



Curriculum
Orientação Cultural

NEST PROJECT

KA3: 612187-EPP-1-2019-1-EL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

WP3. Conceção de soluções educativas inovadoras e adaptadas para apoiar a integração cultural de migrantes e refugiados nas sociedades de acolhimento: uma abordagem 'Learn and Blend'.

Março 2022



Conteúdos

1. Objetivo Geral do Currículo de Orientação Cultural.....	3
2. Grupos-Alvo.....	3
3. Resultados da aprendizagem.....	3
4. Duração do Workshop e Metodologia de Formação.....	4
5. Equipamento e materiais necessários.....	4
6. Análise do Programa.....	5
7. Ferramentas Metodológicas.....	7
8. Atividades.....	9
9. Anexos.....	16
Anexo 1.1.....	16
Multiculturalismo.....	16
Interculturalidade.....	16
Apêndice 1.2.....	17
Apêndice 1.3.....	18
Apêndice 2.1 Sugestões para desenvolvimento da apresentação relativa do PP.....	19
Apêndice 2.2 Técnica de Autoavaliação Cultural.....	20
Anexo 2.3 Desenvolvimento de uma cadeia de resultados.....	21
Apêndice 2.4 Partilha de Experiências Pessoais e Técnica Narrativa.....	22
Anexo 2.5 Perguntas em aberto.....	23
Anexo 2.6 Aprendizagem Prática e Técnica de Interpretação de Papéis.....	24
Anexo 3.1.....	25
Anexo 3.2.....	26
Anexo 3.3.....	26



1. Objetivo Geral do Currículo de Orientação Cultural

O objetivo geral deste currículo é apoiar a aprendizagem cultural através de uma sessão de formação presencial, na qual os participantes desenvolverão a sua capacidade para se tornarem eles próprios mentores ou para prestarem serviços de mentoria mais eficazes.

O currículo, tal como o projecto NEST, é dirigido a mentores que desenvolverão competências, técnicas e atitudes transferíveis relevantes para a realização de cursos de formação cultural. Através da sua participação no workshop, os mentores actuais e potenciais terão a oportunidade de aprender sobre o projecto NEST e a abordagem 'Learn & Blend', de se familiarizarem com conceitos como 'comunicação multicultural' e compreensão, 'integração', etc. e de adquirirem novas aptidões e competências relativamente ao diálogo intercultural e mentoria profissional.

2. Grupos-Alvo

Mentores com competências interculturais e multiculturais e capacidade de aconselhamento.

Migrantes/refugiados que serão treinados para se tornarem mentores e actuarão como multiplicadores, por sua vez transferindo os seus conhecimentos. Ao mesmo tempo, contribuirão significativamente para assegurar a relevância entre os resultados do projecto e as necessidades do grupo-alvo imediato.

Idealmente, um mentor trabalhará com um migrante ou refugiado.

3. Resultados da Aprendizagem

No final do seminário, os participantes poderão:

Em termos de conhecimento:

- Conhecer as diferenças entre os conceitos: interculturalidade, multiculturalidade, assimilação, integração e inclusão e ter formado uma opinião relevante.
- Eles sabem como assegurar uma comunicação intercultural eficaz.
- Compreender o conceito de mentoring, bem como as suas variantes (mentoring de pares, mentoring cultural).
- Identificar as competências que um mentor precisa de desenvolver.
- Conhecem técnicas de mentoria eficazes que podem apoiar a relação mentor-mentee.

Em termos de competências:

Indicam o que evitar e o que fazer a fim de promover uma comunicação intercultural eficaz.

- Descrever o contexto e o processo de coaching.
- Desenvolver um sistema básico de autoavaliação cultural para ser utilizado tanto em tutoria como para apoiar o desenvolvimento pessoal.



- Desenvolver um esquema básico de cadeia de resultados, baseado numa análise SWOT, para ser utilizado tanto em tutoria como para os ajudar a planear e alcançar os seus objetivos pessoais.
- Utilizam uma gama de técnicas de comunicação interpessoal para melhorar a qualidade da tutoria (narrativa, perguntas abertas).
- Estão conscientes da importância da comunicação intercultural.
- Têm os instrumentos básicos para se tornarem eles próprios mentores.
- Podem participar no processo de tutoria, mesmo após o fim do programa.
- Adquiriram competências para a vida quotidiana.

