que vos pareceu a realização desta tarefa? Achem que os colegas foram eficazes? O que não correu tão bem? O que poderá ser melhorado?

Como vos tinha dito, também tirei algumas notas sobre o vosso trabalho em equipa (Ficha 9: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa). Tentei avaliar as cinco áreas que temos vindo a trabalhar nestas sessões: i) relação entre os membros do grupo (“saber quem são os membros da equipa”); ii) envolvimento no objectivo da equipa (“saber o que se pretende”); iii) conhecimento das tarefas (“saber o que fazer”); iv) comunicação em equipa (“saber comunicar”) e v) lidar com as dificuldades (“saber lidar com as dificuldades”).

Estou muito satisfeito com o vosso trabalho! Mostraram que estão capazes de trabalhar em equipa!

Esta é a **última** lição! É fundamental dominarem bem as cinco áreas para serem eficazes como equipa. É exactamente isto que a vossa ficha diz (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Nota 1: O procedimento de reflexão em grupo segue sempre o mesmo formato para todos os grupos. Assim, começa-se por ouvir a opinião dos membros dos grupos em causa, dos colegas que realizaram a observação e, por último, do monitor. Só depois se deve avançar para o próximo grupo.

Nota 2: O monitor fará uma avaliação das cinco áreas analisadas, dando exemplos de situações ocorridas. Pode também lembrar a pontuação obtida por cada grupo, caso isso ajude a perceber a dinâmica ocorrida em cada equipa. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha de trabalho utilizada por preencher (Ficha 7: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Pode também chamar a atenção para a ficha sobre trabalhar em equipa (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Exercício 2:

Análise em grupo dos diários

Vamos agora analisar os vossos diários.

Espero que tenham conseguido aplicar as vossas capacidades de trabalhar em equipa. Se não foram totalmente bem sucedidos, não se preocupem, pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 10: O meu diário).

Vou pedir a cada um que fale um pouco sobre o que aconteceu desde a última sessão. Gostaria de saber se tiveram oportunidades para treinar as vossas capacidades de trabalho em equipa. O que fizeram nessa situação? Como se sentiram? Conseguiram aplicar as estratégias que falámos nestas sessões? Que problemas sentiram? Como os resolveram?

Nota 3: Todos os participantes devem apresentar pelo menos uma situação de trabalho em equipa. Caso não tenham ocorrido oportunidades de trabalho em equipa, poderão discutir algo relativamente ao futuro.

Muito bem, foram realmente fantásticos a treinarem as vossas competências de trabalhar em equipa. São uns verdadeiros peritos!!

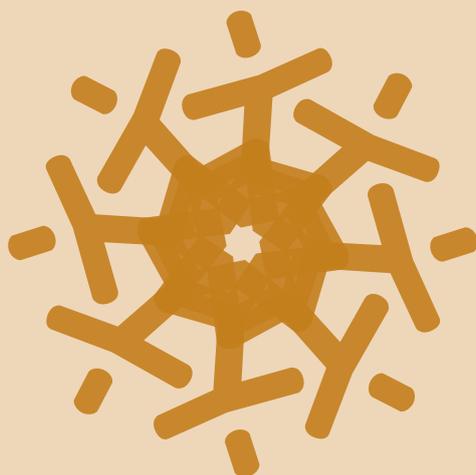
Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 4: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.

MÓD06

MATERIAIS DE APOIO



Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

SUGESTÕES

1. Saber quem são os membros da equipa!

✓ Ter pessoas com quem gostamos de trabalhar em equipa

Lembrar: todos devem procurar conhecer melhor os colegas

2. Saber o que se pretende!

✓ Ter um objectivo que seja interessante para a equipa

Lembrar: todos devem tentar alcançar o objectivo da equipa

3. Saber o que fazer!

✓ Ter funções e tarefas para cada elemento da equipa

Lembrar: todos devem tentar realizar as suas tarefas

4. Saber comunicar!

✓ Ter uma atitude positiva e de apoio aos colegas

Lembrar: todos devem tentar construir uma boa relação com os colegas

5. Saber lidar com as dificuldades!

✓ Ter uma atitude positiva perante os problemas, erros e insucessos

Lembrar: todos devem tentar melhorar constantemente

MÓD06

FICHA 2: Saber quem são os membros do grupo (Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1. O meu passatempo preferido é...

2. Uma coisa em que eu sou bom/boa é...

3. Aquilo que menos gosto nos meus amigos é...

4. Aquilo que mais gosto nos meus amigos é...

FICHA 3: O que se pretende no trabalho em equipa exemplo do João e do Pedro - 1ª parte (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O João e o Pedro andam na mesma turma e são muito amigos.

Um dia, o professor pediu aos alunos para fazerem um trabalho sobre o D. Afonso Henriques, primeiro rei de Portugal. O professor deu-lhes liberdade para escolherem o modo como gostariam de fazer o trabalho. Por exemplo, poderiam fazer um desenho, uma composição, uma pequena peça de teatro, etc.

O João e o Pedro decidiram fazer o trabalho em conjunto.

O professor começou por pedir aos alunos para pensarem no que gostariam de fazer.

O Pedro propôs fazer um texto, onde se contasse as façanhas do rei. Ele pensou pedir autorização ao professor para ir à biblioteca da escola procurar informações sobre o rei. Como também tem livros de história em casa, poderiam juntar tudo e depois escrever uma composição sobre o tema.

O João não ficou muito animado, pois não gosta muito de escrever composições. Por isso, sentiu-se desmotivado para fazer o trabalho mas como o Pedro estava muito entusiasmado com a ideia decidiu aceitar a sua proposta.

Durante a realização do trabalho, o Pedro acabou por executar a maior parte das tarefas, cabendo ao João fazer aquilo que o Pedro não tinha tempo ou vontade de efectuar (ex: ir buscar os livros, arrumar os livros, escrever o que Pedro lhe ditava, etc.).

Por essa razão, o João acabou por se distrair com outras coisas quando estavam a fazer o trabalho, tendo o Pedro de fazer sozinho a maior parte das tarefas.

No final, o Pedro ficou zangado com a falta de interesse do João, achando que o trabalho poderia ter ficado melhor se ele se tivesse aplicado mais. Já o João, achou que não valeu a pena fazer aquele trabalho e ainda ficou a gostar menos de escrever composições.

MÓD06

FICHA 4: O que se pretende no trabalho em equipa

exemplo do João e do Pedro - 2ª parte (Sessões 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O João e o Pedro andam na mesma turma e são muito amigos.

Um dia, o professor pediu aos alunos para fazerem um trabalho sobre o D. Afonso Henriques, primeiro rei de Portugal. O professor deu-lhes liberdade para escolherem o modo como gostariam de fazer o trabalho. Por exemplo, poderiam fazer um desenho, uma composição, uma pequena peça de teatro, etc.

O João e o Pedro decidiram fazer o trabalho em conjunto.

O professor começou por pedir aos alunos para pensarem no que gostariam de fazer.

O Pedro propôs fazer um texto onde se contasse as façanhas do rei. Ele pensou pedir autorização ao professor para irem à biblioteca da escola procurar informações sobre o rei. Como também tem livros de história em casa, poderiam juntar tudo e depois escrever uma composição sobre o tema.

O João achou que a ideia era boa mas disse ao Pedro que não gostava muito de escrever composições. Por isso, puseram-se a pensar como poderiam tornar o trabalho interessante para os dois.

O João gostaria imenso de vir a ser jornalista. Adora ver as notícias e as reportagens na televisão. Ele acha que o jornalismo é muito importante para manter as pessoas informadas.

Então surgiu uma nova ideia. Que tal escrever uma composição tipo notícia de telejornal, que pudesse ser lida pelo João? Já que ele quer ser jornalista poderia ler um texto sobre o rei. E o Pedro também ficaria satisfeito pois seria necessário fazer uma composição em formato de notícia.

Então eles decidiram fazer um trabalho com duas partes: uma sobre a vida e os feitos históricos do rei (e daqui fazer a composição) e outra sobre a informação aos colegas sobre a vida do rei (e daqui fazer a notícia).

Logo que tomaram esta decisão, os dois amigos ficaram muito animados com o trabalho e foram pedir ao professor para fazer o trabalho deste modo.

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O NOSSO OBJECTIVO

Fazer um trabalho sobre D. Afonso Henriques

Prazo para alcançar o objectivo: *final do próximo mês (4 semanas)*

AS NOSSAS TAREFAS

- 1. Trazer os livros de história que tem em casa (Pedro)*
- 2. Comparar as informações dos livros da biblioteca com os que o Pedro trouxe de casa (os dois)*
- 3. Escrever a composição em formato de notícia (Pedro escreve a composição, tendo a ajuda do João)*
- 4. Ler e corrigir os possíveis erros do trabalho (os dois)*
- 5. Ensaiai a notícia (João treina várias vezes a notícia, tendo a ajuda do Pedro)*
- 6. Entregar o trabalho ao professor (os dois)*

MÓD06

FICHA 6: Saber comunicar e lidar com as dificuldades

exemplo do João e do Pedro (Sessão 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O NOSSO OBJECTIVO

Fazer um trabalho sobre D. Afonso Henriques

Prazo para alcançar o objectivo: *final do próximo mês (4 semanas)*

ATITUDE POSITIVA DE APOIO

1. Quando não estamos a fazer o trabalho

✓ *Enviamos mensagens de telemóvel a incentivar a fazer os trabalhos de casa*

2. Quando estamos a fazer o trabalho de história

✓ *Ajudamo-nos um ao outro a escrever a composição. Prestamos muita atenção aos erros e, no final, damos os parabéns a nós próprios pelo trabalho realizado*

✓ *Quando o João está a treinar a notícia, o Pedro presta muita atenção e mostra interesse. Não vale rir. Vamos levar esta tarefa muito a sério para o João se habituar a fazer de jornalista*

3. Quando terminarmos o trabalho

✓ *Vamos ao cinema*

4. Soluções para as dificuldades

● *Maior dificuldade:* o João acha que vai ficar nervoso no dia em que tiver de fazer de jornalista perante o professor e toda a turma

● *O que fazer:* o Pedro vai sentar-se na primeira fila e dizer ao João que ele é capaz de ler a notícia. Assim, ele não ficará tão nervoso (afinal somos uma equipa!)

FICHA 7: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa exemplo da grelha de avaliação (Sessões 4 e 5)

Elementos do grupo

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____ 6. _____

1. Relação entre os membros do grupo (ex: bom conhecimento entre todos)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

2. Envolvimento no objectivo (ex: todos ajudam a realizar o exercício)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

3. Conhecimento das tarefas (ex: distribuição de funções)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

4. Comunicação em equipa (ex: nível de apoio e entreaajuda)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

5. Lidar com dificuldades (ex: manutenção da calma e controle na equipa)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

MÓD06

FICHA 8: Teste das capacidades de trabalho em equipa

exemplo de uma equipa (Sessão 4)

Nome do representante do grupo: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

A seguir são apresentadas vinte frases incompletas. A equipa deve decidir a palavra correcta em falta entre as opções apresentadas. Em todas as frases, existe apenas uma opção correcta. A equipa dispõe de um dicionário da língua portuguesa para consultar.

A equipa tem 10 minutos para realizar a tarefa.

O NOSSO OBJECTIVO

Acertar no maior número de respostas

Prazo para alcançar o objectivo: 10 minutos

Escolher a palavra correcta (só uma resposta está correcta)

1. O João pediu um _____ ao Pedro.

Respostas: **a)** conselho; **b)** concelho

2. A Marta não sabe qual o _____ a colocar na palavra “histórico”.

Respostas: **a)** assento; **b)** acento

3. O Manuel queria _____ mas estava na hora de se levantar.

Respostas: **a)** descansar; **b)** descanssar; **c)** descançar

4. A Margarida queria _____ bem a proposta antes de tomar uma decisão.

Respostas: **a)** analisar; **b)** analisar

5. O Gabriel tem uma _____ por filmes de terror.

Respostas: **a)** obsessão; **b)** obcessão; **c)** obsessão

FICHA 8: Teste das capacidades de trabalho em equipa

exemplo de uma equipa (Sessões 4) (cont.)

O NOSSO OBJECTIVO

Acertar no maior número de respostas (cont.)

Prazo para alcançar o objectivo: (só uma resposta está correcta)

Escolher a palavra correcta (só uma resposta está correcta)

6. A Carolina não gosta de esperar pela sua _____ para ser atendida.

Respostas: **a)** vez; **b)** ves

7. Não gosto de pagar _____ sobre os produtos.

Respostas: **a)** taxas; **b)** tachas

8. Por vezes, sinto-me como se estive a andar em areias _____.

Respostas: **a)** movedicas; **b)** movedissas; **c)** movediças

9. Este exercício é muito _____.

Respostas: **a)** esquesito; **b)** esquezito; **c)** esquesito; **d)** esquisito

10. A Carla tem um problema de _____.

Respostas: **a)** hobeidade; **b)** obezidade; **c)** obesidade

11. O Manuel pediu ao Francisco para fazer o _____ das contas.

Respostas: **a)** asserto; **b)** acerto

12. A Joana é a _____ cliente a ganhar o prémio.

Respostas: **a)** próxima; **b)** próssima; **c)** prócima; **d)** próçima

13. A Maria tem imensa _____ física.

Respostas: **a)** rezistência; **b)** resistêcia

14. O Carlos sabe _____ muito bem.

Respostas: **a)** comunicar; **b)** cumunicar

15. É um _____ trabalhar convosco.

Respostas: **a)** previlégio; **b)** privelégio; **c)** privilégio

MÓD06

FICHA 8: Teste das capacidades de trabalho em equipa

exemplo de uma equipa (Sessão 4) (cont.)

O NOSSO OBJECTIVO

Acertar no maior número de respostas (cont.)

Prazo para alcançar o objectivo: (só uma resposta está correcta)

Escolher a palavra correcta (só uma resposta está correcta)

16. O Marco sente-se muito _____ antes dos testes

Respostas: **a)** ansioso; **b)** ancioso

17. O José _____ a resposta à Francisca.

Respostas: **a)** sucurrou; **b)** sussurrou; **c)** suçurrou

18. O Jorge andava a _____ pelas ruas.

Respostas: **a)** diambular; **b)** deambolar; **c)** deambular

19. Achei o preço do bilhete _____.

Respostas: **a)** caro de mais; **b)** caro demais

20. A Helena tem um _____ muito simpático.

Respostas: **a)** enquelino; **b)** inquilino; **c)** imquilino

FICHA 9: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa

exemplo de uma equipa (Sessões 4 e 5)

Elementos do grupo

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____ 6. _____

Resultado obtido: _____ respostas correctas

Chave das respostas correctas: 1a, 2b, 3a, 4b, 5c, 6a, 7a, 8c, 9d, 10c, 11b, 12a, 13b, 14a, 15c, 16a, 17b, 18c, 19b, 20b

1. Relação entre os membros do grupo (ex: bom conhecimento entre todos)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

2. Envolvimento no objectivo (ex: todos ajudam a realizar o exercício)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

3. Conhecimento das tarefas (ex: distribuição de funções)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

4. Comunicação em equipa (ex: nível de apoio e entreaajuda)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

5. Lidar com dificuldades (ex: manutenção da calma e controle na equipa)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

MÓD06

FICHA 10: O meu diário (Sessões 4 e 5)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ___ | 4. Resolução de problemas ___ |
| 2. Motivação ___ | 5. Comunicação ___ |
| 3. Gestão do tempo ___ | 6. Trabalho em equipa ___ |

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?



Promoção de **E**xperiências **P**ositivas em **C**rianças e **J**ovens

PROGRAMA DE COMPETÊNCIAS DE VIDA

Manual para os participantes

(Grupo com mais de 10 anos)



BEM-VINDO(A) AO PEP-CJ!

Promoção de Experiências Positivas - Crianças e Jovens

O PEP-CJ é um programa de intervenção dirigido a crianças e jovens em idade escolar, sendo centrado no ensino de competências de vida destinadas a **promover experiências positivas** nestas faixas etárias.

Procura-se com o programa melhorar a capacidade dos participantes enfrentarem os desafios e as exigências colocadas pelos contextos pessoais, familiares, educativos e sociais. Deste ponto de vista, o objectivo principal desta proposta de intervenção prende-se com a promoção de experiências positivas, decorrentes da aprendizagem de um conjunto de competências que ajudem a promover a autonomia, a auto-eficácia e o ajustamento pessoal e social.

Durante o programa, os participantes aprendem a importância de dominar competências de vida **(Saber)** e são estimulados a treinar e automatizar estratégias concretas para aplicar no seu dia-a-dia, no sentido de resolverem mais eficazmente os problemas que enfrentam **(Fazer)**. Ao tornarem-se mais competentes e eficazes enquanto pessoas, podem melhorar o seu grau de ajustamento nos vários contextos de vida **(Estar)**. E, talvez mais importante, podem no final encontrar novas formas de se percepcionarem a si próprios, acabando por sentir-se melhor como pessoas **(Ser)**. De facto, se as crianças e jovens compreenderem a importância das competências de vida (Saber) e forem capazes de realizar melhor as várias tarefas do seu dia-a-dia (Fazer), também poderão otimizar o seu funcionamento nessas situações (Estar) e, com isso, sentir-se-ão melhor como pessoas (Ser).

Em suma, o PEP-CJ foi estruturado de modo a que os participantes criem espaços de troca de experiências, de aprendizagem de novas competências e de melhoria das capacidades pessoais.



CÓDIGOS DE IDENTIFICAÇÃO: MONITOR

Para podermos comparar os resultados das suas avaliações ao longo do programa, vai-lhe ser atribuído um número de código que deverá utilizar em todos os questionários a preencher.

Repare que em todos os questionários, existe uma parte onde lhe é solicitada esta informação, designada por “Código de identificação (consultar manual)”. Por favor, utiliza sempre o número indicado, que é único.

O número de código permite-lhe responder a todos os questionários de um modo anónimo e confidencial. Por isso, esteja completamente à vontade para manifestar a sua opinião acerca deste programa e da sua experiência.

Código de identificação: _____



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO



GRUPO

Ambos os grupos de idades



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Apresentação do programa e constituição do grupo

NÚMERO DE SESSÕES: 1 sessão

GRUPO: Ambos os grupos de idades

OBJECTIVOS

- i) Divulgar os objectivos do programa
- ii) Promover a motivação para a participação no programa

DURAÇÃO: 1.30 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- Exercício 1: Apresentação do programa (10 minutos).
Neste exercício privilegia-se a exposição
- Exercício 2: Apresentação mútua (25 minutos).
Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 3: Definição das regras de funcionamento (25 minutos).
Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências.
- Exercício 4: Definição do nome do grupo (10 minutos).
Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências.
- ✓ Avaliação inicial do programa (15 minutos)



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Bem-vindos ao PEP-CJ

Duração da sessão: 1.30 horas

Objectivo(s) da sessão:

- i) Divulgar os objectivos do programa
- ii) Promover a motivação para a participação

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar o programa de Promoção de Experiências Positivas – Crianças e Jovens (PEP-CJ).

Exercício 1: Apresentação do programa

O principal objectivo deste programa é melhorar a vossa capacidade de enfrentar os desafios e as exigências das vossas vidas.

Se cada um de vocês for capaz de resolver melhor os problemas do dia-a-dia poderá ter experiências de vida mais positivas.

Neste programa, iremos discutir a importância das competências de vida (**saber**) e cada um de vocês treinará estratégias concretas para aplicar nas vossas vidas, no sentido de poderem resolver e lidar mais eficazmente com os problemas que enfrentam (**Fazer**). Por outro lado, vão ficar a conhecer estratégias que vos podem ajudar a sentir-se melhor nos vários contextos de vida (**Estar**). E, talvez mais importante, neste programa aprenderão estratégias que vos façam sentir melhor como pessoas (**Ser**).

De facto, se cada um de vocês conhecer a importância das competências de vida (Saber) e for capaz de realizar melhor as várias tarefas do seu dia-a-dia (Fazer), também poderá sentir-se melhor nessas situações (Estar) e, com isso, poderá sentir-se melhor como pessoa (Ser).

Por isso, encarem este programa como uma oportunidade para trocarem experiências, aprenderem novas competências e melhorarem as vossas capacidades.

Este programa é composto por **seis módulos**:

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1) Gestão de stresse | 4) Resolução de problemas |
| 2) Motivação | 5) Comunicação |
| 3) Gestão do tempo | 6) Trabalho em equipa |



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Nota 1: O monitor deve indicar o número de sessões de cada módulo. Caso não trabalhe algum módulo, não será necessário referir o número de sessões desse tema.

Na sessão de hoje, vamos falar um pouco sobre nós e definir as regras de funcionamento das nossas sessões. No final, definiremos um nome para o nosso grupo.

Exercício 2: Apresentação mútua

Vamos começar por uma pequena apresentação mútua.

Cada um de vocês poderia falar de si aos restantes colegas, mas vamos fazer isto de um modo diferente.

Por favor, formem grupos de duas pessoas.

Cada um de vocês vai entrevistar o outro colega, como se fosse um jornalista.

A pessoa que está a entrevistar vai fazer as perguntas que achar interessante para ajudar a **apresentar** o outro colega. Por favor, não façam muitas perguntas, pois poderão não ter tempo para transmitir todas as informações. Talvez o ideal seja fazerem três a quatro perguntas. Uma das perguntas será igual para todos os grupos e refere-se àquilo que esperam deste programa, o que gostariam de falar e de aprender. As restantes questões serão decididas por cada um dos entrevistadores (jornalistas). Se alguém não quiser responder a alguma pergunta, pede ao entrevistador para colocar outra questão.

Por favor, usem esta ficha para anotarem as respostas dos vossos colegas (Ficha 1: Apresentação mútua). Terão 10 minutos no total para as duas entrevistas (cada um tem 5 minutos). Reparem que a primeira questão já está formulada. Todos devem colocá-la ao colega. As outras três são decididas pelo entrevistador. Eu avisarei quando for para trocar. Podem começar.

Muito bem! Vamos então ouvir as vossas apresentações.

Quem quer começar?

Agora, já todos temos uma ideia melhor sobre quem somos.

Nota 2: Se algum membro do grupo não tiver ninguém para entrevistar, poderá ser constituído um grupo com três elementos. Como alternativa, o monitor pode assumir o papel de entrevistador e entrevistado com esse elemento do grupo. Se alguma criança não souber ler e escrever, o entrevistador ajudará a apontar as respostas.



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Exercício 3: Definição das regras de funcionamento

Um dos aspectos mais importantes para o nosso grupo funcionar bem é ter as **regras** bem estabelecidas. Se souberem o que fazer nas sessões, poderão aproveitar melhor o programa e ter experiências mais positivas.

Vamos formar dois grupos para formularem as regras de funcionamento.

Por favor, definam algumas regras que ajudem ao bom funcionamento do nosso grupo. Pensem em coisas concretas e que sejam observáveis e não em ideias gerais. Por exemplo, estarmos atentos é uma boa regra? A ideia é boa, mas o que significa estar atento? Claro, implica participar nas actividades, usar a palavra na sua vez, etc. Por isso, em vez de terem como regra “estar atento” podem dizer “falar na sua vez, sem interromper os colegas”.

Tentem formular regras que possam ser observadas durante as sessões. Não estipulem muitas regras. Bastam três ou quatro, no máximo.

Têm 10 minutos para definir as possíveis regras. No final, devem escolher um elemento do grupo para apresentá-las. Usem esta ficha para apontarem as vossas respostas (Ficha 2: Possíveis regras de funcionamento do grupo).

Nota 3: O monitor deve ajudar os grupos a realizarem a tarefa, assegurando-se da existência de regras concretas e observáveis que ajudem ao bom funcionamento do grupo. Antes de passar à discussão em grupo, o monitor deve definir quem fará essa apresentação em cada grupo. Se todas as crianças de um grupo não souberem ler e escrever, o monitor ajudará a apontar as respostas.

Muito bem, vamos analisar as vossas regras e seleccionar as que ficarão para o nosso grupo. Tentaremos ter no máximo cinco regras.

Agora que já decidimos, vamos apontá-las nesta ficha (Ficha 3: Regras de funcionamento do grupo). Cada um escreve na sua ficha as regras que ficaram definidas.

Nota 4: O monitor deve procurar que as regras resultem de um consenso no grupo. Quanto mais os membros de grupo se envolverem na definição das regras, mais comprometidos ficarão no futuro. É fundamental que as regras sejam concretas e observáveis e contribuam para o bom funcionamento do grupo (ex: intervir apenas na sua vez, respeitar as instruções do monitor ao longo das sessões, etc.). No final, o monitor registará as regras decididas, podendo projectar a ficha de trabalho, caso existam meios multimédia. Se alguma criança não souber ler e escrever, o monitor ajudará a apontar as respostas.

Nota 5: Existem duas regras que poderão facilitar o bom funcionamento do programa e das sessões. A primeira prende-se com a presença nas sessões evitando-se faltar sem justificação. Neste caso, o monitor poderá negociar um máximo de faltas por módulo ou para todo o programa. Obvia-



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Exercício 3: Definição das regras de funcionamento

mente a situação desejável prende-se com a ausência de faltas, embora uma a duas faltas por módulo possam não inviabilizar completamente a presença do participante no módulo. Neste sentido, aconselha-se o monitor a registar as faltas dos participantes ao longo do programa (Ficha 4: Registo das faltas no programa). A segunda regra, passa pela presença e participação activa de todos os participantes nas actividades a realizar ao longo do programa. Embora esta regra possa não ser definida pelo grupo, o monitor deverá prestar particular atenção ao envolvimento efectivo de todos os participantes nos trabalhos propostos. Neste sentido, é facultado no manual do monitor uma ficha de registo onde deverá assinalar os elementos do grupo que vão participando mais e fazendo parte das dinâmicas realizadas com todo o grupo, analisando assim a existência de uma estabilidade no número de intervenções de cada elemento do grupo (Ficha 5: Registo da participação no programa).

Nota 6: Fica ao critério do monitor a negociação com os elementos do grupo de prémios para o cumprimento das regras estabelecidas.

Agora já temos regras de funcionamento para o nosso grupo. É fundamental que todos tentem cumpri-las, uma vez que estas foram decididas entre todos. Vou guardar uma das fichas e sempre que necessário lembrarei ao grupo o compromisso que assumimos hoje.

Exercício 4: Definição do nome do grupo

Finalmente, falta-nos dar um **nome ao nosso grupo**.

Será muito interessante termos uma designação pela qual seremos conhecidos entre nós. Vamos pensar nisto em conjunto?

Quem dá sugestões? Qualquer ideia é boa! Vou apontar no quadro as vossas sugestões.

Muito bem, já temos vários nomes. Vamos escolher um?

Como podemos fazer a escolha? Por maioria? Pode ser.

Por favor, levantem o braço quando eu disser cada proposta. Só podem votar num dos nomes. Vencerá a proposta mais votada.

Excelente! Já temos um nome! Que nome fantástico! Vamos apontá-lo na ficha (Ficha 3: Regras de funcionamento do grupo).

Com isto, estamos prontos para iniciar o programa. Vai ser uma experiência positiva!

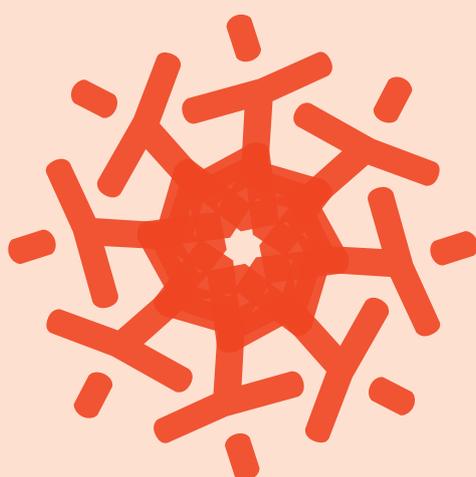
Estou muito contente com o vosso trabalho!

E, para terminarmos, peço-vos para fazerem uma avaliação antes de começarmos o programa propriamente dito.



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA E FORMAÇÃO DO GRUPO

Nota 7: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



Ficha 01

Apresentação mútua

(Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Nome do Entrevistado: _____ Idade: _____

1. O que esperas deste programa? O que gostarias de aprender?

2. _____

3. _____

4. _____

Ficha 02

Possíveis regras de funcionamento do grupo

(Sessão 1)

Nome do Apresentador das Regras: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

REGRA 1

REGRA 2

REGRA 3

REGRA 4

Nome do Grupo: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

REGRA 1

REGRA 2

REGRA 3

REGRA 4

REGRA 5

Ficha 04

Registo das faltas no programa

(Todo o programa)

Módulos															
Nome	Gestão de stresse				Motivação				Gestão do tempo						
1 -															
2 -															
3 -															
4 -															
5 -															
6 -															
7 -															
8 -															
9 -															
10 -															
11 -															
12 -															

Ficha 05

Registo da participação no programa

(Todo o programa)

Módulos									
Nome	Gestão de stresse			Motivação			Gestão do tempo		
1 -									
2 -									
3 -									
4 -									
5 -									
6 -									
7 -									
8 -									
9 -									
10 -									
11 -									
12 -									

01

MÓDULO / TEMA
GESTÃO DE STRESSE



ACTIVIDADE

Treino cognitivo e emocional

Grupo

Mais de 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Gestão de stresse

NÚMERO DE SESSÕES: 5 sessões

GRUPO: Mais de 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Discriminar padrões cognitivos e emocionais positivos e negativos
- ii) Compreender os efeitos comportamentais dos padrões emocionais
- iii) Promover a confiança na mudança cognitiva e emocional
- iv) Aumentar a capacidade de resposta a situações negativas de stresse
- v) Aumentar os sentimentos de bem-estar e satisfação com a vida
- vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de situações de stresse

DURAÇÃO: 5 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo do João) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no passado) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente

SESSÃO 2

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Análise em pequeno grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no passado) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no passado) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 3

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 2:** Análise em pequeno grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 3:** Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 4

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro) (cont.) (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Análise em pequenos grupos dos diários (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 1:** Análise com todo o grupo dos diários (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- ✓ Avaliação do módulo/tema

Sessão 1

Descrever sentimentos positivos e negativos

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões cognitivos e emocionais positivos e negativos ii) Compreender os efeitos comportamentais dos padrões emocionais
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com as emoções e o modo como nos sentimos.

Vai ser muito interessante falar sobre os nossos sentimentos e o modo como estes influenciam a nossa vida. É importante estarem atentos e participem para podermos compreender bem este tema e melhorarmos a forma como nos sentimos quando enfrentamos e resolvemos os problemas que temos no nosso dia-a-dia. Vamos a isto?

Por favor, fechem o vosso manual.

Exercício 1: O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo do João)

Gostaria de discutir convosco o problema do João. Ele vai ter um teste de matemática, que é uma disciplina onde ele sente algumas dificuldades. Ele acha que não vai ser capaz de passar pois ainda não conseguiu tirar nota positiva este ano em nenhum dos testes.

Por isso, sente-se desanimado e quando pensa no teste fica um bocado nervoso. Às vezes, pensa que era bom não ter de fazer o teste mas isso é impossível...

Que vos parece o caso do João? Qual a razão dele se sentir assim?

Vou apontar as vossas respostas no quadro.

Nota 1: O monitor pode ir apontando as opiniões dos participantes no quadro, organizando as respostas do modo proposto na ficha de trabalho (Ficha 1: O ciclo dos pensamentos e sentimentos - exemplo do João). Assim, após registar a situação problemática, deverá analisar o ciclo negativo de pensamentos, sentimentos e consequências e depois o ciclo positivo de pensamentos, sentimentos e consequências.

Muito bem, é isso! Ele sente-se triste por causa do teste de matemática. Ele acha que não vai ser capaz de passar no teste, pois ainda não conseguiu tirar qualquer nota positiva este ano. Por causa disto, até tem perdido a vontade de estar com os amigos, que era uma coisa que ele gostava imenso.

O que podemos concluir daqui? Exacto, isso mesmo! Existe uma relação entre aquilo que pensamos (ex: “não vou ser capaz de passar no teste de matemática”) e o modo como nos sentimos (ex: “sinto-me triste e desanimado”).