4. Duração do Workshop e Metodologia de Formação

A duração do seminário é de cinco horas e será realizada presencialmente.

5. Equipamento e Material necessário

Portátil, projector, PowerPoint (apresentação), papel e canetas.

6. Análise do Programa

Curriculum de Orientação Cultural	
1. SOBRE O PROJETO NEST	1h
Introdução ao projeto NEST e atividades "quebra-gelo".	30'
Abordagem 'Learn & Blend'	30'
2. COMUNICAÇÃO MULTICULTURAL / INTERCULTURAL	1h
Introdução aos conceitos de DIPOLITICIDADE e MULTIPOLITICIDADE	25'
O que é ASSOCIAÇÃO - exemplos, história e evolução do conceito até aos conceitos atuais de INTEGRIDADE e INCLUSÃO	20'
Comunicação Intercultural: Do's & Don'ts	15'
3. TÉCNICAS BÁSICAS DE ORIENTAÇÃO	2h
Introdução às técnicas de coaching	15'
Autoavaliação cultural	20'
Desenvolvimento da cadeia de resultados	20'
Partilha de experiências pessoais e narração de histórias	15'
Perguntas abertas	10'
Aprendizagem prática e técnicas de role-playing	10'



Primeira sessão de coaching: exercício de dramatização	30 ‘
4. COMPETÊNCIAS BÁSICAS DE LIDERANÇA	1h
A empatia como primeiro meio de encontrar o outro. Aprender a entrar e sair da relação sem se magoar a si próprio.	20 ‘
Apresentação de casos em que o mentor desempenha um papel particularmente complexo na dinâmica da relação mentor-mentee.	20 ‘
Aptidões e competências essenciais transferíveis para um mentor eficaz.	20 ‘

7. Ferramentas Metodológicas

INTRODUÇÃO: SOBRE O PROJETO NEST		1h
Ferramentas Metodológicas	Formação Técnica	Duração
Introdução ao projeto NEST	<i>Lição com ppt</i>	15m
"Quebra-Gelo"	<i>Exercício de grupo</i>	15m
A abordagem 'Learn & Blend'	<i>Lição com ppt</i>	30m
UNIDADE 1: COMUNICAÇÃO MULTICULTURAL/INTERCULTURAL		1h
Ferramentas Metodológicas	Formação Técnica	Duração
Introdução aos conceitos de DIPOLITICIDADE e MULTIPOLITICIDADE	<i>Lição com ppt, perguntas e respostas</i>	45m
O que é ASSOCIAÇÃO - exemplos, história e evolução do conceito até aos conceitos actuais de INTEGRIDADE e INCLUSÃO	<i>Lição com ppt, discussão de grupo</i>	45m
Comunicação Intercultural: Do's & Don'ts	<i>Lição, reunião de grupo</i>	30m
UNIDADE 2: TÉCNICAS BÁSICAS DE ORIENTAÇÃO		2h
Ferramentas Metodológicas	Formação Técnica	Duração
<i>2.1 Introdução às técnicas de orientação</i>	<i>lição com ppt, perguntas & respostas</i>	15m
<i>2.2 Autoavaliação Cultural</i>	<i>lição com ppt, perguntas & respostas</i>	20m
<i>2.3 Desenvolvimento de uma cadeia de resultados</i>	<i>lição com ppt, exercício de grupo</i>	20m
<i>2.4 Partilha de experiências pessoais e narração de histórias</i>	<i>lição com ppt</i>	15m
<i>2.5 Perguntas abertas</i>	<i>lição com ppt, perguntas & respostas</i>	10m
<i>2.6 Aprendizagem prática e técnicas de role-playing</i>	<i>lição com ppt</i>	10m
<i>2.7 Primeira sessão de coaching: exercício de dramatização</i>	<i>Exercício com dramatização</i>	30m
UNIDADE 3: COMPETÊNCIAS BÁSICAS DE LIDERANÇA		1h



Ferramentas Metodológicas	Formação Técnica	Duração
<i>A empatia como primeiro meio de encontrar o outro. Aprender a entrar e sair da relação sem se magoar a si próprio.</i>	lição, discussão em grupo	45m
<i>Apresentação de casos em que o mentor desempenha um papel particularmente complexo na dinâmica da relação mentor-mentee.</i>	lição, discussão em grupo	45m
<i>Aptidões e competências essenciais transferíveis para um mentor eficaz.</i>	lição	45m

8. Atividades

INTRODUÇÃO: SOBRE O PROJETO NEST			30m
Atividade	Objetivo da Atividade	Instruções	Duração
Introdução ao Projecto NEST e a abordagem 'Learn & Blend'	O objetivo da atividade é introduzir os mentores nos objetivos e enquadramento do projeto NEST	A atividade será realizada através de uma apresentação PPT com as principais informações sobre o projeto NEST (ver Anexo 1)	15m
Quebra-gelo "Encontrar 10 semelhanças com o resto da equipa".	A actividade visa conhecer melhor os participantes e fazê-los sentir-se mais confortáveis no grupo.	<p>Dividir os participantes em grupos de quatro ou cinco,.</p> <p>Diga aos grupos recém-formados que a sua tarefa é encontrar dez semelhanças com cada membro do grupo que não estejam relacionadas com o trabalho, partes do corpo e vestuário.</p> <p>Diga ao grupo para encontrar dez semelhanças. Uma pessoa deve tomar notas e estar pronta a ler a lista às outras.</p> <p>Peça a um voluntário que leia primeiro a sua lista aos outros. Depois pedir a cada grupo que partilhe toda a sua lista com o resto do grupo</p> <p>Permitir a livre discussão, risos e partilha.</p>	15m
A abordagem 'Learn & Blend'	O objectivo desta actividade é familiarizar os participantes com a abordagem «Learn & Blend». Após a descrição da abordagem, será apresentada a lição «Learn & Blend»	A actividade será conduzida através de uma apresentação PPT com as principais informações sobre o curso 'Learn & Blend' (ver Anexo 2)	30m
UNIDADE 1: COMUNICAÇÃO MULTICULTURAL/INTERCULTURAL			1h
Atividades	Objetivos das Atividades	Instruções	Duração
1.1 Introdução aos conceitos de MULTIPOLITIZACAO e DIPOLITIZACAO	Esta actividade ajudará os formandos a compreender como é que estar num ambiente multicultural pode ser um mundo pode afectar a sua identidade e que	<p>O formador deve explicar as diferenças entre os conceitos e mencionar aos formandos casos em que estes possam perceber a presença multicultural. (ver Anexo 1.1)</p> <p>Além disso, deve encorajar os participantes a pensar sobre estes</p>	25m

	<p>existem diferentes formas de viver e de perceber os outros, mas também a possibilidade de apreciação intercultural e compreensão mútua.</p>	<p>dois conceitos e explicar como a passagem de uma visão meramente descritiva (multiculturalismo) para uma visão que valoriza a interação e a compreensão mútua (interculturalismo) pode reforçar as sociedades humanas e promover o valor da inclusão e da unidade através da diversidade.</p>	
<p>1.2 O que é ASSOCIAÇÃO - exemplos, história e evolução do conceito até aos conceitos actuais de INTEGRIDADE e INCLUSÃO</p>	<p>O objectivo da actividade é que os guias sintam que, tal como eles próprios estão a aprender sobre um mundo diferente, aqueles que os acolhem são de alguma forma colocados em "crise" pelo encontro com diferentes culturas e ideias.</p> <p>Desta forma, estarão mais próximos de compreender os receios e preocupações da sociedade anfitriã, dando o primeiro passo crucial para a compreensão mútua, mesmo quando a sociedade anfitriã permanece hesitante</p>	<p>Num contexto de diálogo aberto e contínuo, o professor deve explicar os termos: assimilação, integração e inclusão, concentrando-se ao mesmo tempo na transformação histórica dos termos, que começou com o primeiro (assimilação) e atingiu hoje o último (inclusão).</p> <p>(ver Anexo 1.2)</p> <p>No final da actividade, os participantes serão convidados a relatar as suas experiências pessoais ou histórias que tenham ouvido sobre experiências reais de assimilação, e a discutir como o processo de integração é dificultado pelas barreiras apresentadas na comunicação eficaz com a sociedade de acolhimento</p> <p>O formador deve ter sempre em mente que estas questões são complexas e deve tentar fornecer explicações claras e exemplos do mundo real, se possível.</p>	<p>20m</p>
<p>1.3 Comunicação Intercultural Do's & Don'ts</p>	<p>Pondo fim às discussões teóricas, o módulo conclui com uma simples apresentação do que se faz e não se faz da comunicação intercultural, a fim de ajudar os participantes nas suas interações diárias e fornecer-lhes material prático a considerar e mais tarde a partilhar com os seus mentores.</p>	<p>O formador apresentará o quadro aos participantes (ver Anexo 1.3)</p> <p>A isto seguir-se-á uma discussão sobre as dificuldades que se aperceberam de ter na comunicação intercultural e se já estão a utilizar técnicas de comunicação intercultural eficazes ou ineficazes</p>	<p>15m</p>
<p>UNIDADE 2: TÉCNICAS BÁSICAS DE ORIENTAÇÃO</p>			<p>2h</p>