Então como poderá o João mudar o modo como se sente? Correcto! É

Exercício 1:

O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo do João)

muito importante ele mudar a forma como pensa. Neste caso, ele terá de arranjar pensamentos positivos para substituir os pensamentos negativos.

Querem sugerir alguns pensamentos? Vou apontar as vossas respostas no quadro.

De facto, ele poderá ter pensamentos do género “vou ser capaz de passar no teste”, “no ano passado consegui ter notas positivas nos testes de matemática”, etc. Se o João pensar deste modo, como se irá sentir? Claro, vai sentir-se melhor, mais confiante e optimista.

Como viram, o João conseguiu alterar o modo como se sente. Ele passou de um estado negativo para um positivo. Podemos dizer que ele mudou de um ciclo negativo, onde tinha um pensamento negativo que levava a um sentimento negativo, para um ciclo positivo onde adoptou um pensamento positivo que, por sua vez, teve como efeito um sentimento positivo.

Podemos chamar a isto o **ciclo dos pensamentos e sentimentos** ou a **troca de pensamentos**.

Será que é assim tão fácil mudar os nossos sentimentos? Será que basta adoptarmos um pensamento positivo para termos logo um sentimento positivo?

Bom, na realidade as coisas não são assim tão simples.

Em primeiro lugar, é muito importante saber qual a **causa do problema**. No caso do João era o teste de matemática. Mais exactamente, era o facto dele ainda não ter tirado nenhuma nota positiva este ano nessa disciplina e, por isso, achar que também não ia ser capaz de passar no próximo teste.

Em segundo lugar, é fundamental saber **quais os pensamentos e sentimentos negativos** que temos nessa situação em concreto. No caso do João, ele pensou que não ia ser capaz de passar no teste. Por causa disso, sentiu-se triste e desanimado.

Em terceiro lugar, devemos analisar quais as **consequências** destes pensamentos e sentimentos negativos. Analisando a situação do João, ele acabou por perder a vontade de estar com os amigos, que era uma coisa que ele gostava imenso.

Até aqui temos o **ciclo negativo** dos pensamentos e sentimentos. Se não descobirmos este ciclo, dificilmente poderemos mudar para um ciclo positivo.

Em quarto lugar, temos então de encontrar um **pensamento positivo alternativo** ao pensamento negativo. No entanto, para este pensamento ter efeito devemos acreditar nele com mais força e convicção do que acreditávamos no pensamento negativo. Para isso acontecer, o pensamento positivo deve ser importante para a pessoa. É fundamental acreditar nesse

Exercício 1:
O ciclo dos
pensamentos
e sentimentos
(exemplo do
João)

novo pensamento. Sem isso, a nova forma de pensar vai acabar por ser derrotada pelo pensamento negativo anterior. Vou já mostrar-vos como isto se aplica no caso do João.

Em quinto lugar, se acreditarmos no pensamento positivo é muito provável que tenhamos **sentimentos positivos**, sendo esse um dos grandes objectivos da troca de pensamento.

Por último, se encontrarmos uma nova forma de pensarmos sobre o problema e nos sentirmos melhor nessa situação, então poderemos esperar **consequências** positivas.

Se fizermos isto, entramos no **ciclo positivo** dos pensamentos e sentimentos.

Vejamos como tudo se passou no caso do João. Olhemos para esta ficha (Ficha 1: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo do João).

Nota 2: Caso existam meios multimédia, o monitor pode projectar a ficha de trabalho. Também deve discutir junto dos participantes a necessidade dos problemas serem traduzidos em aspectos concretos, observáveis e mensuráveis, pois isso ajuda a definir o que se pode fazer para resolver o problema.

Reparem nos pensamentos e sentimentos negativos. De facto, a possibilidade de falhar no teste de matemática levou o João a sentir-se triste e a ter receio de falhar. Este é o seu **ciclo negativo**.

Agora vejam como o João alterou a situação. Ele verificou que estava a falhar a matemática devido a estudar pouco. Por isso, decidiu passar a estudar praticamente todos os dias. Com isso, tornou-se capaz de resolver quase todos os exercícios da disciplina. Como o teste é constituído por exercícios do mesmo género, é bom sinal ele conseguir fazer os exercícios em casa, não é? Então, o João pensou que se era capaz de fazer os exercícios em casa também poderia fazer os exercícios do teste.

Como pensamento alternativo, passou a dizer a si próprio todos os dias que ia ser capaz de tirar nota positiva no teste (“vou tirar uma positiva no teste!”). Qual a vantagem deste pensamento? É um pensamento realista ou irrealista? É um bom ou mau pensamento? Obviamente, é um excelente pensamento, pois é baseado em qualquer coisa de concreto e realista. Ou seja, este pensamento tem hipóteses de ter sucesso a derrotar o pensamento negativo (“não vou ser capaz de passar no teste de matemática”) pois é baseado em **factos concretos**. E quais são esses factos ou argumentos concretos? Claro, o João está de facto mais preparado para o teste pois passou a estudar mais e, com isso, foi conseguindo resolver a maior parte dos exercícios de matemática.

E qual a consequência disto tudo? O João, apesar de ainda sentir algum

receio e medo do teste (o que é perfeitamente natural quando temos de fazer um teste), passou a sentir maior confiança, esperança e ânimo. Este é o seu ciclo positivo.

Exercício 2:

O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no passado)

Vamos tentar aplicar este exemplo ao vosso caso?

Procurem pensar em situações que vos ocorreram e onde não se sentiram bem. Tentem escolher uma situação do passado que vos levou a ter sentimentos negativos e que provocou o tal ciclo negativo que acabamos de falar.

Por favor, coloquem as respostas na ficha do vosso manual (Ficha 2: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo pessoal no passado). Comecem por assinalar o **problema** que vos ocorreu. Tentem descrevê-lo de um modo concreto e específico, para percebermos bem do que se tratou.

De seguida, coloquem na primeira parte relativa ao ciclo negativo, os pensamentos e sentimentos negativos que vos ocorreram e quais as consequências do problema. Assim, teremos uma ideia melhor do **ciclo negativo**.

Na segunda parte, relativa ao **ciclo positivo**, tentem escrever pensamentos positivos alternativos que poderiam ter utilizado nessa situação que vos ocorreu no passado. De seguida, tentem imaginar como se teriam sentido se tivessem pensado de um modo diferente. E, finalmente, descrevam que tipo de resultados e consequências poderiam ter obtido se tivessem adoptado este ciclo positivo de enfrentar o problema.

Perceberam bem? Alguma dúvida? Vamos a isto.

Nota 3: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. É importante verificar até que ponto a situação problemática está bem definida (e.g., é algo concreto e específico) e se os pensamentos positivos alternativos são realistas e credíveis para cada participante.

Todos preencheram as fichas. Na próxima sessão, vamos começar a treinar o ciclo positivo de pensamentos e sentimentos (troca de pensamento). Vão tornar-se uns verdadeiros peritos a mudar o modo como pensam e se sentem.

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 2

Treinar pensamentos e sentimentos positivos

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões cognitivos e emocionais positivos e negativos iii) Promover a confiança na mudança cognitiva e emocional
------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Vamos iniciar mais uma sessão. Hoje vamos treinar os ciclos positivos que fizemos na última sessão. O objectivo é verem a influência dos pensamentos no modo como se sentem.

Vai ser muito divertido e interessante!

Exercício 1: Análise em pequeno grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no passado)

Agora, vamos formar grupos de 3 ou 4 pessoas para discutirem as vossas fichas de trabalho (Ficha 2: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo pessoal no passado).

Apresentem ao grupo a situação que vos ocorreu, aquilo que pensaram na altura, o modo como se sentiram e quais as consequências desse problema. De seguida, discutam os pensamentos positivos alternativos, o modo como se poderiam ter sentido se tivessem assumido esses pensamentos e as consequências dessa nova forma de olhar para o problema.

Caso surjam outras ideias melhores não hesitem em mudar as vossas respostas. No final da discussão, devem seleccionar um exemplo vosso com as vossas respostas para discutirmos em grupo.

Nota 1: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e a executam com sucesso. Também é importante que o grupo defina quem fará a apresentação.

Muito bem! Neste momento, todos têm uma situação negativa que ocorreu no passado e pensamentos positivos alternativos que poderiam ter sido utilizados.

Vimos na sessão anterior que para os pensamentos positivos funcionarem, é fundamental serem realistas e importantes para a pessoa em causa. Depois disto estar garantido, há outra coisa que se torna decisiva. É necessário **treinar** os pensamentos positivos. Reparem que estes pensamentos vão substituir outros que já existiam e que eram negativos. Para conseguirmos derrotar os pensamentos negativos, é necessário treinarmos algumas vezes os pensamentos positivos. Quantas mais vezes fizermos isto, menos hipóteses têm os pensamentos negativos de nos prejudicar, pois a nossa mente estará a pensar de um modo positivo. É isso que pretendemos, eliminar os pensamentos negativos através dos pensamentos positivos!

Vamos treinar os vossos pensamentos positivos?

Exercício 2: Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no passado)

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram. O objectivo é procurar verificar se têm pensamentos positivos eficazes para derrotarem os pensamentos negativos.

Qual é o primeiro grupo a apresentar? Muito bem, começam vocês.

Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção.

A pessoa deste primeiro grupo vai começar por apresentar a situação em causa, os pensamentos e sentimentos negativos e as consequências do problema. Mas não dirá quais os pensamentos positivos que imaginou para enfrentar o problema e derrotar os pensamentos negativos. Neste caso, vamos chamar **inimigos** aos pensamentos negativos e **atacantes dos inimigos** aos pensamentos positivos. Estes últimos pensamentos têm por objectivo atacar e derrotar os inimigos, que são os pensamentos negativos. Por isso, a pessoa deste grupo será o atacante do inimigo, assumindo o seu próprio papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução para atacar o inimigo, que são os pensamentos negativos.

Agora vamos escolher entre os outros grupos alguém para fazer de **inimigo** (não pode ser ninguém do grupo que vai apresentar a situação pois já conhece os pensamentos positivos, ou melhor os **atacantes dos inimigos**). Quem é a pessoa escolhida por vocês para fazer o papel de inimigo? Muito bem! Esta pessoa vai assumir a figura de inimigo, dizendo os pensamentos negativos que podem derrotar a pessoa do grupo que vai assumir os pensamentos positivos. Por isso, esta pessoa vai fazer o papel de “mau da fita”, tendo por objectivo derrotar os pensamentos positivos do **atacante do inimigo**. A pessoa que vai fazer de inimigo pode ouvir as opiniões de outros colegas sobre o modo como deve atacar os pensamentos positivos. Tem 5 minutos para recolher opiniões.

A pessoa do grupo que fará de **atacante do inimigo** vai assumir os pensamentos positivos que podem derrotar os pensamentos negativos. Para tal, deve socorrer-se dos pensamentos positivos que aparecem descritos na ficha de trabalho (Ficha 2: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo pessoal no passado).

Perceberam bem? Alguma dúvida?

A pessoa do grupo vai começar por apresentar a situação, os pensamentos e sentimentos negativos que ocorreram e as consequências do problema. Obviamente, não dirá quais os pensamentos positivos para derrotar estes pensamentos negativos.

Exercício 2: Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no passado)

As duas pessoas sentam-se nestas cadeiras e vão trocar opiniões entre si.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um de vocês consiga melhorar a sua capacidade de derrotar os pensamentos negativos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem fazer de inimigos ou de atacantes do inimigo mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Após terminar o primeiro grupo, vai o seguinte. Faremos sempre do mesmo modo.

No final, veremos se todos estão preparados para vencerem os inimigos. Vamos a isto!

Nota 2: Caso haja tempo, cada grupo pode apresentar mais uma situação, repetindo-se o procedimento anterior. É importante o monitor apontar os nomes dos participantes que expõem as situações negativas, de modo a todos poderem simular os pensamentos positivos ao longo do módulo.

Muito bem. Estão a ficar especialistas a derrotar os pensamentos negativos e a lidar melhor com as situações complicadas que vos acontecem. Na próxima sessão vamos continuar a treinar os pensamentos positivos, mas faremos referência a uma possível situação negativa no futuro. Se quiserem, podem ir pensando nisso até à próxima sessão.

Terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 3

Treinar pensamentos e sentimentos positivos (cont.)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões cognitivos e emocionais positivos e negativos iii) Promover a confiança na mudança cognitiva e emocional
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Nesta sessão, vamos continuar a treinar a troca de pensamentos. Mas hoje, tentaremos aplicar este exercício pensando em situações que vos podem acontecer no futuro.

No final, vão tornar-se uns verdadeiros “especialistas” a derrotar pensamentos negativos e a sentir emoções positivas. Vai ser muito divertido e interessante!

Exercício 1: O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro)

Por favor, procurem pensar em situações que vos podem ocorrer no futuro e onde podem não se sentir bem. Tentem escolher uma situação que vos pode levar a ter sentimentos negativos e que provocará o ciclo negativo que temos vindo a falar.

Por favor, coloquem as respostas na ficha do vosso manual (Ficha 3: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo pessoal no futuro). Assim, comecem por assinalar o problema que vos pode ocorrer. Tentem descrever o problema de um modo concreto e específico, para percebermos bem do que se tratará.

De seguida, coloquem na primeira parte relativa ao **ciclo negativo**, os pensamentos e sentimentos negativos que vos podem ocorrer e quais as consequências do problema. Assim, teremos uma ideia melhor do ciclo negativo.

Na segunda parte, relativa ao **ciclo positivo**, tentem escrever pensamentos positivos alternativos que podem utilizar nessa situação. De seguida, tentem imaginar como se irão sentir se conseguirem pensar de um modo diferente. E, finalmente, descrevam que tipo de resultados e consequências poderão obter se adoptarem este ciclo positivo de enfrentar o problema.

Perceberam bem? Alguma dúvida?

Vamos a isto.

Nota 1: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. É importante verificar até que ponto a situação problemática está bem definida (e.g., é algo concreto e específico) e os pensamentos positivos alternativos são realistas e credíveis para cada participante.

Exercício 1:

O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro)

Nota 2: Dado o facto dos participantes já terem treinado a troca de pensamentos relativamente a uma situação no passado, podem ter alguma resistência em assinalar pensamentos negativos, pensando que estão “imunes” a este problema. No entanto, é evidente que estes pensamentos continuarão a ocorrer no futuro, sendo importante estar preparado para lidar com eles (aliás, este é o objectivo do exercício). Por isso, o monitor deve moderar o excesso de confiança, estimulando os participantes a descreverem pensamentos e sentimentos negativos que mesmo assim poderão ocorrer.

Exercício 2:

Análise em pequeno grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro)

Agora, vamos formar grupos de 3 ou 4 pessoas para discutirem as vossas fichas de trabalho (Ficha 3: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo pessoal no futuro).

Apresentem ao grupo a situação que vos pode ocorrer, os pensamentos e sentimentos negativos que vos podem atacar e as possíveis consequências do problema. De seguida, discutam os pensamentos positivos alternativos e o modo como se poderão sentir se assumirem esses pensamentos. Neste caso, descrevam também as possíveis consequências se conseguirem adoptar os pensamentos positivos.

Caso surjam outras ideias melhores não hesitem em mudar as vossas respostas. No final da discussão, devem seleccionar um exemplo vosso com as vossas respostas para discutirmos em grupo.

Nota 3: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Também é importante definir qual o elemento do grupo que fará a apresentação.

Muito bem! Neste momento, todos têm uma situação negativa que pode ocorrer no futuro e pensamentos positivos alternativos que deverão ser utilizados.

Vamos treinar os vossos pensamentos positivos?

Exercício 3:

Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro)

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram. O objectivo é procurar verificar se têm pensamentos positivos eficazes para derrotar os pensamentos negativos.

Quem é o primeiro grupo a apresentar? Muito bem, começam vocês.

Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção.

A pessoa deste primeiro grupo vai começar por apresentar a situação em causa, os pensamentos e sentimentos negativos e as consequências do problema. Mas não dirá quais os pensamentos positivos que imaginou para

Exercício 3:

Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro)

enfrentar o problema e derrotar os pensamentos negativos. Neste caso, vamos chamar **inimigos** aos pensamentos negativos e **atacantes dos inimigos** aos pensamentos positivos. Estes últimos pensamentos têm por objectivo atacar e derrotar os inimigos, que são os pensamentos negativos. Por isso, a pessoa deste grupo será o **atacante do inimigo**, assumindo o seu próprio papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução para atacar o inimigo, que são os pensamentos negativos.

Agora vamos escolher entre os outros grupos alguém para fazer de **inimigo** (não pode ser ninguém do grupo que vai apresentar a situação pois já conhece os pensamentos positivos, ou melhor os atacantes dos inimigos). Quem é a pessoa escolhida por vocês para fazer o papel de inimigo? Muito bem! Esta pessoa vai assumir a figura de inimigo, dizendo os pensamentos negativos que podem derrotar a pessoa do grupo que vai assumir os pensamentos positivos. Por isso, esta pessoa vai fazer o papel de “mau da fita”, tendo por objectivo derrotar os pensamentos positivos do atacante do inimigo. A pessoa que vai fazer de inimigo pode ouvir as opiniões de outros colegas sobre o modo como deve atacar os pensamentos positivos. Tem 5 minutos para recolher opiniões.

A pessoa do grupo que fará de **atacante do inimigo** vai assumir os pensamentos positivos que podem derrotar os pensamentos negativos. Para tal, deve socorrer-se dos pensamentos positivos que aparecem descritos na terceira pergunta da ficha de trabalho (Ficha 3: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo pessoal no futuro).

Perceberam bem? Alguma dúvida?

O representante do grupo vai começar por apresentar a situação, os pensamentos e sentimentos negativos que poderão ocorrer e as consequências do problema. Obviamente, não dirá quais os pensamentos positivos para derrotar estes pensamentos negativos.

As duas pessoas sentam-se nestas cadeiras e vão trocar opiniões entre si.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um de vocês consiga melhorar a sua capacidade de derrotar os pensamentos negativos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem fazer de **inimigos** ou de **atacantes do inimigo** mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Após terminar o primeiro grupo, vai o seguinte. Faremos sempre do mesmo modo.

No final, veremos se todos estão preparados para vencerem os inimigos.

Exercício 3:

Treino com todo o grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro)

Vamos a isto!

Nota 4: Caso haja tempo, cada grupo pode apresentar mais uma situação, repetindo-se o procedimento anterior. É importante o monitor apontar os nomes dos participantes que expõem as situações negativas, de modo a todos poderem simular os pensamentos positivos ao longo do módulo.

Muito bem. Estão a ficar especialistas a derrotar os pensamentos negativos e a lidar melhor com as situações complicadas que vos podem acontecer. Na próxima sessão vamos continuar a treinar os pensamentos positivos, pois ainda existem pessoas que devem apresentar as situações que imaginaram para o futuro.

Terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 4

Treinar pensamentos e sentimentos positivos (cont.)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Discriminar padrões cognitivos e emocionais positivos e negativos iii) Promover a confiança na mudança cognitiva e emocional
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos continuar a treinar a troca de pensamentos relativamente a uma situação no futuro. No final, vão tornar-se uns verdadeiros “especialistas” a derrotar pensamentos negativos e a sentir emoções positivas. Vai ser muito divertido e interessante!

Exercício 1: O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro) (cont.)

Vamos então continuar a discutir com todo o grupo a situação que escolheram. O objectivo é procurar verificar se têm pensamentos positivos eficazes para derrotar os pensamentos negativos.

Qual é o primeiro grupo a apresentar? Muito bem, começam vocês. Logo que terminem todos os grupos, veremos se ainda temos tempo para serem apresentadas mais situações de outras pessoas dos grupos.

A pessoa deste primeiro grupo vai começar por apresentar a situação, os pensamentos e sentimentos negativos que poderão ocorrer e as consequências do problema. Mas não dirá quais os pensamentos positivos que imaginou para enfrentar o problema e derrotar os pensamentos negativos. Neste caso, vamos chamar **inimigos** aos pensamentos negativos e **atacantes dos inimigos** aos pensamentos positivos. Estes últimos pensamentos têm por objectivo atacar e derrotar os inimigos, que são os pensamentos negativos. Por isso, a pessoa deste grupo será o **atacante do inimigo**, assumindo o seu próprio papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução para atacar o inimigo, que são os pensamentos negativos.

Agora vamos escolher entre os outros grupos alguém para fazer de inimigo (não pode ser ninguém do grupo que vai apresentar a situação pois já conhece os pensamentos positivos, ou melhor os atacantes dos inimigos). Quem é a pessoa escolhida por vocês para fazer o papel de inimigo? Muito bem! Esta pessoa vai assumir a figura de **inimigo**, dizendo os pensamentos negativos que podem derrotar a pessoa do grupo que vai assumir os pensamentos positivos. Por isso, esta pessoa vai fazer o papel de “mau da fita”, tendo por objectivo derrotar os pensamentos positivos do atacante do inimigo. A pessoa que vai fazer de inimigo pode ouvir as opiniões de outros colegas sobre o modo como deve atacar os pensamentos positivos. Tem 5 minutos para recolher opiniões.

A pessoa do grupo que fará de **atacante do inimigo** vai assumir os pensamentos positivos que podem derrotar os pensamentos negativos. Para tal, deve socorrer-se dos pensamentos positivos que aparecem descritos na ter-

Exercício 1:

O ciclo dos pensamentos e sentimentos (exemplo pessoal no futuro) (cont.)

ceira pergunta da ficha de trabalho (Ficha 3: O ciclo dos pensamentos e sentimentos – exemplo pessoal no futuro).

Perceberam bem? Alguma dúvida?

O representante do grupo vai começar por apresentar a situação, os pensamentos e sentimentos negativos que poderão ocorrer e as consequências do problema. Obviamente, não dirá quais os pensamentos positivos para derrotar estes pensamentos negativos.

As duas pessoas sentam-se nestas cadeiras e vão trocar opiniões entre si.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um de vocês consiga melhorar a sua capacidade de derrotar os pensamentos negativos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem fazer de **inimigos** ou de **atacantes do inimigo** mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Após terminar o primeiro grupo, vai o seguinte. Faremos sempre do mesmo modo.

No final, veremos se todos estão preparados para vencerem os inimigos. Vamos a isto!

Nota 1: Caso haja tempo, cada grupo pode apresentar mais uma situação, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem. Estão a ficar especialistas a derrotar os pensamentos negativos e a lidar melhor com as situações complicadas que vos podem acontecer.

Antes de terminarmos, queria pedir-vos para fazerem um trabalho de casa (Ficha 4: O meu diário). É muito simples! Durante os dias que se seguem, devem apontar uma situação nos vossos diários em que foram “atacados” por um pensamento e sentimento negativos. Descrevam essa situação na pergunta “o que me aconteceu?”. De seguida, procurem apontar o modo como reagiram e tentaram derrotar o inimigo com um pensamento positivo (pergunta “o que consegui fazer?”). Na próxima sessão falaremos sobre isto.

Muito bem, terminamos por hoje. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 5

Análise dos diários

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iv) Aumentar a capacidade de resposta a situações negativas de stresse v) Aumentar os sentimentos de bem-estar e satisfação com a vida vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de situações de stresse
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema.

Espero que tenham conseguido passar de pensamentos e sentimentos negativos para positivos. Se não conseguiram fazer sempre isto, não se preocupem pois isso é habitual no início.

Exercício 1: Análise em pequenos grupos dos diários

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 4: O meu diário).

Na sessão passada vimos como foram capazes de passar de um pensamento negativo para um positivo. Hoje vamos ver como fizeram isto durante estes últimos dias. Trouxeram os vossos diários (Ficha 4: O meu diário)? Muito bem!

Comecemos por formar pequenos grupos de 3 ou 4 pessoas para discutirem os vossos diários. Apresentem ao grupo o que aconteceu esta semana, os problemas que sentiram e o modo como os tentaram resolver, adoptando pensamentos positivos. Oçam a opinião dos vossos colegas, pois podem ser úteis para vos ajudar no futuro. No final da discussão, devem seleccionar uma situação para reflectirmos em grupo.

Nota 1: O monitor deve acompanhar a realização da tarefa, assegurando-se que todos os participantes apresentam os respectivos diários. Por outro lado, deve analisar se os pensamentos positivos são ajustados e eficazes.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende pensar quando tiver de enfrentar o problema.

Exercício 2:

Análise com todo o grupo dos diários)

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram e verificar a forma como podem resolver os problemas, adoptando pensamentos positivos.

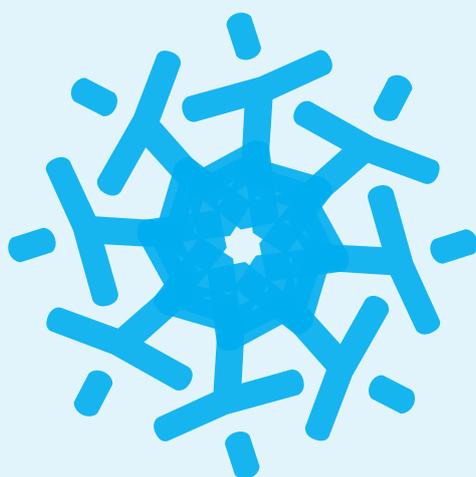
Nota 3: Todos os participantes devem apresentar pelo menos uma situação problema. Caso não tenham ocorrido problemas, poderão discutir algo relativamente ao futuro.

Muito bem, foram realmente fantásticos a treinarem as vossas competências de troca de pensamentos. São uns verdadeiros peritos!!

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 4: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante relembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



MÓD01

FICHA 1: O ciclo dos pensamentos e sentimentos

exemplo do João (Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: Fazer o teste de matemática		
CICLO NEGATIVO O que não gosto que me aconteça 	1. Pensamentos negativos <i>Acho que não vou ser capaz de passar no teste de matemática. Ainda não consegui tirar uma nota positiva este ano.</i>	2. Sentimentos negativos <i>Sinto-me tão triste e desanimado.</i>
	3. Consequências <i>Por causa do teste não me apetece estar com os meus amigos. Era tão bom não ter testes a matemática...</i>	
CICLO POSITIVO O que gostaria que me acontecesse 	1. Pensamentos positivos <i>Pensando bem, eu tenho estudado mais a matemática desde o último teste. Antigamente, sentia que não era capaz e, se calhar, tinha razão pois estudava pouco. Mas agora tenho estudado quase todos os dias. Aliás, tenho conseguido fazer quase todos os exercícios, o que é bom pois o teste é feito de exercícios. Todos os dias, ao acordar pensarei: "Vou ser capaz de tirar nota positiva a matemática!"</i>	2. Sentimentos positivos <i>Apesar de ainda sentir algum receio e medo do teste, estou com mais confiança e esperança. Sinto-me mais animado!</i>
	3. Consequências <i>Agora sinto-me mais animado e já me apetece estar novamente com os meus amigos. Até me tem dado mais vontade de ir às aulas.</i>	

FICHA 2: O ciclo dos pensamentos e sentimentos exemplo pessoal no passado (Sessões 1 e 2))

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: _____		
CICLO NEGATIVO O que me aconteceu 	1. Pensamentos negativos _____ _____ _____ _____ _____ _____	2. Sentimentos negativos _____ _____ _____ _____ _____ _____
	3. Consequências _____ _____ _____	
CICLO POSITIVO O que gostaria que me acontecesse 	1. Pensamentos positivos _____ _____ _____ _____ _____ _____	2. Sentimentos positivos _____ _____ _____ _____ _____ _____
	3. Consequências _____ _____ _____	

MÓD01

FICHA 3: O ciclo dos pensamentos e sentimentos

exemplo pessoal no futuro (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: _____		
CICLO NEGATIVO O que não gostaria que me acontecesse 	1. Pensamentos negativos _____ _____ _____ _____ _____ _____	2. Sentimentos negativos _____ _____ _____ _____ _____ _____
	3. Consequências _____ _____	
CICLO POSITIVO O que gostaria que me acontecesse 	1. Pensamentos positivos _____ _____ _____ _____ _____ _____	2. Sentimentos positivos _____ _____ _____ _____ _____ _____
	3. Consequências _____ _____	

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

02

MÓDULO / TEMA
MOTIVAÇÃO



ACTIVIDADE

Formulação de objectivos

Grupo

Mais de 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Motivação

NÚMERO DE SESSÕES: 6 sessões

GRUPO: Mais de 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover a capacidade de avaliação e definição de objectivos
- ii) Promover a definição de planos de acção para a concretização dos objectivos
- iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução dos obstáculos à concretização dos objectivos
- iv) Promover sentimentos de eficácia pessoal na concretização dos objectivos

DURAÇÃO: 6 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Definição de motivação e de objectivo(s) (10 minutos). Neste exercício privilegiam-se a exposição e a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Importância de definir objectivos por períodos temporais (exemplo do João) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 3:** Os meus objectivos (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 4:** As características dos objectivos (exemplo do João) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição e a demonstração e análise de casos

SESSÃO 2

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** As características dos objectivos (exemplo do João) (cont.) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Definição dos meus objectivos (longo prazo) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 3:** Análise em pequeno grupo das características dos objectivos de longo prazo (exemplo pessoal) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 4:** Análise com todo o grupo das características dos objectivos de longo prazo (exemplo pessoal) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

MÓD02

FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS

SESSÃO 3

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Definição dos meus objectivos (longo prazo) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 2:** Os objectivos por etapas (exemplo do João) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 3:** Os objectivos por etapas (exemplo pessoal) (25 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente

SESSÃO 4

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Plano de acção para obstáculos (exemplo do João) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 3:** Análise em pequeno grupo do plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 5

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 2:** Treino com todo o grupo do plano de acção para os obstáculos (exemplo pessoal) (45 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 6

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Análise em pequenos grupos dos diários (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Análise com todo o grupo dos diários (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- ✓ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

Sessão 1

Formular objectivos a longo prazo

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover a capacidade de avaliação e definição de objectivos
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com a motivação e a importância de formularmos objectivos. Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que valorizamos nas nossas vidas e quais as vantagens de termos objectivos bem definidos.

É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como estabelecem objectivos. Vamos a isto?

Exercício 1: Definição de motivação e de objectivos

Antes de mais, alguém me sabe dizer o que é a **motivação**? Para que serve? Por exemplo, quando alguém diz “aquela pessoa está muito motivada”, o que pretende dizer? Isso mesmo, a motivação é um factor psicológico que nos diz até que ponto uma pessoa está empenhada em fazer alguma coisa e com vontade de atingir um determinado objectivo. Se a pessoa estiver muito motivada vai aumentar as hipóteses de alcançar os seus objectivos. Por isso, a motivação é tão importante! Sem ela, temos pouca vontade de fazer as nossas tarefas.

Agora, dêem-me exemplos vossos, da vossa vida, em que se tenham sentido motivados. Como é que motivação vos pode influenciar? Muito bem!

E sobre objectivos, alguém me sabe dizer o que significa ter um objectivo? Por exemplo, quando alguém diz “este ano pretendo tirar positiva a todas as disciplinas”, o que é que isto significa? Isto é um objectivo? Claro que sim, é um óptimo objectivo! Assim, podemos dizer que os objectivos representam qualquer coisa que as pessoas desejam atingir num determinado período de tempo.

Agora, digam-me que tipo de metas e objectivos costumam estabelecer para vocês próprios? Como é que os objectivos vos podem influenciar? Muito bem!

Nota 1: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 2: O monitor pode escrever as opiniões dos participantes num quadro, organizando as respostas em duas colunas (exemplos da motivação e da formulação de objectivos). É importante que todos possam participar de modo a assegurar a compreensão destes temas.

Exercício 2:

Importância de definir objectivos por períodos temporais (exemplo do João)

Agora que vimos a importância da motivação e da formulação de objectivos, vamos falar sobre o modo como podemos aplicar estes aspectos nas nossas vidas.

Neste módulo/tema, vão aprender que podem aumentar a vossa motivação se pensarem nos vossos objectivos. Por isso, vamos treinar a motivação através da **formulação de objectivos**.