Atividades	Objetivos das Atividades	Instruções	Duração
<p>2.1 <i>Introdução às técnicas de orientação</i></p>	<p>A actividade ilustra os princípios básicos do coaching e introduz os participantes no tópico do módulo, nomeadamente o conceito de técnicas de coaching. Após a conclusão, os participantes terão uma compreensão do quadro geral do processo de tutoria, e isto irá ajudá-los a iniciar a sua própria experiência de tutoria.</p>	<p>O Formador deve apresentar aos participantes o conceito de coaching cultural e ilustrar os princípios básicos de uma sessão de coaching.</p> <p>Além disso, abordará a questão das técnicas de coaching, ou seja, métodos comprovados e comprovados no tempo para facilitar o coaching e assegurar a sua eficácia.</p> <p>As acções acima referidas devem ser implementadas da forma mais interactiva possível e, para o efeito, os formadores podem consultar as sugestões fornecidas no Anexo 2.1 sobre a melhor forma de utilizar a apresentação PP relevante.</p> <p>No final da actividade, o formador descreverá brevemente aos participantes o conteúdo restante do módulo, ou seja, as técnicas ilustradas abaixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auto-avaliação Cultural - Desenvolver uma cadeia de resultados - Partilha de experiências e narrativa - Perguntas em aberto - Aprendizagem prática e dramatização 	<p>15m</p>
<p>2.2 <i>Autoavaliação cultural</i></p>	<p>A actividade apresenta uma ferramenta que pode permitir aos estagiários expressarem-se explicitamente e reflectir sobre a forma como se entendem em termos de cultura, mas também sobre o grau de compreensão e apreciação que demonstram em relação à sociedade de acolhimento.</p> <p>Desta forma, a actividade ajuda os mentores a introduzir este tópico difícil aos</p>	<p>No que respeita ao mentor cultural em particular, a técnica de autoavaliação cultural pode servir como uma ferramenta valiosa para iniciar uma relação significativa entre mentor e aprendiz.</p> <p>O formador deve introduzir esta técnica aos participantes, concentrando-se numa abordagem de análise SWOT e com a ajuda da apresentação PPT relevante (ver Anexo 2.2).</p>	<p>20m</p>