Ao longo destas sessões vamos usar um exemplo fictício (imaginado) para entendermos melhor a formulação de objectivos. É o caso de um rapaz chamado João. Usem o exemplo do João para vocês próprios, tentando seguir o modo como ele vai estabelecendo objectivos e aumentando a motivação.

O primeiro aspecto, prende-se com aquilo que vocês **valorizam** e consideram fundamental. Se vocês não souberam o que pretendem alcançar, será que vão estar motivados? Claro que será muito mais difícil.

Em segundo lugar, é muito importante distinguir o **período de tempo** a que se referem os objectivos.

Vejam o caso do João. Quando lhe perguntámos os seus objectivos, ele definiu três: i) pretendo tirar positiva no próximo teste de português; ii) pretendo passar a português no final do ano lectivo; e iii) pretendo tornar-me professor de português. Será que há algo de semelhante nos três objectivos. O que é? Exacto, todos estão relacionados com o português! O que muda? Isso mesmo, os períodos de tempo em que se pretende atingir um determinado objectivo.

Nota 3: O monitor pode escrever os três objectivos num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar os objectivos, registando num quadro as opiniões dos participantes.

Por isso, é costume falar-se em objectivos a curto, médio e longo prazo. Como se pode aplicar esta distinção aos três objectivos? Claro, o primeiro objectivo é de curto prazo, o segundo objectivo é de médio prazo e o terceiro é de longo prazo.

Neste sentido, podemos dizer que os objectivos que demoram horas ou dias/semanas a alcançar são de curto prazo, os que demoram várias semanas ou alguns meses são de médio prazo e os que podem demorar muitos meses e até anos a concretizar são de longo prazo. No caso do João, o objectivo a longo prazo é uma espécie de **sonho** que ele tem (ser professor de português), pois ele gosta imenso de estudar português, ler romances de autores portugueses e

Exercício 2:

Importância de definir objectivos por períodos temporais (exemplo do João)

fazer exercícios de gramática.

É qual a importância de termos objectivos nestes três níveis? Qual a razão do João ter estes três objectivos relacionados entre si? Certo, é isso mesmo! Reparem, como é que o João poderá vir a ser professor de português se ele não tiver notas positivas nessa disciplina? Obviamente, se ele pretende atingir um objectivo a longo prazo, ele deve começar o mais cedo possível a pensar nos seus objectivos a curto e médio prazo para lá chegar. Assim, se ele tirar positiva no próximo teste de português (objectivo de curto prazo) e passar na disciplina no final do ano (objectivo de médio prazo) estará mais perto ou mais longe de atingir o seu objectivo de longo prazo (ser professor de português)? Exactamente, ele estará cada vez mais perto do seu objectivo final!

E vocês, será que já pensaram nisto? Todos têm bem claros os vossos objectivos a curto, médio e longo prazo?

Exercício 3:

Os meus objectivos

Vamos começar por analisar os vossos objectivos a longo prazo (os vossos sonhos).

Por favor, preencham esta ficha do vosso manual (Ficha 1: Os meus objectivos).

Muito bem! Agora que escreveram os vossos objectivos, vamos verificar alguns aspectos importantes para termos bons objectivos.

Exercício 4:

As características dos objectivos (exemplo do João)

Voltemos ao caso do João. Qual era o seu sonho? Exacto, ele queria ser professor de português.

Vamos então analisar se ele definiu um bom objectivo.

Por favor, fechem o vosso manual.

A resposta a esta questão, implica pensar em **cinco aspectos** diferentes.

Em **primeiro** lugar, o objectivo é bom se for importante para essa pessoa. Isto significa que quando se formula um objectivo, deve-se pensar se é realmente isso que se pretende. Por exemplo, deve-se procurar responder às seguintes questões: “quero atingir este objectivo por minha causa ou pelo facto de ser importante para outras pessoas?”, “será que quero realmente alcançar este objectivo?” e “é por minha causa que vou procurar obter este objectivo?”.

Então, digam-me que tipo de respostas esperam obter por parte do João, uma vez que ele considera o objectivo de ser professor de português realmente importante? Isso mesmo, as respostas serão mais “internas” ao João, vêm mais da sua vontade pessoal e não tanto da influência dos outros.

Em **segundo** lugar, o objectivo deve ser formulado pela positiva e não pela negativa. Neste sentido, nós devemos procurar pensar no que queremos atingir

Exercício 4:

As características dos objectivos (exemplo do João)

e não no que queremos evitar. Querem um exemplo? Se alguém disser: “não me vou portar mal nas aulas para evitar distrair-me” e outra disser “vou portar-me bem nas aulas para poder estar mais atento”, qual a diferença? Exacto, o objectivo é igual mas a forma como é formulado é diferente. Qual a razão disto ser importante? É que quando formulamos objectivos pela positiva estamos mais concentrados no que podemos obter (e.g., estar atento) e não tanto no que não queremos que nos aconteça (e.g., distrações). Por isso, como sugere o nome, os objectivos positivos criam imagens de sucesso na nossa mente! E, com isso, ficamos mais optimistas e confiantes! Quanto ao João, que vos parece, o objectivo dele é positivo? Claro que sim, que bela imagem mental que ele tem de vir a ser professor! É uma honra e um privilégio ser professor e poder transmitir conhecimentos aos outros.

Em **terceiro** lugar, é importante que o objectivo seja realista. O que é que isto quer dizer? Exacto, o objectivo deve ser possível de alcançar se vocês se dedicarem a tentarem atingi-lo. Na prática, isto significa que devem verificar se conseguem realizar o objectivo através do vosso esforço e da vossa vontade. O ideal é que o objectivo seja controlável por vocês, devendo ser possível realizá-lo através da vossa força de vontade e empenho. Por exemplo, se alguém tiver como objectivo tirar a melhor nota da turma, podemos dizer que este objectivo é realista e controlável? Realista até pode ser, se estivermos perante um aluno que é realmente o melhor da turma. Mas será que é controlável? Claro que não! Essa pessoa não fica apenas depende do seu esforço, uma vez que também temos de contar com as capacidades dos outros colegas, que podem tirar melhores notas. Por isso, ser o melhor aluno da turma nem sempre é o melhor objectivo. No caso do João, que vos parece? Certo, é um objectivo realista e controlável, pois vir a ser professor de português vai depender essencialmente do seu esforço e empenho. Para se poder ser professor é fundamental estudar bastante. Mas o João não se vai importar, pois ele gosta imenso do português!

Em **quarto** lugar, o objectivo em causa é concreto e específico? Neste caso, os objectivos não podem ser meras intenções abstractas como, por exemplo, gostava de ter uma boa profissão. A ideia é interessante, mas será que é claro aquilo a que se refere? Certamente que não! Há tantas profissões diferentes, que não ficamos a saber o que é ter uma “boa profissão”. É a mesma coisa que alguém dizer “gostava de ser melhor aluno”. Uma vez mais, não percebemos a que se refere a pessoa, pois pode significar ter de melhorar várias coisas como, por exemplo, as notas, a forma como se estuda, ir sempre às aulas, etc. Por isso, costuma-se dizer que os objectivos concretos e específicos podem ser avaliados e observados na prática. Que acham do caso objectivo do João. É um objectivo concreto e específico? Sim, claro que sim, pois todos nós sabemos o que é ser um professor de português.

Por último, em **quinto** lugar, qual o prazo para se atingir o objectivo? Mesmo que todas as características anteriores estejam presentes, pode não adiantar nada se não soubermos qual o momento concreto em que queremos atingir

Exercício 4: As características dos objectivos (exemplo do João)

o nosso objectivo. No caso do João, qual será o prazo para poder vir a ser professor? Correcto! Muito bem! Logo que ele termine um curso superior pode candidatar-se ao ensino do português.

Agora, vamos comparar as vossas respostas com as do João (Ficha 2: Características dos objectivos – exemplo do João).

Nota 4: O monitor pode escrever o caso num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar o caso, registando num quadro as opiniões dos participantes. No final do exercício, analisa a ficha completa com os participantes. Durante o exercício propriamente dito, deve discutir junto dos participantes a necessidade dos objectivos assumirem as características descritas.

Muito bem, vamos terminar por hoje. Na próxima sessão, vamos analisar estes aspectos relativamente aos vossos objectivos.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 2

Formular objectivos a longo prazo (cont.)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover a capacidade de avaliação e definição de objectivos
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior falámos sobre os vossos objectivos a longo prazo (sonhos) e das características ideais dos objectivos. Também analisámos o caso do João. Hoje, vamos definir melhor as características dos vossos objectivos, de modo a ser mais fácil pô-los em prática.

Exercício 1: As características dos objectivos (exemplo do João) (cont.)

Ainda se lembram do caso do João? Vejamos novamente as características do seu objectivo de longo prazo (Ficha 2: Características dos objectivos – exemplo do João).

Nota 1: O monitor pode apresentar a ficha através de projecção multimédia (caso exista) ou então utilizar as fichas em papel. É importante recordar as várias características no modo de formular os objectivos.

Exercício 2: Definição dos meus objectivos (longo prazo)

Por favor, voltem a ver a vossa ficha com os objectivos a longo prazo (sonhos) (Ficha 1: Os meus objectivos).

Se colocaram vários objectivos a longo prazo, seleccionem apenas um para continuarmos a nossa tarefa. Escolham aquele que for mais importante ou interessante para vocês. Isto não quer dizer que devem abandonar ou esquecer os outros objectivos, uma vez que eles também são relevantes para vocês. No entanto, e para ser mais fácil fazermos os próximos exercícios, vamos apenas usar um dos vossos objectivos a longo prazo. Aquilo que vão aprender a seguir pode ser aplicado mais tarde aos restantes objectivos que traçaram. Quando souberem pôr em prática um objectivo, será mais fácil fazer isso nos outros que tenham estabelecido.

Muito bem. Agora que escolheram um objectivo a longo prazo (sonho) preencham esta ficha do vosso manual (Ficha 3: Características dos objectivos – exemplo pessoal).

Por favor, respondam a cada uma das cinco questões. Quando terminarem vão discuti-las com os vossos colegas.

Nota 2: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso.

Exercício 3:

Análise em pequeno grupo das características dos objectivos de longo prazo (exemplo pessoal)

Agora, vamos formar grupos de 3 ou 4 pessoas para poderem apresentar e discutir as características dos vossos objectivos a longo prazo. Apresentem ao grupo o vosso objectivo e como está definido em termos de características. Caso surjam outras ideias melhores, não hesitem em mudar as vossas respostas. No final da discussão, devem seleccionar um exemplo vosso para discutirmos em grupo.

Nota 3: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Deve igualmente preparar o grupo para apresentar um dos casos, ajudando a escolher o participante que fará a apresentação.

Exercício 4:

Análise com todo o grupo das características dos objectivos de longo prazo (exemplo pessoal)

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram. O objectivo é procurar verificar se o vosso objectivo de longo prazo está bem definido. Quem quer começar? Vamos a isto

Muito bem! Neste momento, todos têm definido um objectivo de longo prazo (sonho).

Vamos terminar por hoje. Na próxima sessão, vamos estabelecer objectivos de médio e curto prazo, que vos vão ajudar a alcançar o objectivo de longo prazo (sonho).

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 3

Formular objectivos por etapas e definir planos de acção

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) ii) Promover a definição de planos de acção para a concretização dos objectivos
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior falámos sobre os vossos objectivos a longo prazo (sonhos) e das características ideais dos objectivos. Hoje, vamos definir os objectivos de médio e curto prazo, que vos vão ajudar a alcançar o objectivo de longo prazo (sonho).

Exercício 1:

Definição dos meus objectivos (longo prazo)

Ainda se lembram da ficha que preencheram a semana passada?

Por favor, voltem a ver a vossa ficha com o objectivo a longo prazo (sonho) (Ficha 3: Características dos objectivos – exemplo pessoal).

Muito bem, vamos avançar para a próxima etapa da formulação de objectivos. Vejamos novamente o caso do João.

Exercício 2:

Os objectivos por etapas (exemplo do João)

Por favor, fechem o vosso manual.

Tal como vocês, o João já tem o seu objectivo de longo prazo bem definido (sonho).

Agora, trata-se de definir bem os objectivos de curto e médio prazo. Ainda se lembram quais eram estes objectivos? Exacto, isso mesmo! Ele tinha como objectivo a médio prazo obter nota positiva a português no final do ano e como objectivo a curto prazo tirar positiva no próximo teste de português.

Por isso, o João encontra-se agora a pensar no que deve fazer para tentar alcançar os seus objectivos. É que ter objectivos sem sabermos o que podemos fazer para atingi-los não vale de muito. É necessário ter um **plano de acção**. O que é isto? É uma descrição das tarefas que devemos realizar para alcançar com sucesso os objectivos. É uma espécie de **solução** que se define de modo a atingirem o vosso objectivo.

Muito bem, quem me dá ideias sobre o que pode fazer o João para atingir os seus dois objectivos? Que soluções pode ele adoptar? Vou apontar neste quadro as vossas respostas e depois vamos comparar com o que ele escreveu (Ficha 4: Objectivos por etapas – exemplo do João)

Vamos então comparar as vossas respostas.

Reparem que o João teve alguns cuidados a preencher a sua ficha. Ele apontou as tarefas do plano de acção por ordem temporal, desde as que tinham de ser colocadas primeiro em prática e só depois as seguintes. Isto é

Exercício 2:

Os objectivos por etapas (exemplo do João)

muito importante, uma vez que vos ajuda a saber por onde devem começar.

Por outro lado, a definição das tarefas do João inclui as **cinco características** que já tínhamos falado anteriormente nos objectivos a longo prazo. Assim, elas são todas **importantes** para o João, estão estabelecidas pela **positiva**, são **realistas** (e quase todas controladas por ele), são **concretas/específicas** e têm o **prazo** para começar bem estabelecido. Assim, é muito mais fácil definir os nossos objectivos, não acham?

Nota 1: O monitor pode escrever o caso num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar o caso registando num quadro as opiniões formuladas. No final do exercício, analisa a ficha completa com os participantes. Durante o exercício propriamente dito, deve discutir junto dos participantes a necessidade dos objectivos e planos de acção assumirem as características descritas.

Exercício 3:

Os objectivos por etapas (exemplo pessoal)

Vamos agora ao vosso caso e aos vossos objectivos.

Por favor, preencham a vossa ficha (Ficha 5: Objectivos por etapas – exemplo pessoal). Comecem por colocar o vosso objectivo de longo prazo (sonho) e o prazo em que deve ser concretizado.

De seguida, procurem pensar em objectivos a concretizar até atingirem o objectivo de longo prazo (sonho). Podem colocar mais do que um objectivo de curto e médio prazo. Em termos gerais, os objectivos que demoram até seis meses a concretizar serão de curto prazo e os que têm mais de seis meses serão de médio prazo. Pensem nos objectivos e antes de apontarem na folha falem comigo. Não se esqueçam de formular os objectivos de acordo com as cinco características que falámos. Vou apontá-las aqui no quadro.

Nota 2: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Antes de escreverem na ficha de trabalho os objectivos a curto e médio prazo, o monitor deve assegurar-se que os mesmos estão bem formulados (e.g., seguem as indicações das características dos objectivos). O monitor deve escrever as cinco características dos objectivos num quadro ou, caso existam meios multimédia, pode projectar essa informação.

Muito bem! Já todos têm os objectivos bem formulados.

Vamos agora estabelecer planos de acção para vos ajudar a concretizar os objectivos. Uma vez mais, procurem que as vossas acções estejam de acordo com os objectivos formulados e sigam as cinco características estabelecidas. Pensem nos **planos de acção** e antes de apontarem na folha falem comigo.

MÓD02

FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS

Exercício 3:

Os objectivos por etapas (exemplo pessoal)

Nota 3: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Antes de escreverem na ficha de trabalho o plano de acção, o monitor deve assegurar-se que o mesmo está bem formulado (e.g., seguem indicações das características dos objectivos).

Neste momento, todos têm um objectivo a longo prazo (sonho), objectivos a curto e médio prazo e, igualmente importante, todos têm um plano de acção.

Vamos terminar por hoje. Na próxima sessão, vamos pensar em possíveis obstáculos (inimigos) aos vossos planos de acção e objectivos.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 4

Formular planos de acção para lidar com obstáculos aos objectivos

<p>Duração da sessão: 1 hora</p>	<p>Objectivo(s) iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução dos obstáculos à concretização dos objectivos</p>
---	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior falámos sobre objectivos e planos de acção. Hoje, vamos pensar em possíveis obstáculos (inimigos) à concretização dos objectivos e dos planos de acção. Será uma sessão muito imaginativa e divertida!

O último aspecto de uma boa formulação de objectivos, prende-se com a antecipação de obstáculos à concretização desses objectivos e possíveis planos de acção.

Encarem estes obstáculos como sendo inimigos que podem destruir os objectivos e diminuir a vossa motivação em concretizarem os sonhos. Por isso, é importante estarem preparados para lidar com os inimigos. Se estivermos prontos para enfrentar os inimigos, eles não vão conseguir destruir os nossos objectivos!

Reparem que voltamos a ter novamente um plano de acção, só que desta vez é para enfrentar os inimigos à concretização dos objectivos. De facto, na formulação de objectivos podemos ter dois tipos de planos de acção: os planos de acção para concretizar os objectivos (que já falámos) e os planos de acção para destruir os inimigos (que vamos falar agora). Não se esqueçam que os planos de acção são soluções que vocês definem de modo a alcançarem qualquer coisa. Assim, podemos ter soluções para alcançar os objectivos e soluções para impedir os obstáculos de prejudicarem o alcance dos objectivos.

Exercício 1:

Plano de acção para obstáculos (exemplo do João)

Voltemos ao caso do João. Relembrem a ficha dele sobre os objectivos e plano de acção (Ficha 4: Objectivos por etapas – exemplo do João).

Nota 1: O monitor pode apresentar a ficha através de projecção multimédia (caso exista) ou então utilizar as fichas em papel. É importante recordar os diferentes objectivos e aspectos principais do plano de acção.

Agora vejam quais os obstáculos que ele antecipou. São inimigos muito fortes e que podem destruir o sonho do João.

Analisemos cada um deles. Por favor, fechem os manuais.

Que conselhos dariam ao João para ele poder derrotar estes inimigos?

Muito bem! Agora vamos comparar as vossas respostas com as do João (Ficha 6: Plano de acção para obstáculos – exemplo do João).

Nota 2: O monitor pode escrever cada um dos obstáculos num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar os obstáculos, registando num quadro as opiniões formuladas. Deve ter atenção para não antecipar as soluções existentes na ficha de trabalho. No final do exercício, analisa-se a ficha completa com os participantes. Durante o exercício propriamente dito, deve discutir a necessidade das soluções serem bem formuladas (e.g., importantes, positivas, realistas/controláveis, concretas e adequadas em termos temporais).

Exercício 2: Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal)

Vamos ao vosso caso e aos objectivos que estabeleceram. Comecem por recordar os vossos objectivos (Ficha 5: Objectivos por etapas – exemplo pessoal).

Agora coloquem o vosso objectivo e prazo na nova ficha (Ficha 7: Plano de acção para obstáculos – exemplo pessoal). De seguida, procurem antecipar possíveis obstáculos (inimigos) à concretização do vosso sonho. Tentem seleccionar os três mais importantes e escrevam-nos na ficha.

Nota 3: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Antes de escreverem os obstáculos na ficha de trabalho, o monitor deve assegurar-se que os mesmos estão bem formulados (e.g., são problemas concretos e específicos).

Exercício 3: Análise em pequeno grupo do plano de acção para obstácu- los (exemplo pessoal)

Agora, vamos formar grupos de 3 ou 4 pessoas para poderem apresentar e discutir os vossos planos de acção para os obstáculos (inimigos).

Como forma de facilitar a nossa discussão, vamos começar a chamar **inimigos** aos obstáculos, pois é isso mesmo que eles são. De facto, os obstáculos são nossos inimigos pois impedem-nos de alcançar os objectivos.

E aos planos de acção, que são as nossas soluções, vamos começar a chamar **atacantes dos inimigos**. De facto, as nossas soluções e planos de acção são coisas que nós podemos fazer para atacar os nossos inimigos, que neste caso são os obstáculos ao alcance dos objectivos.

Estão de acordo? Muito bem!

Nota 4: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Deve igualmente preparar o grupo para apresentar um dos casos, ajudando já a escolher o participante que fará a apresentação.

Vamos terminar por hoje. Na próxima sessão, vamos analisar os obstáculos e as soluções que definiram para derrotar os inimigos.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 5

Formular planos de acção para lidar com obstáculos aos objectivos (cont.)

Duração da sessão:
1 hora

Objectivo(s)

iii) Promover a definição de soluções e planos de acção de resolução dos obstáculos à concretização dos objectivos

Descrição da sessão

Olá a todos! Na sessão anterior falámos sobre planos de acção para resolver possíveis obstáculos (inimigos) à concretização dos objectivos.

Hoje vamos treinar esses planos de acção. Será uma sessão muito imaginativa e divertida

Exercício 1:
Plano de acção para obstáculos (exemplo pessoal)

Comecem por recordar os obstáculos que definiram pessoalmente (Ficha 7: Plano de acção para obstáculos – exemplo pessoal).

Muito bem, vamos agora analisá-los em conjunto.

Exercício 2:
Treino com todo o grupo do plano de acção para os obstáculos (exemplo pessoal)

Na sessão anterior, apresentaram em pequenos grupos o vosso plano de acção para os obstáculos à concretização dos objectivos.

Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção.

Agora, vamos treinar os vossos planos de acção em conjunto. O objectivo é procurar verificar se todos estão preparados para resolver os obstáculos dos objectivos de sonho.

Qual é o primeiro grupo a apresentar?

Muito bem, começa este grupo. Quem é a pessoa escolhida para apresentar o possível obstáculo (inimigo)? Muito bem! Esta pessoa do grupo será o **atacante do inimigo**, fazendo a defesa da solução do grupo para derrotar esse obstáculo. Para tal, deve socorrer-se do plano de acção descrito na vossa ficha de trabalho (Ficha 7: Plano de acção para obstáculos – exemplo pessoal).

Agora, vamos escolher uma pessoa que fará de **inimigo** e que tem por objectivo assumir a figura de obstáculo, imaginando formas de dificultar a concretização do objectivo definido. A pessoa que vai fazer de inimigo irá atacar a solução que este elemento do grupo vai apresentar. Por isso, a pessoa que vai fazer de inimigo fará o papel de “mau da fita”, pois tem por objectivo destruir os vossos objectivos.

Antes de começarmos a tarefa, o representante do grupo apresentará **brevemente** o obstáculo em causa e quais os objectivos a atingir a longo, médio e curto prazo. Obviamente, não dirá qual a estratégia que definiram para

MÓD02

FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS

Exercício 2:

Treino com todo o grupo do plano de acção para os obstáculos (exemplo pessoal)

derrotar o obstáculo.

A pessoa que vai fazer de inimigo vai ouvir as opiniões de outros colegas sobre o modo como pode atacar os objectivos que a pessoa do grupo pretende alcançar. Quem vai fazer de inimigo tem 5 minutos para recolher opiniões.

As duas pessoas sentam-se nestas cadeiras e vão trocar opiniões entre si.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de derrotar os inimigos dos objectivos.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem fazer de inimigos ou de atacantes do inimigo mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Após terminar o primeiro grupo, vai o seguinte. Faremos sempre do mesmo modo.

No final, veremos se todos estão preparados para vencerem os inimigos. Vamos a isto!

Nota 1: Caso haja tempo, cada grupo pode apresentar mais um obstáculo, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem, agora sim, estamos todos prontos para lutarmos pelos objectivos com sucesso. Vamos a isto!

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso diário situações que podem ocorrer nestes próximos dias e que podem facilitar ou dificultar a concretização dos objectivos que estabeleceram (Ficha 8: O meu diário). Peço-vos para registarem o que aconteceu (de positivo ou negativo) e o que fizeram nessa situação. Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 6

Análise dos diários

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover sentimentos de eficácia pessoal na concretização dos objectivos
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema. Espero que tenham conseguido começar a pôr em prática os planos de acção para concretizar os objectivos. Se não conseguiram implementar totalmente os planos, não se preocupem pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 8: O meu diário).

Exercício 1: Análise em pequenos grupos dos diários

Comecemos por formar pequenos grupos de 3 ou 4 pessoas para discutirem os vossos diários. Apresentem ao grupo o que aconteceu esta semana, os problemas que sentiram e o modo como os tentaram resolver. Oçam a opinião dos vossos colegas, pois podem ser úteis para vos ajudar no futuro. No final da discussão, devem seleccionar uma situação para reflectirmos em grupo.

Nota 1: O monitor deve acompanhar a realização da tarefa, assegurando-se que todos os participantes apresentam os respectivos diários. Por outro lado, deve analisar se os planos de acção discutidos são ajustados e eficazes.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende fazer quando tiver de enfrentar o problema.

Exercício 2: Análise com todo o grupo dos diários

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram e verificar a forma como podem resolver os problemas.

Nota 3: Todos os participantes devem apresentar pelo menos uma situação problema. Caso não tenham ocorrido problemas, poderão discutir algo relativamente ao futuro.

Muito bem, foram realmente fantásticos a resolverem os obstáculos à obtenção dos objectivos. São uns verdadeiros peritos! Espero que consigam

MÓD02

FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS

Exercício 2:

Análise com todo o grupo dos diários

realizar os vossos sonhos, pois são eles que mais nos estimulam e tornam a vida interessante.

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 4: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante relembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

OBJECTIVO (O meu sonho): *Ser professor de português*

1. O meu objectivo é importante? Porquê?

É muito importante, pois desde pequeno sonho ser professor de português. Sempre gostei imenso de ouvir e ler histórias, principalmente de escritores portugueses.

Na escola, sempre me interessei por aprender português e fazer os exercícios de gramática.

É muito importante sabermos escrever bem a nossa língua! Além disso, adorava poder ensinar aos outros o que tenho aprendido (e ainda vou aprender). Quero mesmo ser professor de português!

2. O meu objectivo é positivo? Porquê?

Sim, é positivo! Para mim, não há nada de mais interessante do que poder vir a ser professor de português!

3. O meu objectivo é realista e controlável? Porquê?

Sim! É possível um dia eu vir a ser professor de português. Por isso, é que estou a estudar.

Eu já sei que tenho um caminho difícil pela frente mas com o meu esforço e vontade vou atingir o meu objectivo!

4. O meu objectivo é concreto e específico? É possível observá-lo?

Sim, claro! Todos sabemos o que é ser um professor de português!

5. Quando pretendo atingir o meu objectivo? Porquê?

Aos 22 anos, pois será nessa altura que terminarei o meu curso superior. Que momento feliz para mim!

MÓD02

FICHA 3: Características dos objectivos - exemplo pessoal (Sessões 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

OBJECTIVO (O meu sonho): _____

1. O meu objectivo é importante? Porquê?

2. O meu objectivo é positivo? Porquê?

3. O meu objectivo é realista e controlável? Porquê?

4. O meu objectivo é concreto e específico? É possível observá-lo?

5. Quando pretendo atingir o meu objectivo? Porquê?

FICHA 4: Objectivos por etapas - exemplo do João (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

<p>1.OBJECTIVO (O meu sonho): <i>Ser professor de português</i> Prazo: <i>Quando tiver 22 anos</i></p>	
<p>2. OBJECTIVO(S) A MÉDIO PRAZO: <i>Obter positiva a português</i> Prazo: <i>Final do ano lectivo (e seguintes)</i></p>	
<p>Plano de acção / Solução: <i>o que tenho de fazer</i></p> <p><i>Frequentar as aulas de apoio a português</i></p> <p><i>Preparar-me para o exame final</i></p> <p><i>Subir a minha média para 15 valores</i></p> <p><i>Ver as notas de acesso a português na universidade</i></p>	<p>PRAZO</p> <p><i>Começar no próximo mês</i></p> <p><i>Começar no último período</i></p> <p><i>No próximo ano</i></p> <p><i>No próximo ano</i></p>
<p>3. OBJECTIVO(S) A CURTO PRAZO: <i>Tirar positiva no próximo teste de português</i> Prazo: <i>Final do próximo mês</i></p>	
<p>Plano de acção / Solução: <i>O que tenho de fazer</i></p> <p><i>Organizar os meus apontamentos</i></p> <p><i>Estudar duas horas por semana sozinho</i></p> <p><i>Estudar duas horas com o Pedro por semana</i></p>	<p>PRAZO</p> <p><i>Esta semana</i></p> <p><i>Esta semana</i></p> <p><i>Próxima semana</i></p>

MÓD02

FICHA 5: Objectivos por etapas - exemplo pessoal (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1.OBJECTIVO (O meu sonho) _____ _____ PRAZO: _____	
2. OBJECTIVO(S) A MÉDIO PRAZO _____ _____ PRAZO: _____	
PLANO DE ACÇÃO / SOLUÇÃO: O que tenho de fazer _____ _____ _____ _____ _____	PRAZO _____ _____ _____ _____ _____
3. OBJECTIVO(S) A CURTO PRAZO _____ _____ PRAZO: _____	
PLANO DE ACÇÃO / SOLUÇÃO: O que tenho de fazer _____ _____ _____ _____ _____	PRAZO _____ _____ _____ _____ _____

FICHA 6: Plano de acção para obstáculos - exemplo do João (Sessão 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1.OBJECTIVO (O meu sonho /desejo)

Ser professor de português

PRAZO: *Quando tiver 22 anos*

LISTA DE OBSTÁCULOS

INIMIGO 1. *Não tenho os apontamentos de duas aulas pois faltei*

ATACANTE DO INIMIGO 1 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

Nessas aulas estiveram presentes dois colegas meus (o Pedro e a Joana). Por isso, vou pedir-lhes os apontamentos para poder fazer os meus. Se tiver alguma dúvida, eles explicam-me. Se mesmo assim tiver dúvidas, pergunto ao professor pois ele sabe que faltei devido a estar doente.

INIMIGO 2. *Pouco tempo para estudar para todas as disciplinas*

ATACANTE DO INIMIGO 2 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

Vou organizar melhor o meu horário. Como preciso de mais tempo para estudar português, vou reduzir até ao próximo mês o tempo que passo a ver TV e a jogar no computador. Com isso, consigo pelo menos mais uma hora por dia para estudar.

INIMIGO 3. *Receio de falhar no exame final*

ATACANTE DO INIMIGO 3 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

*Mais importante do que estar preocupado em falhar no exame é concentrar-me no que posso fazer até lá. Assim, se eu organizar bem os meus apontamentos e estudar um pouco todas as semanas, de certeza que estarei mais confiante no dia do exame.
Tenho de acreditar em mim e no meu sonho!*

MÓD02

FICHA 7: Plano de acção para obstáculos - exemplo pessoal (Sessões 4 e 5)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1.OBJECTIVO (O meu sonho /desejo)

PRAZO: _____

LISTA DE OBSTÁCULOS

INIMIGO 1: _____

ATACANTE DO INIMIGO 1 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

INIMIGO 2: _____

ATACANTE DO INIMIGO 2 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

INIMIGO 3: _____

ATACANTE DO INIMIGO 3 (PLANO DE ACÇÃO): O que devo fazer?

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ___ | 4. Resolução de problemas ___ |
| 2. Motivação ___ | 5. Comunicação ___ |
| 3. Gestão do tempo ___ | 6. Trabalho em equipa ___ |

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

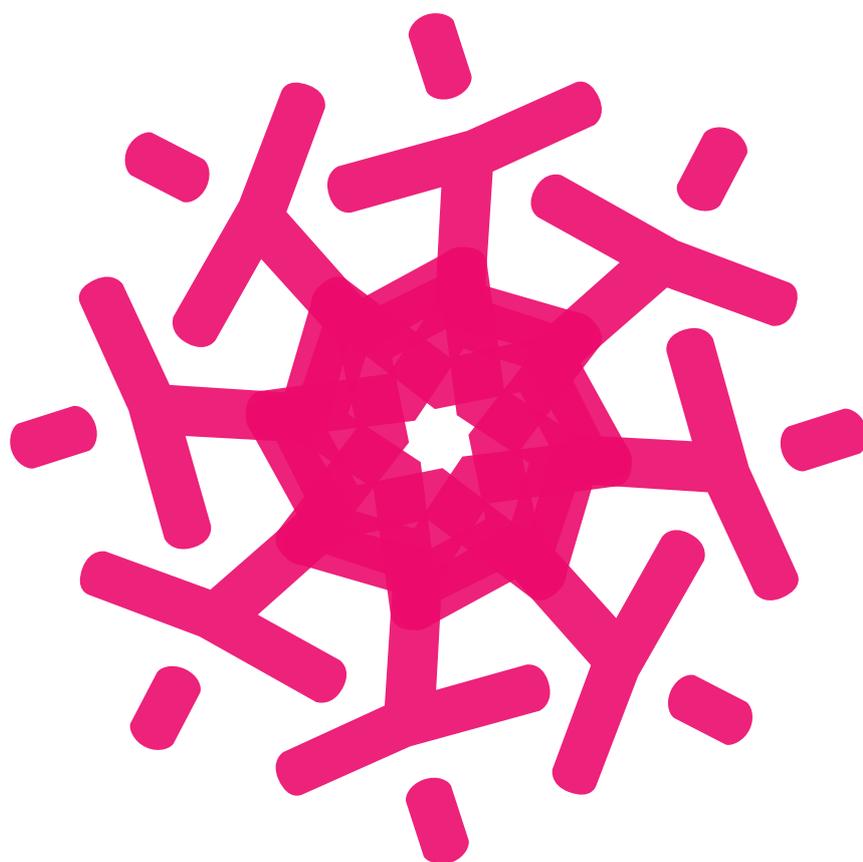
O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

03

MÓDULO / TEMA
GESTÃO DO TEMPO



ACTIVIDADE

As minhas actividades e o meu horário

Grupo

Mais de 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Gestão do tempo

NÚMERO DE SESSÕES: 5 sessões

GRUPO: Mais de 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover o conhecimento pessoal sobre tarefas e actividades de vida importantes
- ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades nas tarefas de vida
- iii) Promover a capacidade de gestão de tempo através da definição de horários
- iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
- v) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão do tempo

DURAÇÃO: 5 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- **Exercício 1:** Aspectos mais valorizados na minha vida (20 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 2:** Análise com todo o grupo dos aspectos mais valorizados (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 3:** Definição das prioridades nas tarefas a realizar (20 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente

SESSÃO 2

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- **Exercício 1:** Definição do tempo para as tarefas a realizar (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição e o trabalho independente
- **Exercício 2:** Análise com todo o grupo do tempo para as tarefas (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 3:** O meu horário (25 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição e o trabalho independente

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

SESSÃO 3

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- **Exercício 1:** O meu horário (cont.) (25 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 2:** Derrotar os obstáculos à concretização do horário (30 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente

SESSÃO 4

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- **Exercício 1:** Análise em pequenos grupos dos obstáculos à concretização do horário (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Treino com todo o grupo para derrotar os obstáculos à concretização do horário (40 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- **Exercício 1:** Análise em pequenos grupos dos diários (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
 - **Exercício 2:** Análise com todo o grupo dos diários (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- ☑ Avaliação do módulo/tema

Sessão 1

Aspectos valorizados na minha vida e definição de prioridades

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover o conhecimento pessoal sobre tarefas e actividades de vida importantes ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades nas tarefas de vida
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com as actividades que temos de realizar no dia-a-dia e a forma como organizamos o nosso tempo.

Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que devemos fazer e o tempo que temos para realizarmos as nossas tarefas. É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como se organizam e gerem o tempo. Vamos a isto?

Todos nós sentimos em determinadas alturas da nossa vida que não temos tempo para fazer tudo o que queremos. Por vezes, temos que decidir entre duas tarefas aquela que devemos realizar primeiro.

Estas decisões nem sempre são fáceis. O objectivo desta parte do programa é ajudar-vos a utilizar melhor o tempo que têm no dia-a-dia.

Exercício 1: Aspectos mais valorizados na minha vida

Por favor, comecem por preencher esta ficha (Ficha 1: Aspectos mais valorizados na minha vida). Na ficha têm todas as instruções que necessitam para o preenchimento, mas eu vou ler em voz alta o que devem fazer de modo a poderem acompanhar a realização da tarefa.

Nota 1: O monitor deverá ler em voz alta as instruções e ir solicitando aos participantes que só avancem na tarefa quando todos os colegas terminarem cada uma das fases do exercício. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha, explicando assim o preenchimento da ficha de trabalho.

Exercício 2: Análise com todo o grupo dos aspectos mais valorizados

Que resultados obtiveram? Os círculos que desenharam foram exactamente iguais? Em caso afirmativo, isso significa que são excelentes a gerirem o vosso tempo! Como bons gestores do tempo, irão ajudar os vossos colegas a conseguirem fazer o mesmo.

Quem não conseguiu, não deve estar preocupado com isso. O que vos aconteceu é muito comum. Aliás, é o que acontece à maioria de nós.

A questão que devemos agora responder é se há algo a fazer para apren-

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

der ou melhorar a capacidade de gestão do tempo. Felizmente, a resposta é afirmativa. Por isso, a **capacidade de gestão de tempo** é o tema principal deste módulo/tema.

Exercício 3:

Definição de prioridades nas tarefas a realizar

Uma das tarefas mais importantes para desenvolver a capacidade de gestão do tempo é a definição de prioridades. O que é uma prioridade? É algo que é importante para nós e que valorizamos (ex: estudar, estar com a família e com os amigos, etc.).

A **definição de prioridades** é essencial, pois indica-vos aquilo que devem prestar atenção em vários momentos do vosso dia-a-dia.

Muito bem, vamos agora definir as vossas prioridades (Ficha 2: Definição das prioridades nas tarefas a realizar). No preenchimento da ficha, tenham o cuidado de incluir as coisas que **valorizam** como pessoas (ex: estar com a família e os amigos, etc.) mas também as coisas que **têm de fazer**, mesmo não gostando muito. Ou seja, mesmo que não gostem de fazer uma dada tarefa, se esta ocupar muito tempo no vosso dia-a-dia deve estar indicada na vossa ficha de trabalho.

Estão definidas as vossas prioridades? O que colocaram? Muito bem!

Nota 2: O monitor deve assegurar-se que as prioridades estão bem definidas em termos comportamentais, não representando meras intenções de acção (e.g., “gostava de ser melhor aluno”). No caso de existirem estas situações, deve-se ajudar o participante a definir melhor as prioridades (e.g., “tenho de estudar mais para ser melhor aluno”).

Na próxima sessão, vamos continuar nesta tarefa de se tornarem peritos de gestão de tempo. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 2

Definir o tempo e o horário para as tarefas a realizar

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover a capacidade de gestão de tempo através da definição de horários
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá! No último encontro falámos sobre os aspectos que mais valorizam nas vossas vidas e a importância de estabelecerem bem as vossas prioridades. Hoje temos novos desafios para vencer. Vamos a isto!

Exercício 1: Definição do tempo para as tarefas a realizar

Vamos começar por **definir o tempo** que podem disponibilizar para cumprirem com sucesso as vossas prioridades.

Por favor, tenham em atenção que o tempo disponível para efectuarem as vossas prioridades deve ser bem definido, não colocando em causa a realização de outras tarefas rotineiras ou menos importantes.

De facto, todos nós temos tarefas na nossa vida que, embora não sejam uma prioridade pessoal, têm de ser incluídas na forma como organizamos o nosso horário no dia-a-dia (ex: o tempo que demoramos a chegar a um determinado local, a arrumar as coisas em casa, etc.). Então, desse ponto de vista, estas tarefas passam a fazer parte da nossa vida e devemos considerá-las na forma como gerimos o tempo no nosso dia-a-dia.

Assim, vejam com cuidado se o tempo que vão definir para as vossas prioridades não compromete a realização de outras tarefas rotineiras do vosso dia-a-dia.

Por favor, preencham esta ficha do vosso manual (Ficha 3: Definição do tempo para as tarefas a realizar). Se tiverem dúvidas digam-me por favor.

Nota 1: O monitor deve assegurar-se que os participantes compreenderam bem a tarefa e executam-na com sucesso. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha, explicando assim o preenchimento da ficha de trabalho. É importante ler em voz alta as instruções de preenchimento. O monitor deve assegurar-se que o tempo previsto para as prioridades está de acordo com o tempo que cada pessoa está acordado (habitualmente 15 a 16 horas nestas idades).

Exercício 2: Análise com todo o grupo do tempo para as tarefas

Muito bem, vamos agora ver como completaram a vossa tarefa (Ficha 3): Definição do tempo para as tarefas a realizar. Dêem-me os vossos exemplos. Vamos discuti-los em conjunto. Quem quer começar?

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Nota 2: O monitor deve assegurar-se que todos os participantes apresentem pelo menos uma prioridade. Deve ir realçando os aspectos fundamentais das prioridades (e.g., natureza clara e objectiva em termos comportamentais, direccionadas para o futuro, etc.)

A partir dos tempos que definiram, vamos agora estabelecer o vosso horário.

Exercício 3: O meu horário

Já não temos muito tempo nesta sessão, mas eu gostaria que começassem a definir os vossos horários. Vamos avançar o mais que pudermos.

Nota 3: A seguir é apresentado todo o procedimento para realizar o **horário**. Cabe ao monitor decidir em que etapa do preenchimento do horário deverá parar a actividade, devido ao esgotamento do tempo da sessão. Convém parar a actividade após completar alguma das fases propostas.

Alguém tem um horário? Que tipo de horário? Se têm, para que serve? Quando o definiram? Se não têm, nunca pensaram nisso? Porquê? Muito bem.

De facto, ter um horário é importante, pois ajuda-vos a saber o que devem fazer todos os dias, evitando o esquecimento de coisas importantes (ex: horário das aulas, das actividades desportivas, etc.).

Claro que os horários podem ir sendo alterados ao longo do tempo. Por exemplo, o horário para quando estamos de férias é diferente do horário para o resto do ano. Neste momento, vamos construir um horário para o vosso dia-a-dia actual.

Por favor, preencham esta ficha do manual com o vosso horário (Ficha 4: O meu horário). Eu vou explicar como se pode preencher. Se tiverem dúvidas, por favor, digam-me. Vamos usar lápis para escrever. Assim, se alguém se enganar poderá corrigir mais facilmente. Se não tiverem lápis, digam-me que eu empresto-vos.

Em primeiro lugar, vejam na ficha que acabaram de preencher, as prioridades e tarefas que seleccionaram (Ficha 3: Definição do tempo para as tarefas a realizar).

Todas as actividades que apontaram devem estar incluídas no vosso horário, de acordo com o tempo que determinaram por dia e por semana. A questão que se coloca é quando devem fazer as actividades.

A maneira mais fácil de decidir é começar por aquelas **que não podem deixar de fazer**. Alguém me dá um exemplo deste tipo de actividade? Claro, ir às aulas é uma dessas actividades.

Exercício 3: O meu horário

Vamos, então, começar por colocar todas estas actividades obrigatórias. Escrevam essas actividades no quadro inferior do vosso horário. Como vêm, têm lá dez tarefas. No exemplo que acabamos de falar, podemos dizer que as “aulas” serão a tarefa número um. Para já não liguem à informação sobre a cor.

Agora que já definiram todas as actividades obrigatórias, voltem a olhar para a ficha com a definição do tempo para as tarefas a realizar (Ficha 3: Definição do tempo para as tarefas a realizar). Ainda restam algumas coisas por incluir nas tarefas do vosso horário? Muito bem, vamos então colocá-las nas tarefas do horário.

Alguém tem dúvidas? Todos conseguiram acompanhar até aqui? Ótimo!

A próxima etapa é **preencher o vosso horário**. Comecem por colocar a tarefa número um no horário e assim sucessivamente. Não se esqueçam que o tempo gasto por dia em cada actividade deve estar de acordo com o tempo definido na vossa ficha que descreve a definição do tempo para as tarefas a realizar (Ficha 3: Definição do tempo para as tarefas a realizar).

Atenção a um aspecto muito importante. Em cada um dos locais do vosso horário coloquem, para já, apenas o número da tarefa. Por exemplo, imaginem que têm uma aula das 11h às 12h às 3ª-feiras. Como as aulas são a tarefa número um, coloquem esse número no rectângulo das 3ª-feiras. Por favor, continuem a escrever a lápis. Assim, se houver algum engano será mais fácil corrigir.

Se alguma tarefa for num período de tempo diferente do previsto no horário, coloquem no rectângulo respectivo o verdadeiro horário (ex: 4ª-feira das 9.30h às 10.30h é a tarefa dois, “ter explicações”). Tentem organizar as tarefas por períodos de tempo de uma hora, para ser mais fácil compreender o horário.

Vamos fazer isto até completarmos todas as tarefas previstas.

Já todos terminaram? Alguém tem dúvidas? Todos conseguiram acompanhar até aqui? Ótimo!

Vamos à **última etapa** do preenchimento do horário.

No quadro inferior do vosso horário têm as vossas tarefas, correcto? Para cada uma delas, existe um espaço onde devem colocar uma cor. Escolham uma cor diferente para cada uma das dez tarefas. Se não tiverem marcadores ou lápis de cor, não se preocupem. Eu tenho aqui imensos para vos emprestar.

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Exercício 3: O meu horário

Agora, e como já adivinharam, vão colocar as cores que escolheram para as vossas tarefas nos respectivos rectângulos do horário. Vai ficar muito interessante com tantas cores.

Nota 4: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que realizam com sucesso as várias etapas do exercício. Só deve avançar quando todos completarem cada uma das fases do exercício. Deve ir realçando os aspectos fundamentais dos horários (e.g., ajustamento entre a tarefa e o tempo disponibilizado para a sua realização, contemplar actividades prioritárias e rotineiras, etc.)

Nota 5: Caso existam meios multimédia, o monitor pode projectar a ficha do horário, explicando assim o seu preenchimento.

Nota 6: O monitor deverá levar lápis, canetas e lápis de cor para fornecer aos participantes, caso necessitem. De igual modo, deve ter algumas folhas por preencher do horário, caso algum participante necessite substituir a sua.

Muito bem, estamos a terminar a nossa sessão. O horário ainda não está completo. Por isso, na próxima sessão continuaremos este trabalho. Estejam atentos ao modo como ocupam o tempo durante os próximos dias, pois isso pode ajudar-vos a completar o vosso horário. Estou muito contente com o vosso trabalho!

Até à próxima sessão.

Sessão 3

Definir o horário para as tarefas a realizar (cont.)

Derrotar os obstáculos à concretização das tarefas

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover a capacidade de gestão de tempo através da definição de horários iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá! No último encontro falámos sobre a importância de organizarmos bem o tempo para as actividades que devemos fazer e começámos a fazer o horário. Hoje vamos terminar os vossos horários. Vamos a isto!

Exercício 1: O meu horário (cont.)

Por favor voltem a ver os vossos horários (Ficha 4: O meu horário). Vamos continuar a partir do ponto em que parámos na última sessão.

Nota 1: O monitor deve prosseguir a actividade a partir do ponto em que a encerrou na última sessão. A partir daí, segue as instruções fornecidas na sessão anterior.

Nota 2: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que realizam com sucesso as várias etapas do exercício. Só deve avançar quando todos completarem cada uma das fases do exercício. Deve ir realçando os aspectos fundamentais dos horários (e.g., ajustamento entre a tarefa e o tempo disponibilizado para a sua realização, contemplar actividades prioritárias e rotineiras, etc.)

Nota 3: Caso existam meios multimédia, o monitor pode projectar a ficha do horário, explicando assim o seu preenchimento.

Nota 4: O monitor deverá levar lápis, canetas e lápis de cor para fornecer aos participantes, caso necessitem. Deve também ter algumas folhas por preencher do horário, caso algum participante necessite substituir a sua.

Muito bem! Todos terminaram o horário.

Agora vamos procurar identificar possíveis obstáculos à concretização do vosso horário.

Um dos maiores problemas que pode afectar o cumprimento dos horários é o surgimento de imprevistos e obstáculos. Por exemplo, imaginem que

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Exercício 2:

Derrotar os obstáculos à concretização do horário

tenham no vosso horário estudar uma hora ao final da tarde. Pouco antes de começarem a estudar, recebem um telefonema de um colega a convidar-vos para sair. O que fariam? Será que resistiriam à tentação de se encontrarem com esse vosso amigo?

De facto, por vezes não fazemos as nossas tarefas porque surgem os tais imprevistos e obstáculos. No entanto, se estivermos preparados para os resolver podemos resistir melhor a essas situações. Alguém me dá um exemplo de como resistir à tentação de sair com o tal amigo? Exacto, isso mesmo. Pode-se pedir para vir estudar connosco, convidar para sair no dia seguinte, etc.

Como forma de facilitar a realização dos próximos exercícios, vamos chamar **inimigos** a todas as situações que podem prejudicar o cumprimento dos horários e vamos chamar **atacantes dos inimigos** a todas as soluções e estratégias usadas para derrotar os inimigos dos nossos horários.

Nesta sessão, vamos procurar descobrir alguns **inimigos** que podem impedir a realização das actividades do vosso horário. Temos de dar importância aos inimigos, pois eles podem diminuir a vontade de fazer as tarefas.

Tenham também em consideração que os atacantes dos inimigos devem ser soluções que **funcionem** para cada um de vocês. No exemplo que vimos agora, pedir ao amigo para vir estudar connosco pode funcionar para alguns mas não para todos. De facto, nem toda a gente gosta de estudar em grupo, preferindo estudar sozinho. Isso significa que as soluções que encontrarem para atacar os inimigos têm que ser coisas que se aplicam à vossa maneira de ser e de estar.

Vamos então pensar nos inimigos e na forma como os podemos derrotar? Por favor, preencham esta ficha do manual (Ficha 5: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas).

Comecem por pensar nos possíveis inimigos à concretização dos vossos horários. Tentem seleccionar apenas os mais importantes e que quase de certeza ocorrerão. A vossa ficha de trabalho tem espaço para três tipos de inimigos. Não será necessário pensar em mais, mas se quiserem colocar outros eu dou-vos mais uma ficha.

Já todos pensaram nos inimigos? Podem, então, escrevê-los em cada um dos três quadros da vossa ficha de trabalho.

De seguida, coloquem a tarefa ou tarefas que podem ser prejudicadas por estes inimigos. Ou seja, o que poderão não cumprir nos vossos horários se esses inimigos vos atacarem? Escrevam a tarefa ou tarefas que poderão ficar em causa para cada um dos inimigos que definiram.

Por último, pensem em soluções para derrotarem os inimigos do cumprimento dos horários. Esta é a parte mais imaginativa do exercício. Não se esqueçam de definirem soluções que realmente funcionam para cada um de vocês.

Exercício 2:

Derrotar os obstáculos à concretização do horário

Não importa se a solução é boa para a maioria das pessoas. É fundamental que a solução seja adequada para o vosso caso e que vos ajude realmente a derrotar os inimigos. Se a solução não funcionar, o vosso inimigo poderá destruir mais facilmente os vossos horários. E não podemos permitir que isso aconteça, depois do trabalho que tivemos a fazer o horário, correcto? Afinal, vocês estão a ficar uns craques a organizarem e gerirem o tempo e não vão deitar tudo a perder por causa de um inimigo qualquer!

Todos completaram a tarefa? Alguma dúvida?

Muito bem!

Nota 5: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que realizam com sucesso as várias etapas do exercício. Só deve avançar quando todos completarem cada uma das fases do exercício. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha dos obstáculos, explicando assim o seu preenchimento.

Nota 6: O monitor deve ter algumas fichas por preencher, caso algum participante deseje adicionar obstáculos à concretização das tarefas.

Na próxima sessão, vamos treinar a vossa capacidade de derrotar os possíveis inimigos aos vossos horários. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Sessão 4

Derrotar os obstáculos à concretização das tarefas (cont.)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Na última sessão cada um definiu o seu horário e possíveis obstáculos/inimigos à concretização das tarefas definidas. Foi muito interessante!

Hoje vamos analisar melhor os inimigos dos vossos horários e treinar a vossa capacidade de os derrotar.

Exercício 1:

Análise em pequenos grupos dos obstáculos à concretização do horário

Comecem por recordar os inimigos que definiram à concretização dos vossos horários (Ficha 5: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas).

Agora, vamos formar pequenos grupos de 3 ou 4 pessoas para poderem discutir os inimigos que imaginaram (ex: pouca vontade em estudar, distrações, querer ver um programa na TV, etc.). Apresentem ao grupo o modo como pensam **derrotar** os vossos inimigos e caso surjam outras ideias melhores, não hesitem em mudar a vossa estratégia de defesa.

No final da discussão, o grupo deve seleccionar uma situação de todas as vossas fichas de trabalho para discutirmos com todo o grupo e escolher uma pessoa para defender as vossas estratégias para derrotar os inimigos. Preparem-se bem, pois a seguir vamos testar as vossas soluções para derrotar os inimigos dos horários.

Nota 1: O monitor deve ajudar o grupo a realizar a tarefa, assegurando-se da existência de boas soluções para lidar com os inimigos. Antes de passar à discussão em grupo, o monitor deve definir com cada grupo qual a situação a apresentar e quem fará essa apresentação.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo para derrotar os obstáculos à concretização do horário

A melhor maneira de verem se as vossas soluções para derrotar os inimigos funcionam, é treiná-las bem antes de as usarem quando forem realmente necessárias.

Por exemplo, gostam de desporto? Ainda bem! Qual a razão dos jogadores treinarem durante a semana, antes de irem para os jogos? Correcto! Isso mesmo, é para aperfeiçoarem e melhorarem as suas capacidades e poderem ser bem sucedidos nos jogos.

Nós agora vamos fazer a mesma coisa. Vamos **treinar** as vossas soluções para derrotar os inimigos à concretização dos horários.

Exercício 2:

Treino com todo o grupo para derrotar os obstáculos à concretização do horário

Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção.

O objectivo é verificar se estão **preparados** para enfrentarem os inimigos à concretização dos horários.

Vamos então treinar com todo o grupo a situação que escolheram das vossas fichas de trabalho. Quem é o primeiro grupo a apresentar?

Muito bem, começam vocês. Quem é a pessoa escolhida para apresentar a situação? Muito bem! Esta pessoa será o **atacante do inimigo**, ou seja, assumirá o seu próprio papel, fazendo de conta que está realmente a aplicar a sua solução para atacar o inimigo. O atacante do inimigo vem aqui e diz qual a tarefa que está ameaçada por um inimigo. Também dirá qual o inimigo em causa. Mas atenção, não dirá qual a solução para derrotar o inimigo. Esta solução é aquela que está definida na sua ficha de trabalho e só ele e os outros elementos do grupo a conhecem (Ficha 5: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas).

Agora, vamos escolher uma pessoa que fará de **inimigo** e que tem por objectivo encontrar formas de dificultar a concretização da tarefa que este grupo vai apresentar. A pessoa que vai fazer de inimigo tem de imaginar formas de complicar a realização da tarefa que este elemento do grupo vai apresentar. Obviamente a pessoa que fará de inimigo não pode fazer parte do grupo do atacante do inimigo, pois nesse caso já saberia qual a solução para enfrentar o inimigo.

A pessoa que vai fazer de inimigo vai ouvir as opiniões de outros colegas sobre o modo como pode atacar a tarefa que o atacante do inimigo resolveu apresentar. Quem vai fazer de inimigo tem 5 minutos para recolher opiniões.

As duas pessoas sentam-se nestas cadeiras e vão trocar opiniões entre si.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos nós teremos um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de aplicar na prática a solução para derrotar os obstáculos à concretização dos horários.

Se houver necessidade, podemos repetir algumas partes.

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem participar mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Se tivermos tempo, faremos mais exercícios com outras pessoas.

Após terminar o primeiro grupo, vai o seguinte. Faremos sempre do mesmo modo.

No final, veremos se todos estão preparados para vencerem os inimigos. Vamos a isto!

Nota 2: Caso haja tempo, cada grupo pode apresentar mais uma situação, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem, agora estão todos prontos para implementar os seus horários. Vamos a isto!

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Exercício 2:

**Treino com
todo o grupo
para derrotar
os obstáculos
à concretização
do horário**

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso diário situações que podem ocorrer nestes próximos dias relacionadas com o vosso horário (Ficha 6: O meu diário). Peço-vos para registarem situações que dificultaram a realização dos vossos horários (questão “o que me aconteceu?”) e o que fizeram para tentar resolver essas dificuldades (questão “o que consegui fazer”). Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 5

Análise dos diários

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover a capacidade de gerir obstáculos e problemas à realização das tarefas v) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão do tempo
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Espero que tenham conseguido concretizar o vosso horário. Se não conseguiram, não se preocupem, pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 6: O meu diário).

Exercício 1: Análise em pequenos grupos dos diários

Começamos por formar pequenos grupos de 3 ou 4 pessoas para poderem discutir os vossos diários. Apresentem ao grupo o que aconteceu esta semana, os problemas que sentiram e o modo como tentaram resolver os problemas. Oçam a opinião dos vossos colegas, pois podem ser úteis para vos ajudar no futuro. No final da discussão, cada um deve seleccionar uma situação para reflectirmos em grupo.

Nota 1: O monitor deve acompanhar a realização da tarefa, assegurando-se que todos os participantes apresentam os respectivos diários. Por outro lado, deve analisar se as soluções discutidas são ajustadas e eficazes.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende fazer quando tiver de enfrentar um problema relacionado com a concretização do horário.

Exercício 2: Análise com todo o grupo dos diários

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram e verificar a forma como podem resolver os problemas. Todos podem ajudar, dando opiniões sobre o que fazer para ultrapassar as dificuldades apresentadas e se concordam com as soluções que cada um definiu.

Nota 3: Todos os participantes devem apresentar pelo menos uma situação problema. Caso não tenham ocorrido problemas, poderão discutir algo relativamente ao futuro.

Muito bem, vocês foram realmente fantásticos a treinarem a forma como

MÓD03

AS MINHAS ACTIVIDADES E O MEU HORÁRIO

Exercício 2:

Análise com todo o grupo dos diários

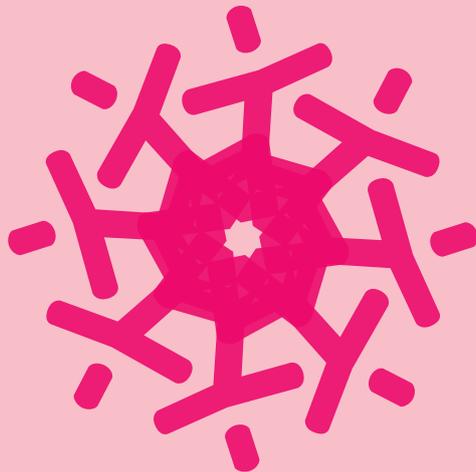
organizam as actividades do vosso dia-a-dia. São uns verdadeiros craques!

Espero sinceramente que consigam concretizar os vossos horários pois isso significa que estarão a fazer as coisas mais importantes das vossas vidas.

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 4: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante relembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



MÓD03

FICHA 1: Aspectos mais valorizados na minha vida (Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

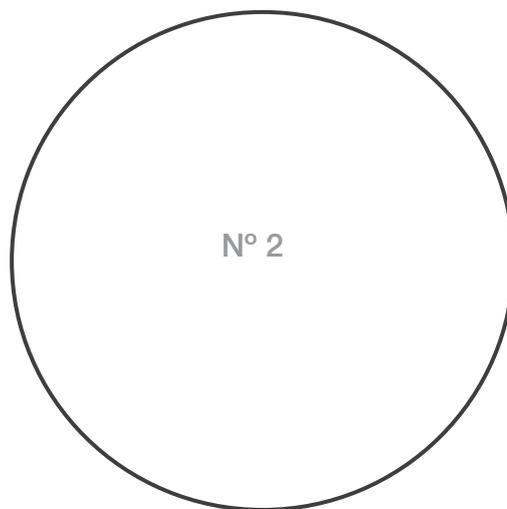
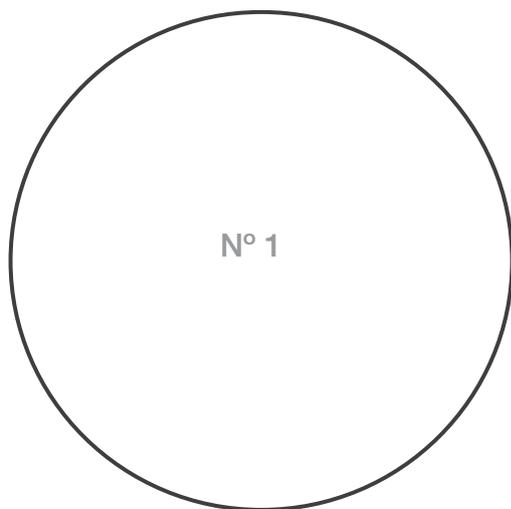
Começa por pensar nos aspectos que consideras **mais importantes na tua vida** (ex: família, estudar, amigos, descansar/dormir, desporto, lazer, “sonhos” ou objectivos, etc.). Faz uma **lista** de cada um deles e atribui-lhes um valor de 1 a 100.

No total, a soma de todas as áreas seleccionadas deve ser igual a **100**.

O mais importante na minha vida:

_____	valor: _____
	Total = 100

De seguida, preenche o **círculo nº 1** com cada uma das áreas, de acordo com a importância por ti atribuída.



Agora pensa na tua **última semana**. Recorda **aquilo que fizeste** e **quanto tempo** ocupaste em cada uma das actividades por ti realizadas. Preenche a **lista** abaixo com essas actividades.

De seguida, preenche o **círculo nº 2** de acordo com a ocupação de cada uma dessas actividades e **compara** com o círculo nº 1.

O que fiz na última semana:

_____	Tempo: _____

FICHA 2: Definição das prioridades nas tarefas a realizar (Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Tendo por base os resultados da Ficha 1, estabelece agora a **prioridade das tarefas** que deves realizar no teu dia-a-dia. Inclui nessas tarefas aquelas que fazem parte das tuas “obrigações” diárias e aquelas que valorizas pessoalmente. Pensa em todas elas, desde as mais importantes até às menos importantes. Tenta colocá-las por ordem, sendo a número 1 a mais importante e assim sucessivamente.

As minhas prioridades/tarefas são...

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

MÓD03

FICHA 3: Definição do tempo para as tarefas a realizar (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Por favor, pensa **quanto tempo** por dia e por semana deves dedicar a cada uma das prioridades que acabaste de referir (Ficha 2). O período de tempo que definires deve ser o necessário para teres sucesso na realização dessa actividade e sentires-te bem no final.

Tem em consideração que o tempo total de todas as actividades deve ser possível de realizar tendo em conta um **dia típico** da tua vida. Assim, imagina que te levantas habitualmente às 7.30h ou 8h da manhã e te deitas às 22h ou 23h.

Neste caso, as actividades diárias não devem exceder este tempo em que estás habitualmente acordado(a).

Antes de preencheres o quadro abaixo, pensa em quantas horas estás habitualmente acordado(a) por dia. Aponta abaixo o teu valor.

Número de horas em que estou acordado(a) por dia: _____ horas.

FICHA 3: Definição do tempo para as tarefas a realizar (Sessão 2)

PRIORIDADES/TAREFAS	TEMPO POR DIA	TEMPO POR SEMANA
1. _____	_____ horas	_____ horas
2. _____	_____ horas	_____ horas
3. _____	_____ horas	_____ horas
4. _____	_____ horas	_____ horas
5. _____	_____ horas	_____ horas
6. _____	_____ horas	_____ horas
7. _____	_____ horas	_____ horas
8. _____	_____ horas	_____ horas
9. _____	_____ horas	_____ horas
10. _____	_____ horas	_____ horas
Total de tempo por dia:	horas	horas

MÓD03

FICHA 4: O meu horário (Sessões 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Define o teu horário, tendo por base as prioridades definidas e o tempo de realização de cada uma das tarefas.

HORÁRIO	2ª Feira	3ª Feira	4ª Feira
7h – 8h			
8h – 9h			
9h – 10h			
10h – 11h			
11h – 12h			
12h – 13h			
13h – 14h			
14h – 15h			
15h – 16h			
16h – 17h			
17h – 18h			
18h – 19h			
19h – 20h			
20h – 21h			
21h – 22h			
22h – 23h			

Tarefa 1: _____	Horas por semana: _____	Cor: _____
Tarefa 2: _____	Horas por semana: _____	Cor: _____
Tarefa 3: _____	Horas por semana: _____	Cor: _____
Tarefa 4: _____	Horas por semana: _____	Cor: _____
Tarefa 5: _____	Horas por semana: _____	Cor: _____

MÓD03

FICHA 5: Derrotar os obstáculos/inimigos à concretização das tarefas (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Por favor, define alguns imprevistos e obstáculos à realização das tarefas do teu horário e pensa no que **deves fazer**, caso venham realmente a ocorrer. Descreve apenas os mais importantes e que poderão acontecer quase de certeza.

INIMIGO Nº1 _____

Tarefa que tenho de realizar _____

“ATACANTE DO INIMIGO” (Solução) _____

INIMIGO Nº2 _____

Tarefa que tenho de realizar _____

“ATACANTE DO INIMIGO” (Solução) _____

INIMIGO Nº3 _____

Tarefa que tenho de realizar _____

“ATACANTE DO INIMIGO” (Solução) _____

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

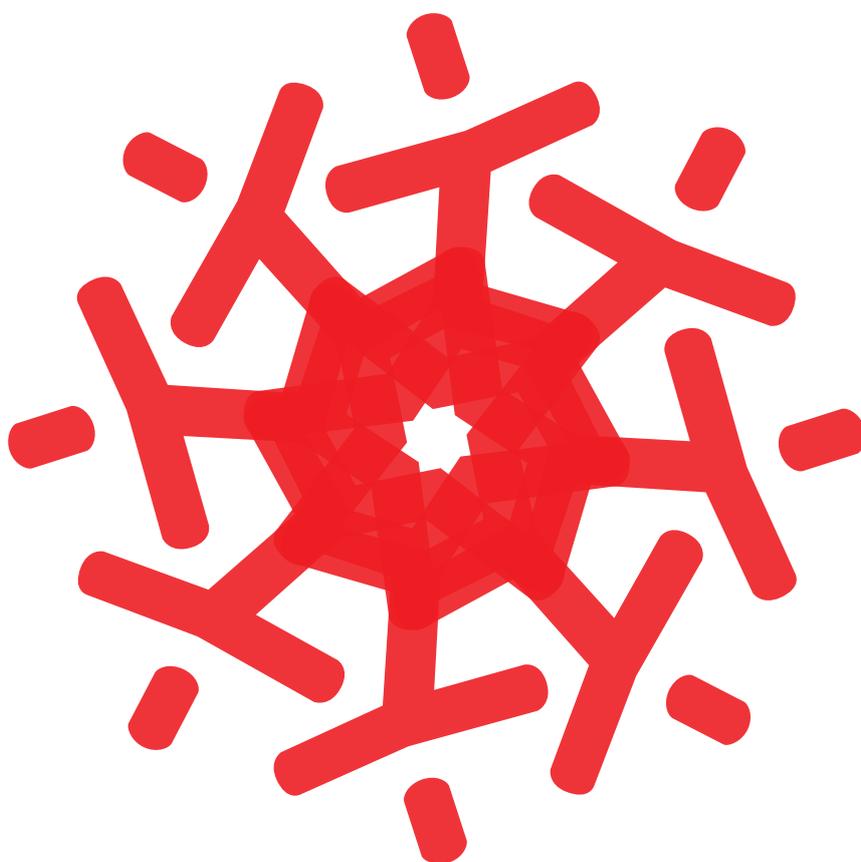
O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

04

MÓDULO / TEMA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS



ACTIVIDADE

Resolver problemas por etapas

Grupo

Mais de 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Resolução de problemas

NÚMERO DE SESSÕES: 5 sessões

GRUPO: Mais de 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover a capacidade de avaliação e definição dos problemas
- ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades na resolução de problemas
- iii) Promover a definição de soluções de resolução de problemas
- iv) Promover a definição e implementação de planos de acção para a resolução de problemas
- v) Promover sentimentos de eficácia pessoal na resolução de problemas

DURAÇÃO: 5 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão
- **Exercício 1:** Saber enfrentar problemas (5 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição
- **Exercício 2:** O problema do João (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 3:** Definição dos meus problemas (15 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 4:** Análise em grupo da definição dos problemas (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 2

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão
- **Exercício 1:** Estabelecer prioridades (exemplo do João) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Estabelecer prioridades (exemplo pessoal) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 3:** Traçar um plano de acção (exemplo do João) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 4:** Traçar um plano de acção (exemplo pessoal) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- **Exercício 5:** Análise em grupo das soluções para os problemas (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

SESSÃO 3

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- Exercício 1: Análise em grupo do plano de acção (exemplo do João) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Traçar um plano de acção (exemplo pessoal) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente
- Exercício 3: Análise em pequeno grupo do plano de acção (exemplo pessoal) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 4: Traçar um plano de acção (exemplo do João) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 5: Traçar um plano de acção (exemplo pessoal) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se o trabalho independente

SESSÃO 4

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- Exercício 1: Análise em pequeno grupo do plano de acção (exemplo pessoal) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Treino com todo o grupo do plano de acção (exemplo pessoal) (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão

- Exercício 1: Análise em pequenos grupos dos diários (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Análise com todo o grupo dos diários (35 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- ✓ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

Sessão 1

Definir problemas

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover a capacidade de avaliação e definição dos problemas
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com a forma como resolvemos os problemas que nos acontecem. Vamos falar sobre estratégias e formas de enfrentar e lidar com os problemas. O objectivo é saberem resolver mais eficazmente os problemas que vos acontecem.

Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que podemos fazer quando enfrentamos um problema. É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como resolvem os problemas. Vamos a isto?

Exercício 1: Saber enfrentar problemas

Todos nós, no nosso dia-a-dia, confrontamo-nos com problemas e situações mais ou menos difíceis que temos de resolver. Assim, o modo como **enfrentamos e lidamos** com as dificuldades é muito importante para o nosso bem-estar. Por vezes, sentimos vontade de evitar os problemas, esperando que eles se resolvam por si sós. Infelizmente, esta solução nem sempre funciona, tornando-se necessário procurar a melhor forma de combater os problemas.

Posto isto, saber **resolver** problemas é fundamental!

Neste módulo/tema, vamos tentar seguir algumas etapas e treinar algumas estratégias que vos podem ajudar a enfrentar e solucionar problemas.

Ao longo destas sessões vamos usar um exemplo fictício (imaginado) para entendermos melhor a resolução dos problemas. É o caso de um rapaz chamado João. Usem o exemplo do João para vocês próprios, tentando seguir o modo como ele vai resolvendo os problemas.

Vamos começar por ver qual o problema do João.

Exercício 2: O problema do João

O João diz que é mau aluno. Ele acha que é este o seu problema.

Que vos parece? Está **bem definido** o problema?

De facto, é necessário **concretizar melhor** a opinião do João. Assim, o João deve analisar o que significa ser “mau aluno”. Vamos usar esta ficha do vosso manual para ir registando as opiniões (Ficha 1: O problema do João).

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Exercício 2:

O problema do João

Nota 1: O monitor pode escrever o caso num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha, registando num quadro as opiniões dos participantes. Também deve discutir junto dos participantes a necessidade dos problemas serem traduzidos em aspectos concretos, observáveis e mensuráveis, pois isso ajuda a definir o que se pode fazer para resolver o problema.

Para ele, ser mau aluno deve-se ao facto de tirar más notas.

E será que ele tira más notas em todas as disciplinas? Não! Ele tem mais **problemas** a matemática e a inglês. Agora já é mais claro o problema do João. Ele tira negativas a matemática e a inglês. Por favor, apontem na ficha de trabalho.

E o que **pensa** o João nestas situações? Ele diz que costuma pensar “nunca vou conseguir passar nestas duas disciplinas!”. E como resultado deste pensamento negativo, como se **sente** o João? O João diz que se sente triste e desanimado. Vamos apontar na ficha de trabalho estas informações.

A questão que se coloca a seguir é saber quais as **causas** para esta situação? Ele respondeu: “não gosto dos professores e, por isso, estou pouco atento nas aulas e nunca faço os exercícios”. Digam-me quantas causas existem para o problema do João? Correcto! Três. Ele diz que não gosta dos professores (razão 1) e, por isso, distrai-se nas aulas (razão 2) e não faz os exercícios (razão 3). Vamos apontar na ficha.

E onde **acontecem** estes problemas? Correcto! Normalmente ocorrem nas aulas das duas disciplinas. Por favor apontem na ficha de trabalho.

Finalmente, quais as **consequências** do problema? Certo! É isso mesmo! As consequências são tirar más notas em ambas as disciplinas e ser “mau” aluno.

Agora já está mais **claro** o que se passa com o João. Vejamos novamente. Ele tira negativas a duas disciplinas e costuma pensar que nunca vai conseguir passar. Por isso, sente-se triste e desanimado. No entanto, o mais interessante é pensar naquilo que provoca este problema. No caso do João, são três razões que o levam a tirar negativas. Por isso, gostava de vos perguntar por onde acham que o João deve começar se quiser resolver o seu problema? Exacto, é isso mesmo! Ele terá de mudar a sua atitude relativamente aos professores, passar a estar mais atento nas aulas e fazer os exercícios. Se ele resolver estes três aspectos, certamente será capaz de resolver o seu problema das notas.

Como vêm, saber definir muito bem um problema é meio caminho andado para descobrirmos o que podemos fazer para solucioná-lo.

Exercício 3:

Definição dos meus problemas

Agora pensem no vosso caso pessoal. Comecem por reflectir nos problemas que enfrentam no dia-a-dia.

É importante que cada um de vocês seja o mais concreto e específico possível, dando exemplos de cada uma das situações. Por favor, usem esta ficha (Ficha 2: Definição dos meus problemas). No vosso manual, são apresentadas duas fichas caso queiram descrever mais de um problema. No entanto, nestas sessões só iremos centrar-nos num dos problemas definidos por vocês. Por isso, procurem seleccionar o **problema mais importante** para cada um de vocês.

Nota 2: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. A maior dificuldade está relacionada com a definição das razões do problema. Por isso, o monitor deve ajudar os participantes nesta parte do exercício, certificando-se que as razões apontadas estão bem definidas, são concretas e observáveis, pois caso contrário será muito difícil estabelecer planos de acção adequados. Nesta fase, é ainda importante que o monitor vá preparando com os participantes um dos problemas definidos para apresentar a todo o grupo.

Exercício 4:

Análise em grupo da definição dos problemas

Vamos agora analisar em grupo os problemas que definiram. Cada um vem aqui à frente e apresenta um dos seus problemas. Vamos ver se o problema está bem **definido**. Vamos todos ajudar nesta tarefa, dando opiniões sobre como definir bem os problemas.

Nota 3: Todos os participantes devem ter a oportunidade de apresentar um problema.

Muito bem, terminamos a nossa tarefa.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão falaremos sobre o estabelecimento de prioridades na definição dos problemas e analisaremos possíveis soluções para os problemas que formularam. Até à próxima sessão.

Sessão 2

Definir prioridades e planos de acção

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) ii) Promover a capacidade de estabelecer prioridades na resolução de problemas iii) Promover a definição de soluções de resolução de problemas
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior discutimos a importância de definirmos bem os problemas.

Nesta sessão, vamos falar da importância de estabelecer uma ordem na resolução das causas dos problemas e definiremos possíveis soluções para resolver os problemas. Será uma sessão muito criativa e interessante.

Começamos pela definição de prioridades. Infelizmente, nem sempre podemos resolver um problema de uma só vez. Por isso, devemos estabelecer prioridades, ou seja, decidir qual a causa do problema que começamos a resolver em primeiro lugar e quais é que resolvemos a seguir. Neste sentido, devemos estabelecer uma ordem pela qual as causas dos problemas deverão ser resolvidas de acordo com o seu grau de urgência, sendo a número um a causa mais importante, a número dois a seguinte e assim sucessivamente.

Exercício 1:

Estabelecer prioridades (exemplo do João)

Antes de pensarem no vosso caso concreto, vejam o modo como o João definiu as suas prioridades (Ficha 3: Estabelecer prioridades nas causas dos problemas a resolver - exemplo do João). O João apontou as três causas que lhe provocam o problema das notas negativas a matemática e a inglês e indicou até que ponto está com vontade em resolverem cada uma dessas razões do problema. Isto é muito importante, pois a vossa motivação para resolver os factores que levam a um problema pode ser “meio caminho andado” para terem êxito a solucionar esse problema. Que vos parece? Concordam com a forma como o João estabeleceu as prioridades? Porquê? De facto, está muito bem!

Exercício 2:

Estabelecer prioridades (exemplo pessoal)

Façam agora as vossas fichas (ver Ficha 4: Estabelecer prioridades nas causas dos problemas a resolver – exemplo pessoal). Para preencherem esta ficha necessitam da ficha anterior, onde apontaram o(s) vosso(s) problema(s) (Ficha 2: Definição dos meus problemas). Não se esqueçam de colocar a vossa vontade em resolver cada uma das causas do problema, pois isso pode ajudar-vos a decidir por onde começar.

Nota 1: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos parti-

Exercício 2:

Estabelecer prioridades (exemplo pessoal)

participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso.

Muito bem! Agora que definiram as vossas prioridades nas causas dos problemas a resolver, está na altura de começarem a pensar em possíveis soluções. Ou seja, está na hora de pensarem num **plano de acção**. Um plano de acção é uma espécie de solução que podem usar para resolverem as causas de um determinado problema.

Antes de pensarem no vosso caso, vejamos o exemplo do João. Leiam na ficha como ele planeou resolver os problemas de distracção (Ficha 5: Traçar um plano de acção - exemplo do João). Para já, prestem atenção apenas à resposta do João à **primeira questão** (“O que devo fazer? Qual a solução?”).

Exercício 3:

Traçar um plano de acção (exemplo do João)

Que vos parece esta solução do João? O que tem de positivo? Porquê? É realmente muito boa a estratégia imaginada pelo João!

Exercício 4:

Traçar um plano de acção (exemplo pessoal)

Vamos agora ao vosso caso.

Pensem que vos pedem a opinião sobre a forma como poderiam ser resolvidas as causas do(s) problema(s) que definiram anteriormente. Assim, para cada problema devem pensar sobre a forma **como podem solucionar** as suas causas, sem estarem muito preocupados se as vossas sugestões são de facto as melhores ou as mais adequadas.

Neste sentido, tenham em consideração o facto de não existirem respostas “certas” ou “erradas”, mas sim formas diferentes de pensar e resolver uma mesma situação. Por favor, façam este exercício nesta ficha (Ficha 6: Traçar um plano de acção – exemplo pessoal). Respondam apenas à **primeira questão** (“O que devo fazer? Qual a solução?”). Reparem que têm quatro fichas disponíveis para preencherem. Cada uma delas serve para traçar um plano de acção para cada uma das causas do problema. Como forma de facilitar o nosso trabalho, centrem-se apenas na causa mais importante do vosso problema. Se tiverem dúvidas sobre a causa mais importante do vosso problema consultem a vossa Ficha 4: Estabelecer prioridades nas causas dos problemas a resolver – exemplo pessoal.

Nota 2: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Caso os participantes queiram preencher as fichas relativas às causas 2, 3 e 4 do problema podem fazê-lo, desde que isso não implique um atraso no ritmo dos trabalhos. Como alternativa, o monitor deve estimular os participantes a preencherem essas fichas em casa. Nesta fase, é ainda importante que o monitor vá preparando com os participantes uma das soluções definidas para apresentarem a todo o grupo.

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Exercício 5:

Análise em grupo das soluções para os problemas

Vamos agora analisar em grupo as soluções que definiram. Cada um vem aqui à frente e apresenta uma das causas do problema e a respectiva solução. Vamos ver se a solução é boa ou se ainda pode ser melhorada. Vamos todos ajudar nesta tarefa, dando opiniões sobre como encontrar as melhores

Nota 3: Todos os participantes devem ter a oportunidade de apresentar uma causa do problema e uma solução.

Muito bem, terminamos a nossa tarefa.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão continuaremos a falar sobre planos de acção para ajudar a implementar as soluções de resolução dos problemas. Até à próxima sessão.

Sessão 3

Definir planos de acção (cont.)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover a definição e implementação de planos de acção para a resolução de problemas
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior, falámos sobre a importância de definirmos prioridades na resolução das causas dos problemas e formulámos soluções para os problemas.

Hoje vamos continuar a estabelecer os planos de acção para ajudar a concretizar as soluções definidas. Será uma sessão muito criativa e interessante.

Como vimos, ter um bom plano de acção é “meio caminho andado” para se ter sucesso a resolver os problemas. Por isso, vamos continuar a pensar no que é necessário para ter um bom plano de acção.

Para além da solução, que já falámos na última sessão, também é fundamental saber o que se pretende atingir ou conseguir com a resolução da causa do problema. Ou seja, quando cada um resolver a causa do problema, o que poderá melhorar? Depois, é fundamental definir quando é que a causa do problema deverá estar resolvida, pois se não o fizermos podemos nunca chegar a concretizar a solução que definimos, adiando sempre para amanhã a resolução do problema.

Muito bem, vamos agora centrar-nos nestes dois aspectos importantes.

Observemos novamente o plano de acção do João (Ficha 5: Plano de acção – exemplo do João). Vejam as respostas às questões 2 (“o que pretendo atingir/conseguir com esta solução?”) e 3 (“quando devo conseguir resolver esta causa do problema?”).

Exercício 1:

Análise em grupo do plano de acção (exemplo do João)

O que vos parece aquilo que o João pretende atingir? O que tem de positivo? Porquê? E o prazo para resolver a causa do problema? É possível resolver a causa do problema no prazo que ele definiu? É realmente muito bom o plano traçado pelo João!

Exercício 2:

Traçar um plano de acção (exemplo pessoal)

Vamos agora ao vosso caso. Por favor, respondam às questões 2 e 3 da vossa ficha (Ficha 6: Traçar um plano de acção – exemplo pessoal). Para preencherem esta ficha necessitam de uma ficha anterior, onde apontaram os vossos problemas (Ficha 2: Definição dos meus problemas).

Nota 1: O monitor deve acompanhar individualmente o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso.

Agora, vamos formar grupos de 3 ou 4 pessoas para poderem discutir as

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Exercício 3:

Análise em
pequeno grupo
do plano de
acção (exemplo
pessoal)

duas respostas que colocaram nos vossos planos de acção. Apresentem ao grupo aquilo que pretendem atingir com a resolução da causa do problema e quando acham que terão essa causa do problema solucionada. Caso surjam outras ideias melhores não hesitem em mudar as vossas respostas. No final da discussão, devem seleccionar um exemplo vosso com as duas respostas para discutirmos em grupo.

Nota 2: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso.

Muito bem! Neste momento, todos têm definidas uma ou mais soluções para as causas dos problemas, aquilo que pretendem alcançar com a resolução da causa do problema e quando é que esta causa deve estar resolvida.

Passemos à próxima etapa, que também é muito importante!

De facto, às vezes não basta ter uma boa solução. Sem que nós queiramos, podem surgir **obstáculos** à concretização do nosso plano. O que é um obstáculo? É tudo aquilo que prejudica, directa ou indirectamente, a nossa solução e a resolução do nosso problema.

Por isso, é importante estarmos preparados para lidar e resolver os obstáculos.

Reparem que voltamos a ter novamente um **plano de acção**, só que desta vez é para enfrentar os inimigos à resolução das causas dos problemas. De facto, na resolução de problemas podemos ter dois tipos de planos de acção: os planos de acção para resolver as causas dos problemas (que já falámos) e os planos de acção para destruir os inimigos à resolução dos problemas (que vamos falar agora). Pensem nos planos de acção como **soluções** que vocês definem de modo a alcançarem qualquer coisa. Assim, podemos ter soluções para resolver as causas dos problemas e soluções para impedir os obstáculos de prejudicarem a resolução dos problemas.

Voltemos novamente ao caso do João. Que obstáculos é que ele definiu? Como é que ele pensou resolvê-los? Vejam as respostas 4 (“quais os principais obstáculos e problemas a esta solução do problema?”) e 5 (“como posso resolvê-los?”) do plano de acção do João (Ficha 5: Plano de acção – exemplo do João).

Exercício 4:

Traçar um plano de acção (exemplo do João)

Que vos parecem as respostas do João? Será que ele definiu bem os obstáculos? E as soluções são boas? São realmente muito boas as estratégias imaginadas pelo João!

Exercício 5:

Traçar um plano de acção (exemplo pessoal)

Vamos agora ao vosso caso. Por favor, peguem nas vossas fichas e respondam às questões 4 e 5 (Ficha 6: Traçar um plano de acção – exemplo pessoal).

Muito bem! Todos finalizaram os planos de acção para resolver com sucesso as causas dos problemas e, conseqüentemente, os próprios problemas. Na próxima sessão, vamos discutir os planos de acção, nomeadamente, as respostas que deram às questões 4 e 5, de modo a verificarmos se ainda podem ser melhoradas. Até à próxima sessão.

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Sessão 4

Definir planos de acção (cont.)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iv) Promover a definição e implementação de planos de acção para a resolução de problemas v) Promover sentimentos de eficácia pessoal na resolução de problemas
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos. Temos vindo a falar sobre resolução de problemas. Já vimos os cuidados a ter na definição dos problemas, a necessidade de procurarmos encontrar soluções para resolver as causas dos problemas e a importância de estarmos preparados para lidar com os obstáculos.

Nesta sessão, vamos dedicar-nos a analisar os vossos planos de acção, particularmente as respostas 4 e 5 dos vossos planos (obstáculos às soluções e formas de ultrapassar esses obstáculos).

Por vezes, podemos ter uma boa ideia sobre o que fazer para resolver um obstáculo, mas se falarmos com outras pessoas ainda podem surgir sugestões melhores. A troca de opiniões e o pedido de conselhos são muito importantes quando se trata de resolver problemas.

Exercício 1:

**Análise em
pequeno grupo
do plano de
acção (exemplo
pessoal)**

Vamos formar grupos de 3 ou 4 pessoas para poderem discutir as respostas 4 e 5 dos vossos planos de acção (Ficha 6: Traçar um plano de acção – exemplo pessoal).

Como forma de facilitar a discussão, vamos começar a chamar **inimigos** aos obstáculos, pois é isso mesmo que eles são. De facto, os obstáculos são nossos inimigos pois impedem-nos de resolver os problemas. Reparem que esta parte diz respeito à questão número 4 da vossa ficha de trabalho.

E, aos planos de acção, que são as nossas soluções, vamos começar a chamar **atacantes dos inimigos**. De facto, as nossas soluções e planos de acção são coisas que nós podemos fazer para atacar os nossos inimigos, que neste caso são os obstáculos à resolução das causas dos problemas. Esta parte está descrita na questão 5 da vossa ficha de trabalho.

Estão de acordo? Muito bem!

Apresentem ao grupo quais os inimigos que anteciparam e de que modo pensaram atacar esses inimigos à concretização das soluções de resolução das causas dos problemas.

Caso surjam outras ideias melhores, não hesitem em mudar a vossa estratégia de resolução dos obstáculos. No final da discussão, devem seleccionar um obstáculo para discutirmos em grupo.

Nota 1: O monitor deve acompanhar o trabalho dos participantes, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Deve igualmente preparar o grupo para apresentar um dos obstáculos e a respectiva solução. O grupo deve preparar-se para defender a sua solução para lidar com o obstáculo, certificando-se que possui um bom plano de acção. Também é importante definir quem fará a apresentação.

Exercício 2: Treino com todo o grupo do plano de acção (exemplo pessoal)

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram. Vou explicar como fazer este exercício. Por favor, prestem muita atenção. O objectivo é procurar verificar se todos estão preparados para resolverem os obstáculos à resolução das causas dos problemas.

Quem é o primeiro grupo a apresentar?

Muito bem, começam vocês. Quem é a pessoa escolhida por vocês para apresentar o possível obstáculo (inimigo)? Muito bem! A pessoa do grupo será o **atacante do inimigo**, fazendo a defesa da solução do grupo para derrotar esse obstáculo. Para tal, deve socorrer-se da estratégia de resolução do obstáculo que aparece descrita na resposta 5 do vosso plano de acção (Ficha 6: Traçar um plano de acção – exemplo pessoal).

Agora vamos escolher entre os outros grupos alguém para fazer de **inimigo** (não pode ser ninguém do grupo que vai apresentar a situação pois já conhece as soluções para derrotar os obstáculos, ou melhor os atacantes dos inimigos). Quem é a pessoa escolhida para fazer o papel de inimigo? Muito bem! Esta pessoa vai assumir a figura de inimigo e tem por objectivo assumir a figura de obstáculo, imaginando formas de dificultar a concretização da solução para resolver a causa do problema que este grupo vai apresentar. A pessoa que vai fazer de inimigo irá atacar a solução que este elemento do grupo vai apresentar. Por isso, esta pessoa vai fazer o papel de “mau da fita”, tendo por objectivo derrotar a solução para resolver a causa do problema. A pessoa que vai fazer de inimigo pode ouvir as opiniões de outros colegas sobre o modo como deve atacar a resolução de problemas. Tem 5 minutos para recolher opiniões.

Antes de começarmos a tarefa, o elemento que fará de atacante de inimigo apresentará brevemente a causa do problema a resolver, qual a solução definida para resolver a causa desse problema (questão 1), o que se pretende atingir através da resolução do problema (questão 2), quando se pretende resolver a causa do problema (questão 3) e qual o obstáculo em causa (questão 4). Obviamente, não dirá qual a estratégia que definiu para derrotar o obstáculo (questão 5).

As duas pessoas sentam-se nestas cadeiras e vão trocar opiniões entre si.

Faremos de conta que estamos a gravar um filme. Todos terão um determinado papel. O objectivo é que cada um consiga melhorar a sua capacidade de resolver os obstáculos à resolução dos problemas.

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Exercício 2:

Treino com
todo o grupo
do plano de
acção (exemplo
pessoal)

Se alguém quiser intervir durante o exercício, levanta o braço e eu dou-lhe a palavra logo que possível. Todos podem fazer de inimigos ou de atacantes do inimigo mas não podem interromper sem eu dar autorização! É muito importante mantermos a ordem nesta tarefa!

Após terminar o primeiro grupo, vai o seguinte. Faremos sempre do mesmo modo.

No final, veremos se todos estão preparados para vencer os inimigos. Vamos a isto!

Nota 2: Caso haja tempo, cada grupo pode apresentar mais um obstáculo, repetindo-se o procedimento anterior.

Muito bem, agora sim, estamos todos prontos para resolver os problemas. Vamos a isto!

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso **diário** situações que podem ocorrer nestes próximos dias (Ficha 7: O meu diário). Peço-vos para registarem o que aconteceu (de positivo ou negativo) e o que fizeram para resolver esse problema. Assim, na questão “o que me aconteceu?” apontem a situação ocorrida e na questão “o que consegui fazer” anotem aquilo que fizeram para resolver o problema. Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 5

Análise dos diários

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover sentimentos de eficácia pessoal na resolução de problemas
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema.

Espero que tenham conseguido começar a concretizar os planos de acção para resolver problemas. Se não conseguiram implementar totalmente os planos, não se preocupem pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 7: O meu diário).

Exercício 1: Análise em pequenos grupos dos diários

Comecem por formar pequenos grupos de 3 ou 4 pessoas para discutirem os vossos diários. Apresentem ao grupo o que aconteceu esta semana, os problemas que sentiram e o modo como os tentaram resolver. Oçam a opinião dos vossos colegas, pois podem ser úteis para vos ajudar no futuro. No final da discussão, devem seleccionar uma situação para reflectirmos em grupo.

Nota 1: O monitor deve acompanhar a realização da tarefa, assegurando-se que todos os participantes apresentam os respectivos diários. Por outro lado, deve analisar se os planos de acção discutidos são ajustados e eficazes.

Nota 2: Se algum participante se esquecer do diário ou da situação, o monitor dará a oportunidade de pensar no que aconteceu. Caso não se lembre de nada, o monitor deverá questionar sobre o que pretende fazer quando tiver de enfrentar o problema.

Exercício 2: Análise com todo o grupo dos diários

Vamos então discutir com todo o grupo a situação que escolheram e verificar a forma como podem resolver os problemas.

Nota 3: Todos os participantes devem apresentar pelo menos uma situação problema. Caso não tenha ocorrido qualquer problema, poderão discutir algo relativamente ao futuro.

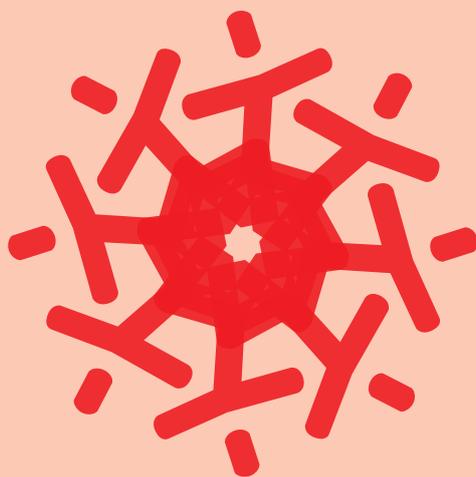
Muito bem, foram realmente fantásticos a treinarem as vossas competências de resolução de problemas. São uns verdadeiros craques!!

MÓD04

RESOLVER PROBLEMAS POR ETAPAS

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.
Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 4: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.



MÓD04

FICHA 1: O problema do João (Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O João diz que é mau aluno pois tira más notas. Ele acha que é este o seu problema. Que vos parece? Está bem definido o problema?

Problema(s) do João _____

O que pensa o João? _____

Como se sente o João? _____

Quais as causas do(s) problema(s)? Porque acontece(m) o(s) problema(s)?

1. _____
2. _____
3. _____

Onde acontece(m) o(s) problema(s) do João? Dá um exemplo.

Quais as consequências do(s) problema(s)?

FICHA 2: Definição dos meus problemas (Sessões 1, 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Por favor, pensa nos problemas que te acontecem no dia-a-dia. De todos os problemas, escolhe apenas os mais importantes. Pensa naqueles problemas que te preocupam mais ou que te deixam mais triste ou zangado(a). Descreve um desses problemas abaixo.

Procura ser o mais concreto(a) e específico(a) possível, respondendo às questões colocadas.

LISTA DE PROBLEMAS

PROBLEMA 1: _____

1. O que costumo pensar? Como me sinto?

2. Quais as causas do problema? Porque acontece o problema?

3. Onde acontece o problema?

4. Quantas vezes acontece por semana/mês?

5. Quais as consequências do problema?

MÓD04

FICHA 2: Definição dos meus problemas

(Sessões 1, 2 e 3) (Cont.)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Por favor, pensa nos problemas que te acontecem no dia-a-dia. De todos os problemas, escolhe apenas os mais importantes. Pensa naqueles problemas que te preocupam mais ou que te deixam mais triste ou zangado(a). Descreve um desses problemas abaixo.

Procura ser o mais concreto(a) e específico(a) possível, respondendo às questões colocadas.

LISTA DE PROBLEMAS

PROBLEMA 2: _____

1. O que costumo pensar? Como me sinto?

2. Quais as causas do problema? Porque acontece o problema?

3. Onde acontece o problema?

4. Quantas vezes acontece por semana/mês?

5. Quais as consequências do problema?

FICHA 3: Estabelecer prioridades nas causas dos problemas a resolver exemplo do João (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

Vê o modo como o João preencheu a sua ficha.

PROBLEMA: Negativas a matemática e inglês

CAUSA 1: Distracção nas aulas

Até que ponto estás com vontade de resolver esta causa?

Pouca vontade

Alguma vontade

Muita vontade

_____ X _____

CAUSA 2: Não fazer os exercícios

Até que ponto estás com vontade de resolver esta causa?

Pouca vontade

Alguma vontade

Muita vontade

_____ X _____

CAUSA 3: Não gostar dos professores

Até que ponto estás com vontade de resolver esta causa?

Pouca vontade

Alguma vontade

Muita vontade

_____ X _____

MÓD04

FICHA 4: Estabelecer prioridades nas causas dos problemas a resolver exemplo pessoal (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: _____

CAUSA 1: _____

Até que ponto estás com **vontade** de resolver esta causa?

Pouca vontade

Alguma vontade

Muita vontade

CAUSA 2: _____

Até que ponto estás com **vontade** de resolver esta causa?

Pouca vontade

Alguma vontade

Muita vontade

CAUSA 3: _____

Até que ponto estás com **vontade** de resolver esta causa?

Pouca vontade

Alguma vontade

Muita vontade

CAUSA 4: _____

Até que ponto estás com **vontade** de resolver esta causa?

Pouca vontade

Alguma vontade

Muita vontade

FICHA 5: Plano de acção - exemplo do João (Sessões 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: *Negativas a matemática e inglês*

CAUSA 1: *Distracção nas aulas*

1. O que devo fazer? Qual a solução?

Mais importante do que gostar ou não dos professores é aprender para poder melhorar as minhas notas.

Por isso, e para evitar distrair-me, vou pôr em prática duas soluções:

- Mudar de lugar na sala de aula.*
- Passar a fazer os exercícios.*

2. O que pretendo atingir/conseguir com esta solução?

Melhorar as notas a Matemática e Inglês (ter “positivas”).

3. Quando devo conseguir resolver esta causa do problema?

Final do 2º período.

4. Quais os principais obstáculos e problemas a esta solução do problema?

Os colegas do lado falarem comigo e eu distrair-me.

5. Como posso resolvê-los?

Vou ficar o mais perto possível dos professores na sala de aula e vou sentar-me perto de um colega que seja bom aluno.

MÓD04

FICHA 6: Traçar um plano de acção - exemplo pessoal (Sessões 2, 3 e 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: _____

CAUSA 1: _____

1. O que devo fazer? Qual a solução?

2. O que pretendo atingir/conseguir com esta solução?

3. Quando devo conseguir resolver esta causa do problema?

4. Quais os principais obstáculos e problemas a esta solução do problema?

5. Como posso resolvê-los?

FICHA 6: Traçar um plano de acção - exemplo pessoal (Sessões 2, 3 e 4) (cont.)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: _____

CAUSA 2: _____

1. O que devo fazer? Qual a solução?

2. O que pretendo atingir/conseguir com esta solução?

3. Quando devo conseguir resolver esta causa do problema?

4. Quais os principais obstáculos e problemas a esta solução do problema?

5. Como posso resolvê-los?

MÓD04

FICHA 6: Traçar um plano de acção - exemplo pessoal

(Sessões 2, 3 e 4) (cont.)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: _____

CAUSA 3: _____

1. O que devo fazer? Qual a solução?

2. O que pretendo atingir/conseguir com esta solução?

3. Quando devo conseguir resolver esta causa do problema?

4. Quais os principais obstáculos e problemas a esta solução do problema?

5. Como posso resolvê-los?

FICHA 6: Traçar um plano de acção - exemplo pessoal (Sessões 2, 3 e 4) (cont.)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

PROBLEMA: _____

CAUSA 4: _____

1. O que devo fazer? Qual a solução?

2. O que pretendo atingir/conseguir com esta solução?

3. Quando devo conseguir resolver esta causa do problema?

4. Quais os principais obstáculos e problemas a esta solução do problema?

5. Como posso resolvê-los?

MÓD04

FICHA 7: O meu diário (Sessões 4 e 5)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

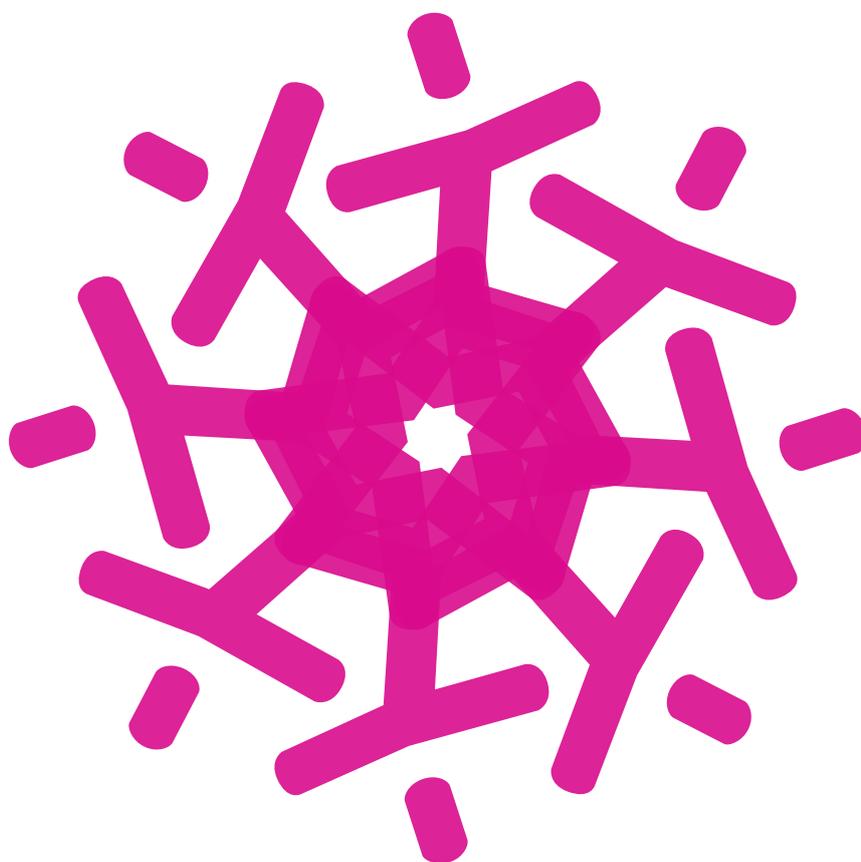
O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

05

MÓDULO / TEMA
COMUNICAÇÃO



ACTIVIDADE

Abordagem positiva na comunicação
e na gestão de conflitos

Grupo

Mais de 10 anos

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Comunicação

NÚMERO DE SESSÕES: 6 sessões

GRUPO: Mais de 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover a capacidade de auto-avaliação comportamental
- ii) Promover o conhecimento sobre a variedade de comportamentos envolvidos nas relações interpessoais
- iii) Promover o conhecimento sobre o impacto dos comportamentos nas relações interpessoais
- iv) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes nas relações interpessoais
- v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos
- vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de conflitos e no desenvolvimento de relacionamentos positivos

DURAÇÃO: 6 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- **Exercício 1:** Reunião em grupo sem conhecimento dos objectivos da actividade (20 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Análise em grupo da reunião (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a exposição e a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 3:** Análise em grupo das categorias comportamentais (percepção dos participantes) (20 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 2

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- **Exercício 1:** Análise em grupo das categorias comportamentais (dados do registo comportamental) (55 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

SESSÃO 3

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Reflexão em grupo sobre a importância da comunicação (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a exposição e a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Treino em pequenos grupos das categorias comportamentais (10 + 10 minutos). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- ✓ Exercício 3: Análise das categorias comportamentais (10 + 10 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 4

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Análise em pequenos grupos da situação de conflito ocorrida (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Análise em grupo da situação de conflito ocorrida (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 3: Treino da situação de conflito ocorrida (25 minutos). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 5

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Análise em pequenos grupos da possível situação de conflito (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Análise em grupo da possível situação de conflito (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 3: Treino da possível situação de conflito (25 minutos). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 6

✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)

- Exercício 1: Análise em pequenos grupos da situação de conflito ocorrida – diários (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 2: Análise em grupo da situação de conflito ocorrida – diários (15 minutos). Neste exercício, privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- Exercício 3: Treino da situação de conflito ocorrida – diários (20 minutos). Neste exercício, privilegia-se a modelagem e simulação de competências
- ✓ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Sessão 1

Comunicar em grupo sem conhecimento dos objectivos da sessão

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover a capacidade de auto-avaliação comportamental ii) Promover o conhecimento sobre a variedade de comportamentos envolvidos nas relações interpessoais
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com a forma como comunicamos e nos relacionamos com as outras pessoas. O objectivo é melhorarem a capacidade de interacção com os outros.

É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como se relacionam e comunicam com as outras pessoas. Vamos a isto?

Vamos começar por fazer um exercício em grupo.

Por favor, fechem o vosso manual.

Exercício 1: Reunião em grupo sem conhecimento dos objectivos da actividade

Vamo-nos juntar à volta desta mesa.

Pensem nalgum assunto ou problema que suscite opiniões diferentes entre vocês. Pode ser algo que vos diga directamente respeito ou qualquer assunto geral que seja interessante e que dê origem a várias opiniões. O ideal será termos duas posições diferentes em confronto. Querem escolher o tema?

Nota 1: Se não surgirem temas de debate, o monitor deve propor algumas possibilidades para o grupo decidir (e.g., qual o melhor clube de futebol em Portugal). Se, pelo contrário, surgirem várias opiniões, o monitor deve negociar com o grupo a escolha do tema.

Muito bem, temos um excelente tema de debate!

Vamos organizar um grupo de discussão. Sentem-se nestas cadeiras. Não necessitamos de mesas, devem ficar todos numa roda, sentados. Peço-vos para se dividirem à volta da mesa, consoante as vossas posições sobre o assunto. Assim, devem ficar ao lado dos colegas que partilham a mesma opinião e de frente para os outros colegas que não têm a mesma posição.

A vossa conversa irá decorrer sem qualquer pessoa a conduzir e moderar o que vão dizendo. Por isso, estarão completamente à vontade para falar. Teremos no máximo 20 minutos de discussão. Nessa altura eu terminarei a discussão, independentemente do modo como estiver a decorrer. Se quiserem terminar antes, têm de estar todos de acordo.

Eu e alguns dos vossos colegas tomaremos algumas notas para depois

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 1:

Reunião em grupo sem conhecimento dos objectivos da actividade

discutirmos em conjunto (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). Por isso, não se preocupem com o que se passa à vossa volta e concentrem-se apenas na vossa conversa. Estão prontos? Muito bem, podem começar.

Nota 2: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reunirá com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes no grupo de discussão (mínimo de seis e máximo de dez).

Nota 3: O monitor deve ainda decidir se fará a gravação vídeo do exercício, uma vez que esta poderá ajudar a analisar as frequências das categorias comportamentais ocorridas.

Antes de mais queria agradecer a vossa excelente discussão. Foi muito interessante.

Mas infelizmente devo dizer-vos que o que disseram (ou seja a discussão do tema) não era o mais importante. Aquilo que interessou analisar foi a interacção e comunicação que estabeleceram em conjunto. Ou seja, o que importou avaliar foi a forma como comunicaram e se relacionaram uns com os outros. Não vos pude dizer isto antes para não influenciar o vosso comportamento durante a discussão.

Exercício 2:

Análise em grupo da reunião

Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Foi positiva? Sentiram-se bem? Como é que acham que foi a vossa forma de falar sobre esse assunto? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Acham que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Nota 4: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Deixem-me agora adiantar-vos mais uma informação.

Como verificaram houve registo do que aconteceu na reunião. Na verdade, foi realizada uma avaliação dos comportamentos concretos que ocorreram na vossa reunião. De facto, avaliamos vários comportamentos. Vejam quais

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

na ficha do vosso manual (Ficha 2: Definição das categorias comportamentais). Vou então explicar-vos cada um dos comportamentos avaliados.

Nota 5: Como alternativa, e caso existam meios multimédia, pode-se projectar a ficha de trabalho.

Exercício 3: Análise em grupo das categorias comportamentais (percepção dos participantes)

Que tipo de comportamentos acham que assumiram na vossa discussão em grupo? Como é que acham que se comportaram? Por favor, dêem-me exemplos de cada um desses comportamentos. Reforçaram os vossos colegas quando eles deram uma boa ideia? Foram capazes de discordar de um modo positivo, não ofendendo ou atacando a outra pessoa? Será que se exaltaram e puniram os colegas? Alguém terá “ficado de fora” da discussão? Porquê? E alguém terá sido o “dono da discussão”?

Nota 6: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 7: É importante ter uma opinião geral do grupo sobre quais as categorias mais e menos verificadas, de modo a confrontar com os dados registados.

Obrigado pelas vossas informações. Na próxima sessão, veremos mais em detalhe os comportamentos que foram avaliados e os vossos resultados. Será muito interessante! Boa semana!

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Sessão 2

Comunicar em grupo com conhecimento dos objectivos da sessão

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover o conhecimento sobre o impacto dos comportamentos nas relações interpessoais
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos!

Na semana passada fizemos um exercício interessante para ver a forma como se relacionam numa conversa em grupo. Queríamos ver como comunicam uns com os outros em grupo, quando existem opiniões diferentes sobre um determinado assunto. Como se lembram, os comportamentos foram registados. Vamos falar sobre isto na sessão de hoje.

Exercício 1:

Análise em grupo das categorias comportamentais (dados do registo comportamental)

Vejamos então ver os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental - exemplo).

Nota 1: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na discussão em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista) ou então deve ser fornecido um pequeno relatório dos resultados obtidos.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 2: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos.

Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem tido outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? O que fariam de diferente agora?

Por último, qual a importância da comunicação na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 1:

Análise em grupo das categorias comportamentais (dados do registo comportamental)

assunto? Será que o que dizemos e o modo como falamos com as outras pessoas pode influenciar o modo como nos sentimos? De que modo?

Nota 3: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Gostaria de vos dizer que hoje foi uma sessão muito importante. Percebemos que o modo como falamos e interagimos com os outros pode ter uma influência nos nossos sentimentos e comportamentos. De facto, se formos mais positivos a falar e tivermos uma postura simpática com os outros, podemos fazer com que as outras pessoas se sintam bem e gostem de comunicar connosco.

Na próxima sessão, veremos mais em detalhe cada um dos comportamentos que falamos hoje. O objectivo será tornar-vos uns verdadeiros “especialistas” na comunicação positiva. Por isso, conto convosco na próxima semana!

Sessão 3

Comunicar em grupo: Treino de competências comunicacionais

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover o conhecimento sobre o impacto dos comportamentos nas relações interpessoais iv) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes nas relações interpessoais
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Vamos continuar a falar sobre a forma como nos relacionamos com os outros, mas hoje já treinaremos a vossa capacidade de comunicar positivamente.

Exercício 1: Reflexão em grupo sobre a importância da comunicação

Um dia, um Filósofo (Teilhard de Chardin) disse: “nenhum homem é uma ilha!”. Alguém me pode dizer o que isto poderá querer dizer? O que é que isto significa em termos do nosso funcionamento? Expliquem-me isto pensando no vosso dia-a-dia. Por favor, dêem-me exemplos. A forma como se relacionam com os vossos amigos e familiares é diferente da forma como se relacionam com pessoas que acabaram de conhecer? E quando estão zangados com alguém, como costumam relacionar-se com essa pessoa?

De facto, a comunicação é um aspecto essencial da nossa existência. Todos nós necessitamos de comunicar com outras pessoas. É praticamente inevitável!

Em termos gerais, podemos ter a **comunicação** verbal e a não-verbal. Dêem-me exemplos de ambas. Até que ponto são importantes? Muito bem!

Outra questão importante prende-se com saber se podemos aprender ou melhorar estes comportamentos. Será que comunicar de um modo positivo é algo que “nasce” connosco, sendo impossível de mudar?

Na realidade, o comportamento é algo que nós podemos controlar. Mas esta não é uma tarefa simples, exige treino e muita atenção da nossa parte.

E o que será comunicar de uma forma **positiva**? Ainda se lembram dos comportamentos que falámos na sessão anterior? Vejam novamente na ficha (Ficha 2: Definição das categorias comportamentais).

Nota 1: As categorias comportamentais devem ser apresentadas de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Devem ser salientados os comportamentos positivos (e.g., reforço, apoio, compreender, discordância e planeamento/moderação).

Quais destes comportamentos são positivos, ou seja, quais os comportamentos que ajudam a melhorar o modo como comunicamos e nos relacionamos com os outros? Correcto! De facto, o reforço, o apoio, a compreensão, a discordância sem ofender e o planeamento/moderação são muito importantes se queremos ter uma boa relação com as outras pessoas.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 1: Reflexão em grupo sobre a importância da comunicação

Será que também podemos falar em comunicação negativa? Claro que sim. A comunicação **negativa** é aquela que dificulta as conversas com as outras pessoas e que piora a nossa relação com elas. Quais os comportamentos negativos existentes na ficha? Correcto! São a exaltação, a punição, a baixa vontade da nossa parte em participar nas conversas (ausência) e o comportamento inverso, que se refere a não deixarmos ninguém falar e querermos ser só nós a dar opiniões (individualismo). Todos estes comportamentos devem ser evitados se quisermos ser bons comunicadores e termos uma boa relação com as outras pessoas.

Nota 2: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Proponho-vos hoje que treinemos cada um destes comportamentos positivos.

Exercício 2: Treino em pequenos grupos das categorias comportamentais

Muito bem. Vamos agora voltar a fazer grupos de discussão, como na primeira sessão. Podemos escolher o mesmo tema de debate ou optar por outro diferente, de modo a não estarmos a falar sobre o mesmo assunto.

Todos vão integrar os grupos de discussão para terem a oportunidade de praticar os comportamentos positivos. Em cada grupo teremos quatro a seis pessoas, que assumirão pelo menos duas posições diferentes sobre o assunto em debate. A ideia é treinarem a comunicar positivamente quando se encontram a conversar com uma pessoa que tem um ponto de vista diferente do vosso.

Vamos então formar os grupos e definir os temas? Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar. Cada grupo tem 10 minutos para discutir um tema. No final, debateremos as opiniões de todos e os resultados obtidos (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental-exemplo).

Nota 3: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes no grupo de discussão (mínimo de quatro e máximo de seis).

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 2:

Treino em pequenos grupos das categorias comportamentais

Nota 4: Será formado o número de grupos necessário até todos os elementos participarem na actividade. O número ideal de pessoas por grupo é de quatro. No entanto, o monitor deve calcular o tempo disponível para os debates em função do total de pessoas no grupo. Por isso, poderá ter de aumentar os elementos por grupo. No final de cada dinâmica, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados.

Nota 5: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interações ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumarizada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

Muito bem! Obrigado pela vossa discussão. Foi muito produtiva!

Exercício 3:

Análise das categorias comportamentais

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram no grupo de discussão. Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Foi positiva e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Achem que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Vejamos agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental-exemplo).

Nota 6: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na discussão em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 7: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada com-

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

portamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação positiva na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 8: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 9: Repetir o procedimento até todos os elementos do grupo terem participado na actividade.

Hoje estamos a chegar ao fim. Mas, antes de irem embora, gostava de vos propor um desafio até ao nosso próximo encontro. Pode ser? Eu gostava que nos próximos dias pensassem numa discussão em que tenham participado e que vos tenha feito sentir mal ou zangar com outra pessoa.

Poderá ser qualquer coisa onde não estiveram de acordo com alguém. Também não há problema se essa discussão ainda não estiver resolvida. Deve ser algo que é ou foi importante para vocês. Por favor, registem no vosso diário uma dessas discussões (Ficha 4: O meu diário – situação passada). Na parte que diz “o que me aconteceu”, escrevam qual a discussão e na parte que diz “o que consegui fazer” escrevam como reagiram e se comportaram nessa situação.

Na próxima sessão, falaremos sobre a forma como cada um de vocês se relaciona com as outras pessoas. Uma boa semana para todos!

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Sessão 4

Gerir conflitos (situação passada)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos!

Na sessão anterior treinámos vários comportamentos importantes para um bom relacionamento entre as pessoas. Hoje vamos começar a ver o modo como os comportamentos positivos se podem aplicar ao vosso funcionamento no dia-a-dia.

Muito bem, tinha-vos pedido para pensarem sobre uma discussão que tivessem tido e a forma como resolverem esse problema (Ficha 4: O meu diário – situação passada). Fizeram o registo? Muito bem!

Exercício 1:

Análise em pequenos grupos da situação de conflito ocorrida

Por favor, organizem-se em pequenos grupos (3 a 4 pessoas no máximo) e discutam estas questões: Qual foi a situação? O que fizeram? E as outras pessoas, como se comportaram? O que aconteceu no final dessa discussão? Que resultados tiveram nessa discussão? O que poderiam ter feito de diferente?

No final, cada grupo apresentará uma das situações a todo o grupo e escolheremos uma para vermos mais em pormenor.

Nota 1: O monitor poderá projectar estas questões, caso existam meios multimédia, ou então escrever num quadro. Deverá assegurar-se que os grupos vão analisando as questões e que todos os participantes expõem as situações registadas. Caso algum participante não tenha registado qualquer conflito (ou prefira não partilhar junto do grupo) poderá assumir um conflito descrito por outro colega e efectuar a tarefa como se fosse esse membro do grupo. Caso seja evidente que praticamente ninguém realizou a tarefa, o monitor poderá disponibilizar 10 minutos para todos preencherem o respectivo diário. Também é importante definir com o grupo qual a situação a apresentar e quem fará a apresentação.

Exercício 2:

Análise em grupo da situação de conflito ocorrida

Muito bem, cada grupo apresentará apenas uma das situações discutidas e depois vamos escolher uma para trabalharmos em conjunto. Vejamos qual a situação de cada grupo e o modo como a pessoa reagiu. Quem quer começar? Muito bem!

Todos apresentaram as situações de conflito. Vamos escolher uma para simularmos aqui.

Exercício 3:

Treino da
situação de
conflito ocorrida

Vamos nomear pessoas para representarem cada um dos papéis nesse conflito em concreto. A pessoa que trouxe esta situação assumirá o papel de si próprio e os outros farão os restantes papéis das pessoas envolvidas no conflito. A única diferença é que a pessoa que representa o papel de si próprio vai agora tentar assumir comportamentos positivos na relação com os outros elementos do grupo. Se necessário, faremos repetições de algumas partes da conversa, como se estivéssemos a gravar um filme. Teremos no máximo 10 minutos para esta actividade.

Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão. Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). No final, discutiremos as opiniões de todos e os resultados obtidos. Estão prontos? Muito bem, vamos começar!

Nota 2: Antes de iniciar a simulação, o monitor deverá assegurar-se que todos os elementos perceberam os seus papéis. Se necessário a pessoa que esteve envolvida efectivamente no conflito explicará melhor os comportamentos e reacções das pessoas em causa.

Nota 3: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes necessários no grupo de discussão.

Nota 4: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interacções ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumarizada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram nesta simulação (os actores do nosso “filme”). Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Será que comunicaram de um modo positivo e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Acham que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 3:

Treino da situação de conflito ocorrida

Vejamos agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental-exemplo).

Nota 5: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na simulação em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 6: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação positiva na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 7: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 8: Caso haja tempo, realiza-se uma nova simulação, escolhendo-se outra situação de conflito. O procedimento de execução é idêntico.

Antes de terminarmos, gostaria de vos propor um desafio até ao nosso próximo encontro.

Pedia-vos que pensassem nos próximos dias numa situação futura de conflito ou discussão com alguém. Deve ser algo importante para vocês. Pensem como deverão reagir perante esse problema. Por favor, registem no vosso diário uma dessas situações (Ficha 5: O meu diário – situação futura). Descrevam na parte “o que me poderá acontecer” o possível conflito ou discussão em causa e na parte “o que poderei fazer” o modo como reagirão e se comportarão perante o problema.

Na próxima sessão, falaremos sobre a forma como cada um de vocês gostaria de se relacionar com as outras pessoas. Uma boa semana para todos!

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Sessão 5

Gerir conflitos (situação futura)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos!

A semana passada falámos do vosso comportamento em situações de conflito ocorridas no passado. Hoje falaremos sobre situações de conflito que vos podem ocorrer no futuro. Pensaram em conflitos que vos podem acontecer e registaram nos vossos diários (Ficha 5: O meu diário – situação futura)? Muito bem!

Exercício 1: Análise em pequenos grupos da possível situação de conflito

Por favor, organizem-se em pequenos grupos (3 a 4 pessoas no máximo) e discutam estas questões: Qual será a situação? O que pretendem fazer? E as outras pessoas, como se comportarão? Que resultados pretendem obter nessa discussão? O que irão fazer de diferente em relação ao passado? No final, cada grupo apresentará uma das situações a todo o grupo e escolheremos uma para vermos mais em pormenor.

Nota 1: O monitor poderá projectar estas questões, caso existam meios multimédia, ou então escrever num quadro. Deverá assegurar-se que os grupos vão analisando as questões e que todos os participantes expõem as situações registadas. Caso algum participante não tenha registado qualquer conflito (ou prefira não partilhar junto do grupo), poderá assumir um conflito descrito por outro colega e efectuar a tarefa como se fosse esse membro do grupo. Caso seja evidente que praticamente ninguém realizou a tarefa, o monitor poderá disponibilizar 10 minutos para todos preencherem o respectivo diário. Também é importante definir com o grupo qual a situação a apresentar e quem fará a apresentação.

Exercício 2: Análise em grupo da possível situação de conflito

Muito bem, cada grupo apresentará apenas uma das situações discutidas e depois vamos escolher uma para trabalharmos em conjunto. Vejamos qual a situação de cada grupo e o modo como a pessoa pensa reagir. Quem quer começar? Muito bem!

Todos apresentaram as situações de conflito. Vamos escolher uma para simularmos aqui.

Exercício 3:

Treino da possível situação de conflito

Agora que escolhemos uma situação, vamos representá-la.

Vamos nomear pessoas para representarem cada um dos papéis nesse conflito em concreto. A pessoa que trouxe esta situação assumirá o papel de si próprio e os outros farão os restantes papéis das pessoas envolvidas no conflito. A única eventual diferença é que a pessoa que representa o papel de si próprio vai agora tentar assumir comportamentos positivos na relação com os outros elementos do grupo. Se necessário, faremos repetições de algumas partes da conversa, como se estivéssemos a gravar um filme. Taremos, no máximo, 10 minutos para esta actividade.

Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão. Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). No final, discutiremos as opiniões de todos e os resultados obtidos. Estão prontos? Muito bem, vamos começar!

Nota 2: Antes de iniciar a simulação, o monitor deverá assegurar-se que todos os elementos perceberam os seus papéis. Se necessário a pessoa que esteve envolvida efectivamente no conflito explicará melhor os comportamentos e reacções das pessoas em causa.

Nota 3: Os intervenientes nesta dinâmica devem ser pessoas diferentes dos elementos envolvidos na sessão anterior.

Nota 4: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes necessários no grupo de discussão.

Nota 5: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interacções ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumarizada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram nesta simulação (os actores do nosso “filme”). Em termos gerais, qual a vossa opi-

Exercício 3:

Treino da possível
situação de conflito

nião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Será que comunicaram de um modo positivo e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Acham que o modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Vejam agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental-exemplo).

Nota 6: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na simulação em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 7: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação positiva na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 8: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 9: Caso haja tempo, realiza-se uma nova simulação, escolhendo-se outra situação de conflito. O procedimento de execução é idêntico.

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso diário situações que podem ocorrer nestes próximos dias relacionadas com a forma como resolverem conflitos e discussões com outras pessoas (Ficha 6: O meu diário). Peço-vos para registarem situações onde tiveram uma discussão (questão “o que me aconteceu?”) e o que fizeram para tentar resolver esse problema (questão “o que consegui fazer”). Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 6

Análise dos diários

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover padrões comportamentais positivos e eficazes na gestão de conflitos vi) Promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de conflitos e no desenvolvimento de relacionamentos positivos
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Espero que tenham tido uma boa semana.

Hoje vamos analisar até que ponto as questões da comunicação e da gestão de conflitos foram importantes nesta semana que passou. Todos trouxeram os diários (Ficha 6: O meu diário)? Muito bem!

Exercício 1:

Análise em pequenos grupos da situação de conflito ocorrida - diários

Por favor, organizem-se em pequenos grupos (3 a 4 pessoas no máximo) e discutam estas questões: Que situações importantes ocorreram? O que fizeram? Conseguiram ter uma comunicação positiva? E as outras pessoas, como se comportaram? Que resultados obtiveram nessa discussão? O que fizeram de diferente em relação ao passado? No final, cada grupo apresentará uma das situações a todo o grupo e escolheremos uma para vermos mais em pormenor.

Nota 1: O monitor poderá projectar estas questões, caso existam meios multimédia, ou então escrever num quadro. Deverá assegurar-se que os grupos vão analisando as questões e que todos os participantes expõem as situações registadas. Caso algum participante não tenha registado qualquer conflito (ou prefira não partilhar junto do grupo) poderá assumir um conflito descrito por outro colega e efectuar a tarefa como se fosse esse membro do grupo. Caso seja evidente que praticamente ninguém realizou a tarefa, o monitor poderá disponibilizar 10 minutos para todos preencherem o respectivo diário. Também é importante definir com o grupo qual a situação a apresentar e quem fará a apresentação.

Exercício 2:

Análise em grupo da situação de conflito ocorrida - diários

Muito bem, cada grupo apresentará apenas uma das situações discutidas e depois vamos escolher uma para trabalharmos em conjunto. Vejamos qual a situação de cada grupo e o modo como a pessoa reagiu. Quem quer começar? Muito bem!

Todos apresentaram as situações de conflito. Vamos escolher uma para simularmos aqui.

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 3:

Treino da situação de conflito ocorrida - diários

Vamos nomear pessoas para representarem cada um dos papéis nesse conflito em concreto. A pessoa que trouxe esta situação assumirá o papel de si próprio e os outros farão os restantes papéis das pessoas envolvidas no conflito. A única diferença é que a pessoa que representa o papel de si próprio vai agora tentar assumir comportamentos positivos na relação com os outros elementos do grupo. Se necessário, faremos repetições de algumas partes da conversa, como se estivessemos a gravar um filme. Teremos 15 minutos para esta actividade.

Quem ficar de fora, vai avaliar os colegas participantes na discussão. Vamos usar as mesmas fichas de avaliação e, por isso, estaremos atentos aos comportamentos que temos vindo a falar (Ficha 1: Grelhas de codificação comportamental). No final, discutiremos as opiniões de todos e os resultados obtidos. Estão prontos? Muito bem, vamos começar!

Nota 2: Antes de iniciar a simulação, o monitor deverá assegurar-se que todos os elementos perceberam os seus papéis. Se necessário, a pessoa que esteve envolvida efectivamente no conflito explicará melhor os comportamentos e reacções das pessoas em causa.

Nota 3: Os intervenientes nesta dinâmica devem ser pessoas diferentes dos elementos envolvidos nas sessões anteriores.

Nota 4: O monitor deve decidir se fará o registo comportamental sozinho ou se recorrerá à ajuda de membros do grupo. Esta ajuda será útil se os participantes demonstrarem maturidade e capacidade para avaliar as categorias comportamentais. Caso contrário, o monitor deverá fazer o registo sozinho, adequando as instruções propostas na descrição das sessões a esta decisão. Se recorrer à ajuda dos elementos do grupo, deverá reunir separadamente com eles para distribuir as tarefas e explicar as categorias comportamentais. Aconselha-se um máximo de dois comportamentos a analisar por cada avaliador. No final do exercício, o monitor reúne com os avaliadores para analisar e preparar os resultados. A ajuda de membros do grupo deve ter em conta o número de participantes necessários no grupo de discussão.

Nota 5: O monitor deverá analisar os aspectos não-verbais da comunicação estabelecida, prestando atenção à congruência entre o conteúdo específico das interações ocorridas (o que se disse) e o modo como a mensagem foi transmitida (e.g., postura corporal, tom de voz, expressões faciais, etc.). Esta informação deverá ser sumarizada brevemente na discussão em grupo das categorias comportamentais.

Gostava primeiro de ter a opinião dos membros que participaram nesta simulação. Em termos gerais, qual a vossa opinião sobre o comportamento que assumiram e a comunicação que estabeleceram? Foi positiva e sentiram-se bem? Houve momentos de alguma tensão e mal-estar? Achem que o

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

Exercício 3:

Treino da situação de conflito ocorrida - diários

modo como comunicaram e se relacionaram influenciou o resultado da vossa discussão?

Vejamos agora os vossos resultados (Ficha 3: Resultados da codificação comportamental-exemplo).

Nota 6: As categorias devem ser organizadas por frequências e percentagens relativas em relação ao total de comportamentos avaliados (e.g., o número de comportamentos de reforço deve ser transformado em percentagem, tendo em conta o total de comportamentos codificados). Para cada categoria devem ser fornecidos pelo menos um ou dois exemplos da ocorrência na simulação em grupo. Podem ser nomeadas as pessoas envolvidas na troca de opiniões em cada categoria comportamental, pois isso ajuda a contextualizar as situações ocorridas. Os dados devem ser apresentados de um modo visível a todo o grupo (e.g., projecção multimédia, caso exista). Outra opção será registar os resultados num quadro visível a todos os participantes.

Vamos analisar cada comportamento isoladamente e só depois avançamos para o seguinte. No final, comparamos os resultados entre todas as categorias.

Nota 7: Apresentar todos os comportamentos observados, dando sempre os exemplos registados. Dar ao grupo a possibilidade de discutir cada comportamento antes de avançar para o seguinte.

Agora que observamos os resultados que obtiveram, qual a vossa opinião? Os resultados confirmaram a vossa opinião inicial? De que modo? Por favor, dêem-me exemplos. Será que o resultado da vossa discussão poderia ser diferente se tivessem adoptado outro(s) comportamento(s)? Qual/quais? Por último, qual a importância da comunicação na relação entre as pessoas, principalmente quando têm pontos de vista distintos sobre um mesmo assunto?

Nota 8: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Nota 9: Caso haja tempo, realiza-se uma nova simulação, escolhendo-se outra situação de conflito. O procedimento de execução é idêntico.

Muito bem, foram realmente fantásticos a treinarem as vossas competências comunicacionais. São uns verdadeiros peritos!!

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Peço-vos para avaliarem as sessões que realizámos antes de saírem.

Nota 10: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a

MÓD05

ABORDAGEM POSITIVA NA COMUNICAÇÃO E NA GESTÃO DE CONFLITOS

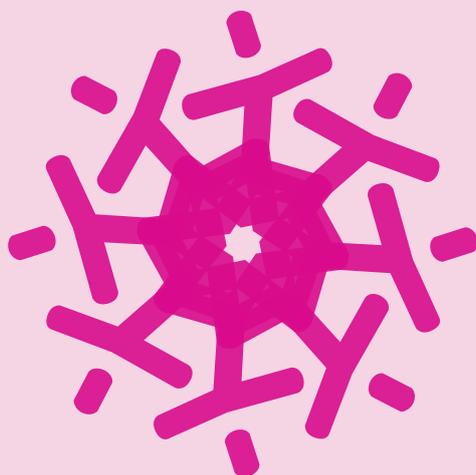
Exercício 3:

Treino da situação de conflito ocorrida - diários

confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.

MÓD05

MATERIAIS DE APOIO



MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6)

	REFORÇO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	APOIO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	COMPREENSÃO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	DISCORDÂNCIA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	PLANEAMENTO/MODERAÇÃO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	Exaltação									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	Punição									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?										
Quando ocorreu?										
Qual o tema da conversa?										
Quem esteve envolvido?										

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental (Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	Ausência									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

MÓD05

FICHA 1: Grelhas de codificação comportamental

(Sessões 1, 3, 4, 5 e 6) (Cont.)

	INDIVIDUALISMO (“Dono da discussão”)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quantas vezes ocorreu?	<hr/> <hr/>									
Quando ocorreu?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Qual o tema da conversa?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									
Quem esteve envolvido?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>									

FICHA 2: Definição das categorias comportamentais (Sessões 1 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

COMPORTAMENTOS POSITIVOS E FACILITADORES DA COMUNICAÇÃO

i) Reforço: comportamentos verbais e não-verbais que visam elogiar uma acção ou ideia de outra pessoa (ex: “gostei muito do que disseste”)

ii) Apoio: comportamentos verbais e não-verbais que demonstram acordo com a acção ou opinião de outra pessoa (ex: “concordo com a tua ideia”)

iii) Compreensão: comportamentos verbais e não-verbais que visam obter mais informações acerca dos comportamentos ou ideias de outra pessoa (ex: “será que me podes explicar melhor o teu ponto de vista?”)

iv) Discordância: comportamentos verbais e não-verbais que visam demonstrar desacordo com a acção ou opinião de outra pessoa, mas sem usar a ofensa ou a punição (ex: “não estou de acordo com a tua ideia”)

v) Planeamento/moderação: comportamentos que visam estabelecer uma ordem ou organização na discussão entre as pessoas (ex: “antes de alguém falar, deve pedir a palavra”)

MÓD05

FICHA 2: Definição das categorias comportamentais (Sessões 1 e 3) (Cont.)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

COMPORTAMENTOS NEGATIVOS E DEBILITADORES DA COMUNICAÇÃO

vi) Exaltação: comportamentos de descontrole verbal ou não-verbal ocorridos durante a discussão (ex: “já não aguento mais esta discussão! Estou farto disto!”)

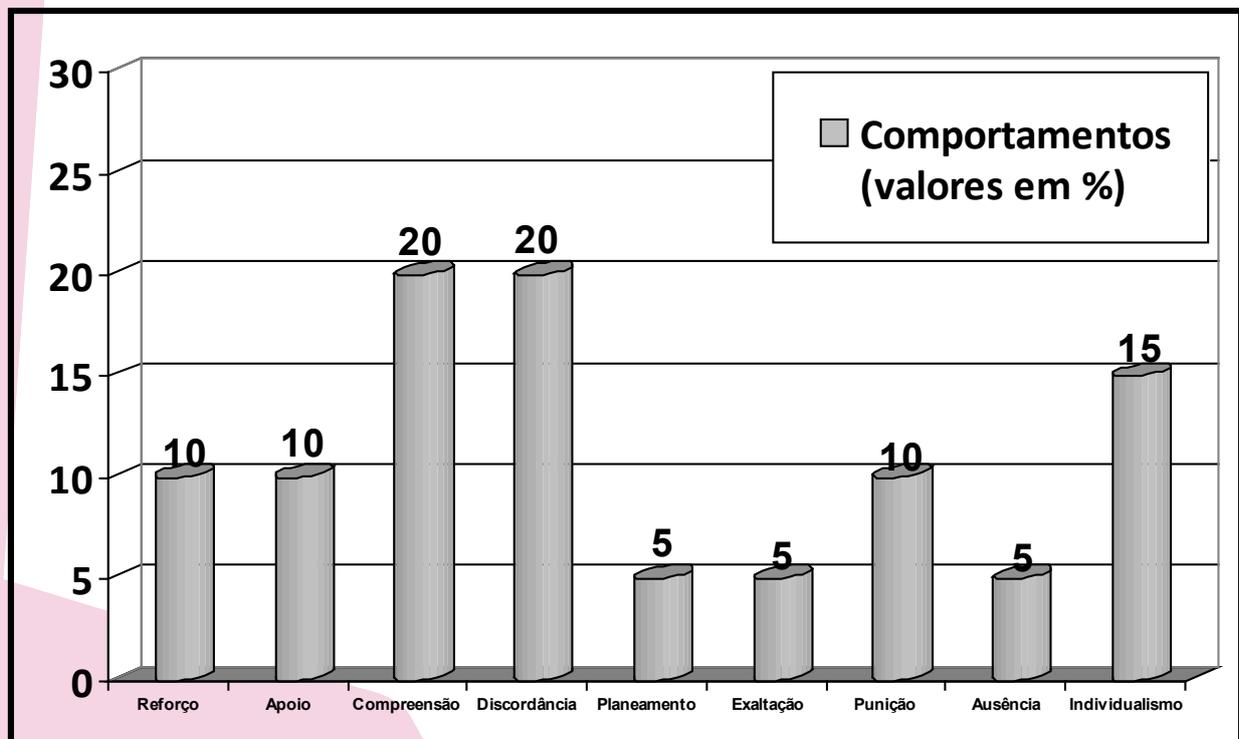
vii) Punição: comportamentos verbais e não-verbais que visam punir uma acção ou ideia de outra pessoa (ex: “acho a tua ideia completamente disparatada. Não tens juízo nenhum!”)

viii) Ausência: afastamento, verbal e não-verbal relativamente à discussão, não se enunciando qualquer opinião em toda a conversa e/ou em temas específicos da discussão (ex: não manifestar a opinião quando se falava de um determinado assunto)

ix) Individualismo (“Dono da discussão”): comportamentos verbais e não-verbais que centram a discussão numa única pessoa, diminuindo a possibilidade dos outros elementos intervirem no diálogo (ex: “desculpa interromper, mas vou dar a minha opinião”)

FICHA 3: Resultados da codificação comportamental (exemplo)

(Sessões 2, 3, 4, 5 e 6)



MÓD05

FICHA 4: O meu diário – situação passada (Sessões 3 e 4)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ___ | 4. Resolução de problemas ___ |
| 2. Motivação ___ | 5. Comunicação ___ |
| 3. Gestão do tempo ___ | 6. Trabalho em equipa ___ |

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ___ | 4. Resolução de problemas ___ |
| 2. Motivação ___ | 5. Comunicação ___ |
| 3. Gestão do tempo ___ | 6. Trabalho em equipa ___ |

O que me poderá acontecer? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que poderei fazer?

O que me poderá acontecer? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que poderei fazer?

MÓD05

FICHA 6: O meu diário (Sessões 5 e 6)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ____ | 4. Resolução de problemas ____ |
| 2. Motivação ____ | 5. Comunicação ____ |
| 3. Gestão do tempo ____ | 6. Trabalho em equipa ____ |

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ____ Mês ____ Ano ____)

O que consegui fazer?

06

MÓDULO / TEMA
TRABALHO EM EQUIPA



ACTIVIDADE

Saber trabalhar em equipa

Grupo

Mais de 10 anos

IMPLEMENTAÇÃO

ÁREA: Trabalho em equipa

NÚMERO DE SESSÕES: 6 sessões

GRUPO: Mais de 10 anos

OBJECTIVOS

- i) Promover o conhecimento sobre a importância da coesão e das vantagens de trabalhar em equipa
- ii) Promover o conhecimento mútuo enquanto estratégia de eficácia para o trabalho em equipa
- iii) Promover a capacidade de formular objectivos para as equipas de trabalho
- iv) Promover a capacidade de distribuir funções e tarefas no trabalho em equipa
- v) Promover a capacidade de comunicar positivamente em equipas de trabalho
- vi) Promover a capacidade de lidar com as dificuldades de trabalhar em equipa
- vii) Promover a capacidade de trabalhar em equipa
- viii) Promover sentimentos de eficácia pessoal no trabalho em equipa

DURAÇÃO: 6 horas

DESCRIÇÃO

SESSÃO 1

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Importância da coesão e do trabalho em equipa (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição
- **Exercício 2:** Características das equipas coesas e do trabalho em equipa (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a exposição
- **Exercício 3:** Adivinha quem é (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

MÓD06

SABER TRABALHAR EM EQUIPA

SESSÃO 2

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo do João e do Pedro – 1ª parte) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo do João e do Pedro – 2ª parte) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 3:** O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo de uma equipa - análise em pequenos grupos) (25 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 3

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** Saber o que se pretende (exemplo de uma equipa - análise com todo o grupo) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** O que fazer (exemplo do João e do Pedro) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 3:** O que fazer (exemplo de uma equipa - análise em pequenos grupos) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 4:** O que fazer (exemplo de uma equipa - análise em grupo) (10 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 4

- ✓ **Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)**
- **Exercício 1:** Saber comunicar e lidar com as dificuldades (exemplo do João e do Pedro) (15 minutos). Neste exercício privilegia-se a demonstração e análise de casos
- **Exercício 2:** Saber comunicar e lidar com as dificuldades (exemplo de uma equipa - análise em pequenos grupos) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 3:** Saber comunicar e lidar com as dificuldades (exemplo de uma equipa - análise em grupo) (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências

SESSÃO 5

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Treino do trabalho em equipa (exemplo de uma equipa) (55 minutos). Neste exercício privilegia-se a modelagem e simulação de competências

SESSÃO 6

- ✓ Divulgar os objectivos e tempo destinado à sessão (5 minutos)
- **Exercício 1:** Reflexão sobre o treino das capacidades de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa) (30 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- **Exercício 2:** Análise em grupo dos diários (20 minutos). Neste exercício privilegia-se a partilha e reflexão de experiências
- ✓ Avaliação do módulo/tema (5 minutos)

MÓD06

SABER TRABALHAR EM EQUIPA

Sessão 1

Importância da coesão e do conhecimento mútuo

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) i) Promover o conhecimento sobre a importância da coesão e das vantagens de trabalhar em equipa ii) Promover o conhecimento mútuo enquanto estratégia de eficácia para o trabalho em equipa
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos! Hoje vamos iniciar um novo módulo/tema. Este tema relaciona-se com o trabalho em equipa. Vamos falar sobre a importância de fazermos as nossas tarefas em conjunto com outras pessoas e aquilo que podemos ganhar se soubermos funcionar como uma equipa. O objectivo é aprenderem a actuar como uma equipa.

Vai ser muito interessante falar sobre aquilo que podemos fazer quando temos uma tarefa para realizar com outras pessoas. É importante estarem atentos e participarem para poderem compreender bem este tema e melhorarem a forma como trabalham em equipa. Vamos a isto?

Exercício 1:

Importância da coesão e do trabalho em equipa

Hoje em dia, uma das coisas que mais se valoriza na sociedade é a nossa capacidade de **trabalhar em equipa**. Por exemplo, é frequente realizarem tarefas em conjunto na escola. Para além do objectivo de aprenderem a fazer essa tarefa, procura-se também melhorar a capacidade de se relacionarem positivamente com outros colegas.

Por isso, fala-se muito em equipas coesas e na importância das pessoas serem unidas. O que acham que isto significa? Qual a importância da coesão? Por favor, dêem-me exemplos.

Conhecem a história dos três mosqueteiros? A história foi escrita por um escritor francês, Alexandre Dumas no séc. XIX. Um dos lemas do herói da história (D'Artagnan) e dos mosqueteiros era: **“um por todos e todos por um!”**. O que significará isto?

Nota 1: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Exercício 2:

Características das equipas coesas e do trabalho em equipa

Por favor, fechem o vosso manual.

Agora gostava de ter a vossa opinião sobre o que torna uma equipa coesa. Quando pensam em equipas unidas, que **características** atribuem a essa equipa? Como acham que é fazer parte destas equipas?

Por exemplo, alguém gosta de desporto? Em jogos de equipa, como o futebol, o andebol, o basquetebol, etc., qual a importância da coesão? Acham que ser coeso tem importância para o sucesso das equipas?

Exercício 2:

Características das equipas coesas e do trabalho em equipa

Vou apontar as vossas respostas no quadro e depois vamos comparar com algumas ideias de pessoas que estudam este tema.

Muito bem! Acho que vocês percebem bastante sobre coesão e união nas equipas. Vamos comparar as vossas respostas com as da ficha do vosso manual (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Nota 2: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha de trabalho e comparar as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

E agora, acham que é fácil ou difícil construir uma equipa coesa?

Se calhar exige algum esforço e vontade da nossa parte. É exactamente isto que este módulo trata, procurando tornar-vos mais capazes de ajudar os vossos grupos a serem unidos.

Vamos usar estas sessões para treinar a vossa capacidade de trabalhar em equipa. Se forem capazes de colaborar com os grupos que vamos formar ao longo das próximas sessões, será mais fácil trabalharem em equipa noutros grupos que já existem nas vossas vidas.

Exercício 3:

Adivinha quem é

Vamos então começar pelo **conhecimento** que têm uns dos outros.

Por favor, preencham esta ficha do manual (Ficha 2: Saber quem são os membros do grupo). É muito importante que os vossos colegas não vejam as vossas respostas.

Agora vamos analisar as vossas respostas. Por favor, entreguem-me as vossas fichas.

Vou ler cada uma das vossas respostas e vocês têm de adivinhar de quem se trata. Obviamente, a pessoa que deu a resposta não diz nada. Vamos ver todas as respostas em cada uma das questões e só depois de descobrirem de quem se trata na questão em causa é que avançamos para a seguinte.

Nota 3: O monitor apresenta a primeira questão e analisa as respostas de todos os participantes. Só após terem adivinhado de quem se trata na questão em causa é que se avança para a seguinte.

Que vos parece, acham que têm um bom conhecimento de todos? Até que ponto estavam à espera destas respostas?

De facto, as pessoas estão sempre a surpreender-nos, mesmo as que julgamos conhecer melhor.

O facto de se conhecerem bem e falarem entre vocês pode ajudar imenso no trabalho em equipa.

A **lição** que tiramos daqui, é que é fundamental **conhecerem-se bem** para poderem trabalhar melhor em equipa. Vejam esta informação na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

MÓD06

SABER TRABALHAR EM EQUIPA

Muito bem, terminamos a nossa sessão.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão falaremos sobre “saber o que se pretende” quando se trabalha em equipa. Até à próxima sessão.

Sessão 2

Definir a(s) tarefa(s) das equipas

Duração da sessão:
1 hora

Objectivo(s)
iii) Promover a capacidade de formular objectivos para as equipas de trabalho

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior discutimos a importância da coesão e do conhecimento mútuo como facilitador do trabalho em equipa.

Nesta sessão, vamos falar sobre “saber o que se pretende” quando se trabalha em equipa.

Começemos pela definição do que o grupo pretende alcançar.

Exercício 1:
O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo do João e do Pedro – 1ª parte)

Vejam este caso (Ficha 3: O que se pretende no trabalho em equipa - exemplo do João e do Pedro-1ª parte).

O que aconteceu ao João e ao Pedro? Será que eles se preparam bem para fazer o trabalho de história? Será que se entenderam bem sobre como fazer o trabalho? Será que estavam os dois animados antes de começarem a fazer o trabalho? Porquê? No final, eles foram uma equipa coesa e unida a fazer o trabalho?

Nota 1: O monitor deve colocar as questões de forma sequencial (não mais de duas questões relacionadas em simultâneo), de forma a permitir a reflexão e expressão dos participantes.

Vou apontar as vossas respostas no quadro.

É verdade, realmente o trabalho não correu nada bem. Enquanto o Pedro estava muito contente e animado com o trabalho, o João estava pouco motivado com o tema (não gosta muito de história) e com o trabalho a realizar (não gosta de jornalismo). Por isso, as coisas não poderiam correr muito bem.

Eles não foram muito coesos, pois não estavam de acordo sobre o que fazer no trabalho. Pelo menos, o João não estava muito de acordo. E como eles são uma equipa, é fundamental estarem os dois de acordo sobre o que fazer. O problema deles começou quando se reuniram para decidir o que fazer. Realmente, nessa primeira reunião o Pedro colocou a sua ideia e o João aceitou-a sem pensar noutras soluções. Ambos cometeram o mesmo erro: não pensaram bem como tornar a tarefa **interessante** para os dois.

A conclusão que se pode tirar é que as equipas para serem coesas e funcionarem bem, necessitam de pessoas que estejam **motivadas** e **interessadas** em trabalhar em conjunto.

Exercício 2:

O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo do João e do Pedro - 2ª parte)

Nota 2: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha de trabalho e comparar as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

Vamos pensar em **soluções** para o problema do João e do Pedro.

Por favor, fechem o vosso manual.

Coloquem-se nas suas posições e pensem no que fariam. Imaginem que estão nessa primeira reunião a decidir sobre como tornar a tarefa mais interessante para ambos. Que soluções poderiam adoptar para tornar a tarefa mais interessante para os dois? Escolham actividades e tarefas concretas a efectuar pelos dois, de modo a sentirem-se envolvidos. Repararem que o Pedro já tem uma ideia sobre aquilo que o motiva (fazer uma reportagem), mas o João não tem nada de muito concreto. Pensem em coisas que o João poderia fazer. Vou dar-vos uma pista. Ele gosta imenso de computadores e da internet. Ele considera-se um verdadeiro perito a encontrar coisas na internet.

Vou apontar as vossas respostas aqui no quadro.

Muito bem! Vamos comparar as vossas respostas com a solução encontrada pelos dois amigos (Ficha 4: O que se pretende no trabalho em equipa - exemplo do João e do Pedro-2ª parte).

Repararem que eles chegaram a uma boa **solução** para os dois. Afinal, sempre há uma forma de ambos se sentirem contentes e motivados para fazer o trabalho. Isso é fundamental para o trabalho em equipa! As equipas mais unidas são aquelas que têm pessoas com vontade de **alcançar** um determinado **objectivo colectivo**. No caso do Pedro e do João, o objectivo era fazer o trabalho de história, mas isso não era suficientemente motivador para o João. No entanto, como ele gosta imenso de computadores e de pesquisar na internet, encontrou uma forma de usar essas capacidades para ajudar a realizar a tarefa do grupo.

Por isso, quando ambos encontraram uma forma interessante de realizar a tarefa, envolveram-se com maior interesse nessa actividade.

A lição que tiramos daqui é que é fundamental **saber o que se pretende** quando se trabalha em equipa. É essencial ter um objectivo que seja interessante para todos os membros da equipa.

Ainda se lembram desta informação da sessão passada? Vejam na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Nota 3: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar as fichas de trabalho e comparar as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

Exercício 3:

O que se pretende no trabalho em equipa (exemplo de uma equipa - análise em pequenos grupos)

Vamos agora aplicar este exemplo ao vosso caso.

Por favor, juntem-se em grupos de 4 a 5 pessoas. Os grupos que se formarem vão manter-se ao longo das próximas sessões.

Tentem pensar num determinado objectivo enquanto equipa (ex: fazer um trabalho de uma disciplina, estudar em conjunto para um teste, organizar uma festa de aniversário, etc.).

Usem esta ficha para escrever as vossas respostas (Ficha 5: O que se pretende no trabalho em equipa – exemplo de uma equipa). Tentem responder às duas questões. Na primeira, devem pensar como tornar o objectivo interessante para todos os elementos da vossa equipa. Ou seja, será que todos acham interessante esse objectivo? Na segunda questão procurem analisar se todos se vão envolver na obtenção do objectivo. Ou seja, será que todos consideram o objectivo interessante ao ponto de lutarem para o alcançar?

Na próxima sessão, analisaremos os vossos exemplos em conjunto.

Nota 4: Não devem ser formados mais de três grupos de trabalho, de modo a ser possível cumprir as actividades previstas nas sessões seguintes. O número de elementos por grupo deve ser equilibrado, não ultrapassando as cinco pessoas.

Nota 5: O monitor deve acompanhar o trabalho dos grupos, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Caso não consigam definir um objectivo de equipa, podem usar os exemplos fornecidos pelo monitor (e.g., fazer um trabalho de uma disciplina, estudar em conjunto para um teste, organizar uma festa de aniversário, etc.). Se os membros do grupo tiverem um interesse em comum numa dada área (e.g., desporto, música, etc.), o monitor pode ajudar a seleccionar uma situação desses contextos (e.g., atingir um rendimento numa competição ou campeonato, fazer em conjunto uma actividade de lazer, etc.). Também é importante definir quem fará a apresentação do caso a todo o grupo.

Muito bem, terminamos por hoje.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Na próxima sessão vamos analisar os vossos exemplos. Até à próxima sessão.

Sessão 3

Definir a(s) tarefa(s) das equipas (cont.)

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) iii) Promover a capacidade de formular objectivos para as equipas de trabalho iv) Promover a capacidade de distribuir funções e tarefas no trabalho em equipa
-------------------------------------	---

Descrição da sessão

Olá a todos. Na sessão anterior, falámos sobre a importância das equipas terem um objectivo interessante para todos os membros. Sem isso, podem surgir problemas de motivação por parte dos elementos do grupo. Por isso, é fundamental saber o que se pretende quando se trabalha em equipa.

Hoje vamos analisar os vossos exemplos da sessão passada e depois falaremos sobre a importância da comunicação em grupo.

Exercício 1:

Saber o que se pretende (exemplo de uma equipa - análise em grupo)

Vamos, então, discutir com todo o grupo a situação que escolheram. Vamos verificar se todos os elementos do grupo consideram o objectivo a atingir interessante e se estão envolvidos na sua obtenção.

Qual é o primeiro grupo a apresentar?

Muito bem, começam vocês. Quem é a pessoa escolhida para apresentar o caso?

Agora já vimos a importância de termos um bom objectivo onde todos se podem envolver.

Nota 1: O monitor deve reforçar a necessidade dos objectivos serem assumidos por todos os elementos de cada grupo, verificando até que ponto existem soluções e indicações claras sobre a forma como se poderão envolver no objectivo em causa.

Exercício 2:

O que fazer (exemplo do João e do Pedro)

Ter um objectivo de grupo pode não ser suficiente para se ter sucesso a trabalhar em equipa.

Um outro aspecto fundamental refere-se à necessidade de todos saberem exactamente aquilo que devem fazer enquanto elementos do grupo. Isto tem a ver com a **distribuição de tarefas e funções** no grupo.

Ainda se lembram do caso do João e do Pedro? Vejam novamente aquilo que eles decidiram fazer no trabalho de história (Ficha 4: O que se pretende no trabalho em equipa - exemplo do João e do Pedro-2ª parte).

Agora, fechem os manuais por favor.

Muito bem, digam-me quais as tarefas de cada um? O que é que cada um deve fazer? E como grupo, que tarefas têm os dois? Ou seja, para além de terem algumas tarefas individuais, existem outras que devem realizar em

Exercício 2:

O que fazer (exemplo do João e do Pedro)

conjunto. Por favor, dêem-me exemplos de ambas as tarefas.

Vou apontar no quadro as vossas respostas.

Muito bem. Vamos agora comparar as vossas respostas com as tarefas decididas pelo Pedro e pelo João (Ficha 6: O que fazer - exemplo do João e do Pedro).

Reparem que há dois tipos de tarefas: as que são realizadas **individualmente** (ex: o João faz pesquisas na internet e o Pedro tira fotografias de locais históricos) e as que são realizadas **colectivamente** (ex: organizar toda a informação recolhida, ler e corrigir possíveis erros, etc.). Isto é o que se chama divisão de tarefas. Reparem que a divisão de tarefas deve ter em conta aquilo que as pessoas gostam e querem fazer para ajudar o grupo a alcançar o objectivo. Também é muito importante definir o **tempo disponível** para se atingir o objectivo. No caso do trabalho de História, o Pedro e o João têm quatro semanas. Por isso, as tarefas que eles definiram devem ser executadas nesse período de tempo.

Nota 2: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar as fichas de trabalho e comparar as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

Exercício 3:

O que fazer (exemplo de uma equipa - análise em pequenos grupos)

Vamos agora aplicar este exemplo ao vosso caso.

Por favor, formem o vosso grupo de trabalho e voltem a analisar a ficha sobre o que pretendem alcançar como equipa (Ficha 5: O que se pretende – exemplo de uma equipa).

Agora trata-se de saber o que é que cada elemento da equipa pode fazer para ajudar a atingir o objectivo colectivo.

Tentem organizar as vossas respostas nesta ficha do vosso manual (Ficha 7: O que fazer - exemplo de uma equipa). Comecem por escrever o objectivo da vossa equipa. De seguida, estabeleçam um prazo para alcançar esse objectivo. Depois tentem fazer a parte mais interessante, que é definir as tarefas de cada elemento da equipa. Não se esqueçam de estabelecer tarefas individuais e colectivas.

No final, analisaremos as vossas respostas em conjunto.

Nota 3: O monitor deve acompanhar o trabalho dos grupos, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Também é importante definir quem fará a apresentação do caso a todo o grupo do tema.

Vamos então discutir com todo o grupo as tarefas que decidiram em cada

MÓD06

SABER TRABALHAR EM EQUIPA

Exercício 4:

O que fazer (exemplo de uma equipa - análise em grupo)

um dos grupos. O objectivo é procurar verificar se todos os elementos têm tarefas bem definidas e se existe uma boa coordenação entre todos.

Qual é o primeiro grupo a apresentar?

Muito bem, começa este grupo. Quem é a pessoa escolhida para apresentar o caso?

Nota 4: O monitor deve reforçar a necessidade de existirem tarefas realizadas individualmente e colectivamente.

Agora já vimos a importância de termos um bom objectivo onde todos se podem envolver.

A lição que tiramos daqui, é que é fundamental **saber o que fazer** quando se trabalha em equipa. É fundamental que todos os membros da equipa tenham tarefas e funções bem definidas.

Ainda se lembram desta informação da primeira sessão? Vejam na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Muito bem! Até agora vimos a importância de todos os elementos do grupo se conhecerem bem, possuírem um objectivo em comum e terem tarefas bem definidas. Estamos a aprender a trabalhar verdadeiramente em equipa!

Na próxima sessão, vamos discutir a importância da comunicação e da ajuda mútua no trabalho em equipa e a necessidade de terem uma atitude positiva quando enfrentam dificuldades como equipa.

Até à próxima sessão.

Sessão 4

Manter uma atitude positiva perante os colegas e perante as dificuldades

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) v) Promover a capacidade de comunicar positivamente em equipas de trabalho vi) Promover a capacidade de lidar com as dificuldades de trabalhar em equipa
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Temos vindo a falar sobre trabalho em equipa. Já vimos a importância dos elementos da equipa se conhecerem bem, saberem o que pretendem alcançar e terem tarefas e funções bem estabelecidas.

Nesta sessão vamos dedicar-nos a analisar a importância da comunicação nos grupos e da atitude positiva perante as dificuldades no trabalho em equipa. Será uma sessão muito divertida e criativa!

Exercício 1:

Saber comunicar e lidar com as dificuldades (exemplo do João e do Pedro)

Por favor, fechem o vosso manual.

Neste momento, o João e o Pedro estão a terminar o trabalho de história. Já recolheram todas as informações e estão a escrever o relatório final.

No entanto, eles estão muito atarefados com os trabalhos de casa das outras disciplinas e com o estudo para os testes. Por isso, sentem-se cansados e, apesar de estarem a gostar de fazer o trabalho sobre D. Afonso Henriques, têm momentos em que não lhes apetece trabalhar. Mas não podem parar, pois falta apenas uma semana para acabar o prazo de entrega do trabalho...

Como eles também são muito amigos, têm-se animado um ao outro. Isso ajuda a enfrentar os problemas.

Querem dar-me exemplos daquilo que eles podem fazer para se apoiarem um ao outro na realização do trabalho de História? E qual pensam ser a maior dificuldade que eles estão a sentir? O que podem fazer para resolver essas dificuldades?

Vou apontar no quadro as vossas respostas.

Muito bem. Vamos agora comparar as vossas respostas com as estratégias decididas pelo Pedro e pelo João (Ficha 8: Saber comunicar e lidar com as dificuldades - exemplo do João e do Pedro).

Reparem que eles estabeleceram três formas de se apoiarem mutuamente e definiram uma solução para enfrentar a maior dificuldade que estão a sentir.

Assim, quando não estão juntos a fazer o trabalho de história mandam mensagens de incentivo um ao outro. Que boa ideia! Afinal, quase toda a gente tem telemóvel hoje em dia.

Depois, e mais importante, quando se reúnem para efectuar o trabalho decidiram completar as tarefas que faltam em conjunto e fazer pequenos intervalos quando finalizam uma tarefa. E, quando entregarem o trabalho ao

MÓD06

SABER TRABALHAR EM EQUIPA

Exercício 1:

Saber comunicar e lidar com as dificuldades (exemplo do João e do Pedro)

professor, decidiram ir ao cinema, que é um dos passatempos preferido dos dois.

O maior problema e dificuldade que estão a sentir é o cansaço quando estão a fazer o trabalho de história. Nesses momentos, eles incentivam-se um ao outro e dizem que vão ser capazes.

Assim, é muito melhor trabalhar em equipa, não acham? Que bom ambiente de trabalho!

Nota 1: O monitor pode escrever as respostas num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha de trabalho e comparar as opiniões dos participantes. Também deve procurar que todos participem, de modo a assegurar a compreensão do tema.

Exercício 2:

Saber comunicar e lidar com as dificuldades de uma equipa - análise em pequenos grupos)

Vamos agora aplicar este exemplo ao vosso caso.

Por favor, formem o vosso grupo de trabalho e voltem a analisar a ficha sobre o que pretendem alcançar como equipa (Ficha 5: O que se pretende no trabalho em equipa – exemplo de uma equipa).

Agora cada uma das equipas vai encontrar formas de **ajuda e apoio** à obtenção do objectivo. Procurem definir a situação mais difícil que se poderá colocar ao grupo e como a pensam resolver.

Se todos tiverem uma atitude positiva no grupo, será mais fácil trabalhar em equipa.

Tentem organizar as vossas respostas nesta ficha do vosso manual (Ficha 9: Saber comunicar e lidar com as dificuldades - exemplo de uma equipa). Comecem por escrever o objectivo da vossa equipa. De seguida, estabeleçam um prazo para alcançar esse objectivo. Depois tentem fazer a parte mais interessante, que é definir formas de apoio em três situações de trabalho em equipa: i) quando não estão juntos, ii) quando estão juntos a trabalhar em equipa e iii) quando atingirem o vosso objectivo de equipa. Na quarta questão, definam a maior dificuldade que o grupo poderá enfrentar na realização do seu objectivo e como pensam ultrapassar esse problema.

No final, analisaremos as vossas respostas em conjunto.

Nota 2: O monitor deve acompanhar o trabalho dos grupos, assegurando-se que compreenderam a tarefa e executam-na com sucesso. Também é importante definir quem fará a apresentação do caso a todo o grupo.

Exercício 3:

Saber comunicar e lidar com as dificuldades de uma equipa - análise em grupo)

Vamos, então, discutir com todo o grupo as formas de apoio e soluções para as dificuldades de cada um dos grupos. O objectivo é procurar verificar se todos sabem como se apoiar mutuamente e o que fazer perante as dificuldades.

Qual é o primeiro grupo a apresentar?

Muito bem, começam vocês. Quem é a pessoa escolhida para apresentar o caso?

Exercício 3:

Saber comunicar e lidar com as dificuldades (exemplo de uma equipa - análise em grupo)

Nota 3: O monitor deve reforçar a necessidade de existirem formas de apoio objectivas e concretas para lidar com as dificuldades.

Agora já vimos a importância de termos formas de apoio e soluções que nos ajudem a realizar o objectivo de cada equipa.

A lição que tiramos daqui é que é fundamental **saber comunicar de um modo positivo** e **saber lidar com as dificuldades** quando se trabalha em equipa. É essencial que todos os membros da equipa tenham estratégias de apoio e de resolução de dificuldades.

Ainda se lembram desta informação da primeira sessão? Vejam na vossa ficha (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Muito bem! Já vimos as **cinco sugestões** para trabalhar em equipa com sucesso. Estamos a aprender a trabalhar verdadeiramente em equipa!

Na próxima sessão, vamos pôr em prática as vossas capacidades de trabalhar em equipa.

Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 5 Trabalhar em equipa

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) vii) Promover a capacidade de trabalhar em equipa viii) Promover sentimentos de eficácia pessoal no trabalho em equipa
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Temos vindo a falar sobre trabalhar em equipa. Na última sessão vimos a importância de definirem formas de apoio entre os colegas de equipa e de lidar com as dificuldades à realização do objectivo colectivo.

Neste momento, temos várias equipas de trabalho, com um objectivo a alcançar.

Hoje vamos treinar a vossa capacidade de trabalhar em equipa. Será uma sessão muito divertida e criativa!

Exercício 1:

Treino do trabalho em equipa (exemplo de uma equipa)

Por favor, fechem o vosso manual.

Espero que gostem de estudar português, pois o próximo exercício é sobre ortografia. É muito importante saber escrever e conhecer bem as palavras. Veremos os vossos conhecimentos acerca da forma correcta de escrever determinadas palavras.

Mas o exercício que vão fazer tem outro objectivo, relacionado com **trabalhar em equipa**. Assim, vão realizar a próxima tarefa em grupo, tentando aplicar os aspectos que temos vindo a falar. Agora vão testar as vossas capacidades de trabalho em equipa numa situação concreta.

A tarefa é muito simples. Terão vinte frases incompletas, faltando em cada uma delas uma ou mais palavras. Para cada uma das frases têm várias palavras para escolher, existindo apenas uma que está correcta.

Como forma de auxiliar a vossa tarefa têm este dicionário da língua portuguesa e um cronómetro para controlarem o vosso tempo.

Vejam este exemplo do tipo de questões que devem responder.

O João tirou o número 5 ao ____ no jogo.

Respostas: a) acazo; b) acaso

Qual vos parece a resposta correcta? Claro, trata-se da resposta “b”.

Nota 1: O monitor pode escrever a questão num quadro e ir apontando as opiniões dos participantes. Caso existam meios multimédia, pode projectar a questão.

Para além do objectivo de acertar nas questões colocadas, os grupos serão avaliados pela sua capacidade de trabalhar em equipa. Ou seja, analisaremos até que ponto cada grupo realiza a tarefa tendo em consideração os cinco factores **facilitadores** do trabalho em equipa.

Exercício 1: Treino do trabalho em equipa (exemplo de uma equipa)

Vejam novamente as **cinco áreas**: i) relação entre os membros do grupo (“saber quem são os membros da equipa”); ii) envolvimento no objectivo da equipa (“saber o que se pretende”); iii) conhecimento das tarefas a efectuar (“saber o que fazer”); iv) comunicação em equipa (“saber comunicar”) e v) lidar com as dificuldades (“saber lidar com as dificuldades”) (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Vamos ver a ficha a utilizar para avaliar o vosso trabalho em equipa (Ficha 10: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Tentem organizar o vosso funcionamento em equipa cumprindo estas ideias.

Nota 2: Caso existam meios multimédia, o monitor pode projectar as fichas de trabalho.

A tarefa tem três fases distintas. Por favor, prestem bem atenção ao modo como vamos fazer o exercício, pois não poderão tirar dúvidas acerca do que devem fazer quando iniciarmos o exercício propriamente dito.

Na **primeira** fase, cada grupo reunirá entre si para discutir a forma como pretendem fazer a tarefa (fase de preparação). Vejam bem como se podem organizar para serem uma equipa altamente eficaz na tarefa. Têm 5 minutos para esta reflexão em conjunto e não podem ultrapassar este tempo. Quando faltar 1 minuto para terminar o tempo eu darei um aviso. Se terminarem a reflexão antes dos cinco minutos avisem e passamos à segunda fase.

Na **segunda** fase, iniciam a resolução do exercício propriamente dito (fase de resposta). Para tal, será distribuída uma ficha de trabalho (Ficha 11: Teste das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa). Têm 10 minutos para esta tarefa e não podem ultrapassar este tempo. Eu darei o sinal para começarem. Se não souberem qual a resposta de alguma questão, podem avançar para a seguinte. Não há tempo extra, logo que terminarem os 10 minutos devem-me entregar a folha com as vossas respostas. Quando faltar 1 minuto para terminar o tempo eu darei um aviso. Só que aqui há um aspecto muito importante. É que esta fase de resposta vai ser repartida em duas metades. Assim, quando passar metade do tempo (5 minutos) ou quando responderem a metade das perguntas (10 questões) eu vou fazer um intervalo no exercício. Pararei o exercício aos 5 minutos (sem metade das respostas dadas) ou antes dos 5 minutos (se já tiverem respondido a metade das questões).

Na **terceira** fase, faremos uma análise do trabalho que realizaram até metade do exercício (fase de reflexão). Quando eu parar o exercício, farei uma avaliação muito rápida do vosso trabalho nas cinco áreas. Direi como está o grupo em cada uma das áreas, podendo ou não acrescentar alguns exemplos de situações ocorridas. De seguida, o grupo terá 3 minutos para reflectir sobre o que deverá mudar ou melhorar na segunda metade do exercício. Durante a fase de reflexão eu recolho a vossa ficha de trabalho (Ficha 11: Teste das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa). Logo que termine esta fase de reflexão, devolvo-vos a ficha e terminam a

MÓD06

SABER TRABALHAR EM EQUIPA

Exercício 1:

Treino do trabalho em equipa (exem- plo de uma equipa)

tarefa. Não se esqueçam que quando faltar 1 minuto para terminar o tempo de realização da tarefa eu darei um aviso.

Alguma dúvida?

Todos os grupos constituídos nas sessões anteriores farão a tarefa. No final, discutiremos os vossos resultados. Os grupos que não estiverem a fazer a tarefa farão a avaliação dos colegas com a ficha que vos mostrei (Ficha 10: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Desta forma poderão dar uma opinião mais rigorosa aos colegas em causa. Eu também estarei a fazer o mesmo tipo de avaliação (Ficha 12: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa).

Perceberam bem? Têm dúvidas? Convém que a tarefa seja clara para todos, pois não podemos parar o exercício para dar explicações.

Nota 3: Como forma de poupar tempo, o monitor pode fazer a fase de preparação simultaneamente nos grupos constituídos. No entanto, deve-se assegurar que os elementos dos grupos que não estão a responder à ficha de trabalho não combinam mais estratégias de trabalho em equipa. De recordar que na fase de resposta à ficha de trabalho apenas um grupo estará a funcionar, de modo a ser possível ao monitor registar a dinâmica ocorrida na equipa em causa.

Vamos a isto?

Por favor, juntem-se em pequenos grupos aqui na sala.

Todos os grupos farão já a primeira tarefa, que é decidirem como pretendem fazer a tarefa (fase de preparação). De seguida, apenas um grupo estará a resolver a ficha de trabalho.

Qual é o primeiro grupo a começar?

Os elementos dos grupos que não estiverem a participar devem colocar-se à volta do grupo que está a resolver a ficha de trabalho e ir observando aspectos relacionados com o trabalho em equipa. Vou entregar uma ficha de registo a cada grupo que está a observar os colegas que estão a fazer o exercício (Ficha 10: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Peço a quem ficar de fora para tirar apontamentos do que se passar em cada equipa. Procurem não falar muito alto de modo a não perturbarem o grupo que está a resolver a ficha de trabalho.

Mal termine um dos grupos, passamos logo para o seguinte. Faremos sempre assim até todos terem efectuado a tarefa. Quando todos terminarem, direi a pontuação final de cada grupo.

Não há dúvidas? Vamos a isto!

Nota 4: O monitor distribui a ficha 11 ao grupo que faz o exercício e a ficha 10 aos elementos que fazem a avaliação do trabalho em equipa.

Exercício 1:

Treino do trabalho em equipa (exem- plo de uma equipa)

Nota 5: O monitor deve ordenar os grupos em pequenos círculos, sentados à volta de uma mesa onde possam responder à ficha de trabalho. Como material de apoio deve fornecer a ficha de trabalho, o dicionário e um cronómetro.

Nota 6: O monitor deve organizar o número de grupos necessários, de modo a que todos possam realizar a tarefa. Será de evitar grupos com mais de cinco elementos. O tempo desta sessão foi organizado para três grupos de trabalho.

Todos terminaram o exercício. Obrigado pelo vosso trabalho.

Na próxima sessão, faremos então uma reflexão final sobre o trabalho de todos os grupos.

Antes de terminar, quero pedir-vos a realização de uma tarefa até à próxima sessão. Gostaria que preenchessem no vosso **diário** situações que podem ocorrer nestes próximos dias relacionadas com o trabalho em equipa (Ficha 13: O meu diário). Peço-vos para registarem situações onde tiveram a oportunidade de trabalhar em equipa (questão “o que me aconteceu?”) e o que fizeram para tentar trabalhar em equipa (questão “o que consegui fazer”). Na próxima sessão falaremos sobre isto. Estou muito contente com o vosso trabalho! Até à próxima sessão.

Sessão 6

Análise do trabalho em equipa e dos diários

Duração da sessão: 1 hora	Objectivo(s) vii) Promover a capacidade de trabalhar em equipa viii) Promover sentimentos de eficácia pessoal no trabalho em equipa
-------------------------------------	--

Descrição da sessão

Olá a todos. Estamos a terminar este módulo/tema.

Na última sessão fizemos um exercício para testar a vossa capacidade de trabalhar em equipa. Hoje vamos reflectir sobre o vosso trabalho.

De seguida, falaremos dos vossos diários e das situações que vos ocorreram desde a última sessão.

Exercício 1:

Reflexão sobre o treino das capacidades de trabalho em equipa (exemplo de uma equipa)

Gostaria de começar por ter a opinião de cada grupo sobre o modo como decorreu a tarefa. Sentiram-se bem no trabalho em equipa? Acham que foram eficazes? O que não correu tão bem? O que poderá ser melhorado?

Vou agora ouvir as opiniões dos vossos colegas. Como se lembram, os grupos que não estavam a fazer o exercício avaliaram o desempenho dos colegas, tendo registado a observação numa ficha de trabalho (Ficha 10: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Que vos pareceu a realização da tarefa? Acham que os colegas foram eficazes? O que não correu tão bem? O que poderá ser melhorado?

Como vos tinha dito, eu também tirei algumas notas sobre o vosso trabalho em equipa (Ficha 12: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo de uma equipa). Tentei avaliar as cinco áreas que temos vindo a trabalhar nestas sessões: i) relação entre os membros do grupo (“saber quem são os membros da equipa”); ii) envolvimento no objectivo da equipa (“saber o que se pretende”); iii) conhecimento das tarefas (“saber o que fazer”); iv) comunicação em equipa (“saber comunicar”) e v) lidar com as dificuldades (“saber lidar com as dificuldades”).

Estou muito satisfeito com o vosso trabalho! Mostraram que estão capazes de trabalhar em equipa!

Esta é a última lição! É fundamental dominarem bem as cinco áreas para serem eficazes como equipa. É exactamente isto que a vossa ficha diz (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Nota 1: O procedimento de reflexão em grupo segue sempre o mesmo formato para todos os grupos. Assim, começa-se por ouvir a opinião dos membros dos grupos em causa, dos colegas que realizaram a observação e, por último, do monitor. Só depois se deve avançar para o próximo grupo.

Exercício 2: Análise em grupo dos diários

Nota 2: O monitor fará uma avaliação das cinco áreas analisadas, dando exemplos de situações ocorridas. Pode também lembrar a pontuação obtida por cada grupo, caso isso ajude a perceber a dinâmica ocorrida em cada equipa. Caso existam meios multimédia, pode projectar a ficha de trabalho utilizada por preencher (Ficha 10: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa - exemplo da grelha de avaliação). Pode também chamar a atenção para a ficha sobre trabalhar em equipa (Ficha 1: Trabalhar em equipa).

Vamos agora analisar os vossos diários.

Espero que tenham conseguido aplicar as vossas capacidades de trabalhar em equipa. Se não foram totalmente bem sucedidos, não se preocupem, pois isso é habitual no início.

Hoje vamos precisamente falar sobre como correu a vossa semana, utilizando os vossos diários (Ficha 13: O meu diário).

Vou pedir a cada um que fale um pouco sobre o que aconteceu desde a última sessão. Gostaria de saber se tiveram oportunidades para treinarem as vossas capacidades de trabalho em equipa. O que fizeram nessa situação? Como se sentiram? Conseguiram aplicar as estratégias que falámos nestas sessões? Que problemas sentiram? Como os resolveram?

Nota 3: Todos os participantes devem apresentar pelo menos uma situação de trabalho em equipa. Caso não tenham ocorrido oportunidades de trabalho em equipa, poderão discutir algo relativamente ao futuro.

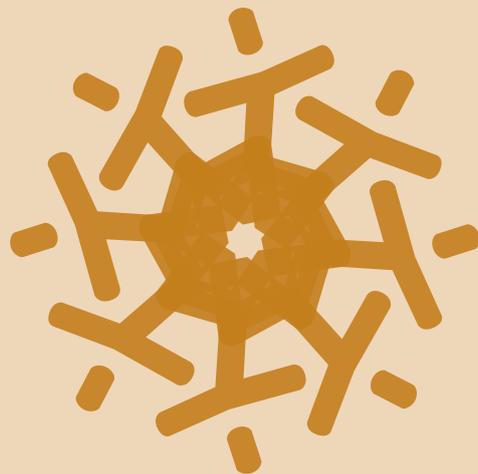
Muito bem, foram realmente fantásticos a treinarem as vossas competências de trabalhar em equipa. São uns verdadeiros peritos!!

Com isto terminamos esta parte do nosso programa.

Nota 4: O monitor deve apresentar os instrumentos de avaliação, lendo as instruções de preenchimento. De seguida, deve usar uma das questões como exemplo, explicando o modo de resposta. Deve também salientar a confidencialidade das respostas dos participantes, mostrando o envelope onde serão inseridos todos os questionários (um dos participantes coloca os questionários dos colegas no envelope e fecha-o no final). É importante lembrar aos participantes para colocarem o seu código de identificação constante do manual de exercício.

MÓD06

MATERIAIS DE APOIO



MÓD06

FICHA 1: Trabalhar em equipa (Todas as sessões)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

SUGESTÕES

1. Saber quem são os membros da equipa!

✓ Ter pessoas com quem gostamos de trabalhar em equipa

Lembrar: todos devem procurar conhecer melhor os colegas

2. Saber o que se pretende!

✓ Ter um objectivo que seja interessante para a equipa

Lembrar: todos devem tentar alcançar o objectivo da equipa

3. Saber o que fazer!

✓ Ter funções e tarefas para cada elemento da equipa

Lembrar: todos devem tentar realizar as suas tarefas

4. Saber comunicar!

✓ Ter uma atitude positiva e de apoio aos colegas

Lembrar: todos devem tentar construir uma boa relação com os colegas

5. Saber lidar com as dificuldades!

✓ Ter uma atitude positiva perante os problemas, erros e insucessos

Lembrar: todos devem tentar melhorar constantemente

FICHA 2: Saber quem são os membros do grupo (Sessão 1)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

1. O meu passatempo preferido é...

2. Uma coisa em que eu sou bom/boa é...

3. Aquilo que menos gosto nos meus amigos é...

4. Aquilo que mais gosto nos meus amigos é...

MÓD06

FICHA 3: O que se pretende no trabalho em equipa

exemplo do João e do Pedro - 1ª parte (Sessão 2)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O João e o Pedro andam na mesma turma e são muito amigos.

Um dia, o professor de História pediu aos alunos para fazerem um trabalho sobre D. Afonso Henriques, primeiro rei de Portugal. O professor deu-lhes liberdade para escolherem o modo como gostariam de fazer o trabalho.

O João e o Pedro decidiram fazer o trabalho em conjunto. No entanto, o João não gosta de História e, por isso, não está muito satisfeito com esta tarefa.

Eles começaram por marcar um encontro para decidir o que fazer. O Pedro propôs fazer uma reportagem sobre o tema, pois gostaria de um dia vir a ser jornalista. Adora tirar fotografias, filmar e entrevistar pessoas. Por isso, achou muito interessante fazer uma reportagem sobre aquilo que as pessoas pensam do nosso primeiro rei. Além disso, como mora mesmo perto do castelo de Guimarães, está a pensar tirar fotografias de locais históricos relacionados com D. Afonso Henriques e, com isso, mostrar melhor os seus feitos históricos. O João não ficou muito animado, pois não gosta muito de jornalismo. Por isso, sentiu-se ainda mais desmotivado para fazer o trabalho mas como o Pedro estava muito entusiasmado com a ideia decidiu aceitar a sua proposta.

Durante a realização do trabalho, o Pedro acabou por executar a maior parte das tarefas, cabendo ao João fazer aquilo que o Pedro não tinha tempo ou vontade de efectuar (ex: preparar e arrumar os materiais, pedir às pessoas para serem entrevistadas, etc.). Por essa razão, acabou por faltar à maioria dos encontros que marcaram para fazer as reportagens.

No final, o Pedro ficou zangado com a falta de interesse do João, achando que o trabalho poderia ter ficado melhor se ele se tivesse aplicado mais. Já o João, achou que não valeu a pena fazer aquele trabalho e ainda ficou a gostar menos da disciplina de História.

FICHA 4: O que se pretende no trabalho em equipa exemplo do João e do Pedro - 2ª parte (Sessões 2 e 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O João e o Pedro andam na mesma turma e são muito amigos.

Um dia, o professor de História pediu aos alunos para fazerem um trabalho sobre D. Afonso Henriques, primeiro rei de Portugal. O professor deu-lhes liberdade para escolherem o modo como gostariam de fazer o trabalho.

O João e o Pedro decidiram fazer o trabalho em conjunto. No entanto, o João não gosta de História, não estando muito satisfeito com esta tarefa.

Eles começaram por marcar um encontro para decidir o que fazer. A primeira coisa que eles procuraram fazer foi pensar como poderiam tornar esta tarefa mais interessante e motivante para os dois. Tinham de encontrar qualquer coisa que relacionasse os seus interesses pessoais com o tema do trabalho. Após pensarem bastante sobre isto e analisarem várias hipóteses, conseguiram chegar a uma boa solução para os dois.

O Pedro gostaria imenso de vir a ser jornalista. Adora tirar fotografias, filmar e entrevistar pessoas. Por isso, ofereceu-se para fazer uma reportagem sobre o que as pessoas pensam do nosso primeiro rei. Além disso, como mora mesmo perto do castelo de Guimarães, está a pensar tirar fotografias de locais históricos relacionados com o rei e, assim, mostrar os seus feitos históricos.

Já o João, gosta imenso de computadores e da internet e, por isso, disse que poderia fazer uma pesquisa sobre o tema. Para ele, será um desafio interessante testar as suas capacidades na procura de um tema que lhe é pouco familiar. Mas como é perito com o computador, está convencido que conseguirá recolher a informação necessária sobre o rei fundador de Portugal.

Então eles decidiram fazer um trabalho com duas partes: uma sobre a vida e os feitos históricos do nosso rei e outra sobre aquilo que as pessoas sabem deste rei. Apesar de cada um ter mais responsabilidades em cada uma das partes, combinaram vários encontros para se ajudarem mutuamente.

Logo que acabaram de tomar esta decisão, os dois amigos ficaram muito animados e decidiram começar o trabalho no dia seguinte!

MÓD06

FICHA 5: O que se pretende no trabalho em equipa

exemplo de uma equipa (Sessões 2, 3 e 4)

Nome do representante do grupo: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

OBJECTIVO DA EQUIPA _____

1. Como tornar este objectivo interessante para a equipa?

2. Como envolver todos os membros da equipa no objectivo?

FICHA 6: O que fazer - exemplo do João e do Pedro (Sessão 3)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O NOSSO OBJECTIVO

Fazer um trabalho sobre D. Afonso Henriques para a disciplina de História

Prazo para alcançar o objectivo: *final do próximo mês (4 semanas)*

AS NOSSAS TAREFAS

Tarefas do Pedro

- 1. Tirar fotografias de locais históricos em Guimarães relacionados com o D. Afonso Henriques*
- 2. Fazer entrevistas a pessoas de Guimarães sobre quem foi o D. Afonso Henriques*
- 3. Ajudar o João a comparar as informações que ele recolheu da internet com as do nosso livro da disciplina*

Tarefas do João

- 1. Fazer uma pesquisa na internet para recolher informações sobre o D. Afonso Henriques*
- 2. Comparar as informações obtidas na internet com o livro da disciplina*
- 3. Ajudar o Pedro a realizar as entrevistas*

Tarefas finais

- 1. Organizar toda as informações recolhidas no trabalho final*
- 2. Ler e corrigir os possíveis erros do trabalho*
- 3. Imprimir o trabalho e encadernar para entregar ao professor*

MÓD06

FICHA 7: O que fazer - exemplo de uma equipa (Sessão 3)

Nome do representante do grupo: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

O NOSSO OBJECTIVO

Prazo para alcançar o objectivo:

AS NOSSAS TAREFAS

1. Tarefas do(a)

2. Tarefas do(a)

3. Tarefas do(a)

4. Tarefas do(a)

5. Tarefas do(a)

6. Outras tarefas (realizadas colectivamente)

FICHA 8: Saber comunicar e lidar com as dificuldades

exemplo do João e do Pedro (Sessão 4)

Nome: _____ Data de hoje ____ / ____ / ____

O NOSSO OBJECTIVO

Fazer um trabalho sobre D. Afonso Henriques para a disciplina de História

Prazo para alcançar o objectivo: *final do próximo mês (4 semanas)*

ATITUDE POSITIVA DE APOIO

1. Quando não estamos a fazer o trabalho

✓ *Enviamos mensagens de telemóvel a incentivar a fazer os trabalhos de casa*

2. Quando estamos a fazer o trabalho de história

✓ *Tentamos fazer as tarefas em conjunto pois duas pessoas fazem mais rápido do que uma (e vamos sempre dando incentivos um ao outro)*

✓ *Quando acabarmos uma tarefa, paramos 30 minutos e vamos fazer qualquer coisa que gostamos e que nos deixe bem dispostos (e.g., lanchar, ver TV, jogar no computador, etc.)*

3. Quando terminarmos o trabalho de história

✓ *Vamos ao cinema*

4. Soluções para as dificuldades

● *Maior dificuldade: quando nos sentimos cansados e não podemos parar*

● *O que fazer: dizemos um ao outro que estamos quase a acabar e que vamos ser capazes (afinal somos uma equipa!)*

MÓD06

FICHA 9: Saber comunicar e lidar com as dificuldades

exemplo de uma equipa (Sessão 4)

Nome do representante do grupo: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

O NOSSO OBJECTIVO _____

Prazo para alcançar o objectivo: _____

ATITUDE POSITIVA DE APOIO

1. Quando não estamos a juntos

2. Quando estamos juntos a trabalhar em equipa

3. Quando cumprirmos o nosso objectivo

4. Soluções para as dificuldades

Maior dificuldade: _____

O que fazer: _____

FICHA 10: Avaliação das capacidades de trabalho em equipa exemplo da grelha de avaliação (Sessões 5 e 6)

Elementos do grupo

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____ 6. _____

1. Relação entre os membros do grupo (ex: bom conhecimento entre todos)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

2. Envolvimento no objectivo (ex: todos ajudam a realizar o exercício)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

3. Conhecimento das tarefas (ex: distribuição de funções)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

4. Comunicação em equipa (ex: nível de apoio e entreajuda)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

5. Lidar com dificuldades (ex: manutenção da calma e controle na equipa)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

MÓD06

FICHA 11: Teste das capacidades de trabalho em equipa

exemplo de uma equipa (Sessão 5)

Nome do representante do grupo: _____

Data de hoje ____ / ____ / ____

A seguir são apresentadas vinte frases incompletas.

A equipa deve decidir a palavra correcta em falta entre as opções apresentadas. Em todas as frases, existe apenas uma opção correcta.

A equipa dispõe de um dicionário da língua portuguesa para consultar.

A equipa tem 10 minutos para realizar a tarefa.

O NOSSO OBJECTIVO

Acertar no maior número de respostas

Prazo para alcançar o objectivo: 10 minutos

Escolher a palavra correcta (só uma resposta está correcta)

1. O João pediu um _____ ao Pedro.

Respostas: **a)** conselho; **b)** concelho

2. A Marta não sabe qual o _____ a colocar na palavra “histórico”.

Respostas: **a)** assento; **b)** acento

3. O Manuel queria _____ mas estava na hora de se levantar.

Respostas: **a)** descansar; **b)** descanssar; **c)** descançar

4. A Margarida queria _____ bem a proposta antes de tomar uma decisão.

Respostas: **a)** analisar; **b)** analisar

5. O Gabriel tem uma _____ por filmes de terror.

Respostas: **a)** obsessão; **b)** obcessão; **c)** obsessão

FICHA 11: Teste das capacidades de trabalho em equipa exemplo de uma equipa (Sessão 5) (cont.)

O NOSSO OBJECTIVO

Acertar no maior número de respostas (cont.)

Escolher a palavra correcta (só uma resposta está correcta)

6. A Carolina não gosta de esperar pela sua _____ para ser atendida.

Respostas: **a)** vez; **b)** ves

7. Não gosto de pagar _____ sobre os produtos.

Respostas: **a)** taxas; **b)** tachas

8. Por vezes, sinto-me como se estive a andar em areias _____.

Respostas: **a)** movedicas; **b)** movedissas; **c)** movediças

9. Este exercício é muito _____.

Respostas: **a)** esquesito; **b)** esquezito; **c)** esquesito; **d)** esquisito

10. A Carla tem um problema de _____.

Respostas: **a)** hobeidade; **b)** obezidade; **c)** obesidade

11. O Manuel pediu ao Francisco para fazer o _____ das contas.

Respostas: **a)** asserto; **b)** acerto

12. A Joana é a _____ cliente a ganhar o prémio.

Respostas: **a)** próxima; **b)** próssima; **c)** prócima; **d)** próçima

13. A Maria tem imensa _____ física.

Respostas: **a)** resistência; **b)** resistênciã

14. O Carlos sabe _____ muito bem.

Respostas: **a)** comunicar; **b)** cumunicar

15. É um _____ trabalhar convosco.

Respostas: **a)** previlégio; **b)** privelégio; **c)** privilégio

MÓD06

FICHA 11: Teste das capacidades de trabalho em equipa exemplo de uma equipa (Sessão 5) (cont.)

O NOSSO OBJECTIVO

Acertar no maior número de respostas (cont.)

Escolher a palavra correcta (só uma resposta está correcta)

16. O Marco sente-se muito _____ antes dos testes.

Respostas: **a)** ansioso; **b)** ancioso

17. O José _____ a resposta à Francisca.

Respostas: **a)** sucurreu; **b)** sussurrou; **c)** suçurrou

18. O Jorge andava a _____ pelas ruas.

Respostas: **a)** diambular; **b)** deambolar; **c)** deambular

19. Achei o preço do bilhete _____.

Respostas: **a)** caro de mais; **b)** caro demais

20. A Helena tem um _____ muito simpático.

Respostas: **a)** enquelino; **b)** inquilino; **c)** imquilino

FICHA 12: Teste das capacidades de trabalho em equipa exemplo de uma equipa (Sessões 5 e 6)

Elementos do grupo

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____ 6. _____

Resultado obtido: _____ respostas correctas

Chave das respostas correctas: 1a, 2b, 3a, 4b, 5c, 6a, 7a, 8c, 9d, 10c

11b, 12a, 13b, 14a, 15c, 16a, 17b, 18c, 19b, 20b

1. Relação entre os membros do grupo (ex: bom conhecimento entre todos)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

2. Envolvimento no objectivo (ex: todos ajudam a realizar o exercício)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

3. Conhecimento das tarefas (ex: distribuição de funções)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

4. Comunicação em equipa (ex: nível de apoio e entreajuda)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Boa _____ Muito boa _____

Exemplo de situação ocorrida _____

5. Lidar com dificuldades (ex: manutenção da calma e controle na equipa)

Necessita melhorar _____ Razoável _____ Bom _____ Muito bom _____

Exemplo de situação ocorrida _____

MÓD06

FICHA 13: O meu diário (sessões 5 e 6)

Nome: _____ Idade: _____

Módulo/Tema em que estou a participar (assinala com uma cruz):

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Gestão de stresse ___ | 4. Resolução de problemas ___ |
| 2. Motivação ___ | 5. Comunicação ___ |
| 3. Gestão do tempo ___ | 6. Trabalho em equipa ___ |

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?

O que me aconteceu? (dia ___ Mês ___ Ano _____)

O que consegui fazer?



PEP-CJ



RUI GOMES | 2010



HIGH
PLAY
ASSOCIAÇÃO



PEP-CJ

Promoção de Experiências Positivas
Crianças e Jovens