	mentores e futuros mentores como um primeiro passo para a integração e competência cultural.		
<i>2.3 Desenvolvimento da cadeia de resultados</i>	<p>Esta actividade discute um aspecto fundamental do coaching: a definição de objectivos.</p> <p>Introduz os participantes na técnica da "cadeia de resultados", que serve como exemplo que ilustra o processo de definição de objectivos e planeamento.</p> <p>Esta metodologia lógica apoiará os participantes na sua estratégia de desenvolvimento e realização de objectivos quando acabarem por criar as suas próprias relações de mentoria.</p>	<p>O formador começará por apresentar um sistema básico de cadeia de resultados, através de um quadro negro ou outros meios digitais. (ver Anexo 2.3)</p> <p>Desde o início, o formador deve deixar claro que qualquer programa de definição de objectivos de mentoria é centrado na pessoa, o que significa que se baseia nas necessidades e expectativas de cada pessoa a ser mentorizada e, portanto, nunca deve haver duas cadeias de resultados idênticas.</p> <p>Explicará então os vários passos no desenvolvimento de um tal plano, mais uma vez com enfoque numa abordagem SWOT.</p> <p>No final da actividade, o formador dará tempo aos participantes para fazerem perguntas e proceder à sua breve resposta. Se o tempo o permitir, os participantes serão convidados a desenvolver a sua própria cadeia de resultados simples, estabelecendo um objectivo específico e planeando os passos necessários para o alcançar.</p>	20m
<i>2.4 Partilha de experiências e narração de histórias</i>	<p>Esta actividade sublinha a importância da partilha de experiências pessoais no contexto de uma relação de mentoria. Ao mesmo tempo, ilustra alguns dos perigos da utilização excessiva desta técnica e promove a técnica de "contar histórias" como uma alternativa.</p> <p>Ao apresentar ambas as técnicas, a actividade proporciona aos participantes uma visão do que pode ser a ferramenta mais crítica de um mentor, bem como algumas</p>	<p>Uma parte fundamental de ser um mentor é agir como um modelo para o aprendiz. Para o conseguir, contudo, é vital que o protegé se identifique com o mentor como alguém que já passou por problemas semelhantes aos seus.</p> <p>A partilha de experiências pessoais é uma técnica que facilita este processo e, em geral, constrói confiança entre mentor e aprendiz.</p> <p>Nesta actividade, o formador deve ilustrar os pontos acima referidos e fornecer algumas directrizes sobre a utilização adequada das técnicas relevantes. (ver Anexo 2.4)</p>	15m

		directrizes básicas para a sua utilização.		
2.5	<i>Perguntas abertas</i>	Esta actividade apresenta a Técnica de Perguntas Abertas à Imprensa como uma forma de introduzir um tema difícil. Complementa outras capacidades de comunicação que os mentores devem ter para assegurar uma relação de mentoria construtiva.	O formador vai apresentar a Técnica de Perguntas Abertas, explicando a estrutura de tais perguntas, bem como os benefícios e as razões para a sua utilização. (ver Anexo 2.5) Depois disto, deve convidar os facilitadores a desenvolver e partilhar com o grupo as suas próprias questões em aberto.	<i>10m</i>
2.6	<i>Aprendizagem prática e dramatização</i>	<i>As últimas técnicas apresentadas são principalmente práticas e podem complementar as outras actividades de orientação. Através da aprendizagem prática e da representação de papéis, o estagiário pode aprender directamente competências práticas que o ajudarão na sua vida quotidiana. Além disso, estas competências podem servir como um meio para melhor compreender os conhecimentos culturais.</i>	Nesta actividade, o formador explica a aprendizagem prática e as técnicas de role-playing. (ver Anexo 2.6) Ele analisa para os participantes a lógica destas técnicas é que aprender fazendo é mais eficaz do que um esforço teórico. Contudo, salienta que o facilitador deve ter em mente que nem todas as disciplinas podem ser ensinadas desta forma e que o conhecimento cultural é mais do que apenas competências práticas quotidianas. Ao mesmo tempo, aconselha-se cautela, uma vez que, como mencionado anteriormente, a tutoria não deve resolver directamente problemas para o protegé, mas deve indirectamente capacitar o protegé para se desenvolver por si próprio.	<i>10m</i>
2.7	<i>Primeira sessão de treino: Dramatização</i>	A actividade final ajudará os participantes a compreender os pontos-chave do módulo de uma forma interactiva. Em particular, irá rever os princípios-chave em que a mentoria deve basear-se, bem como os primeiros passos que uma relação de mentoria deve tomar.	Em suma, a sessão terminará com uma representação interactiva, onde os participantes serão convidados a desempenhar o papel de mentor e de pessoa mentora durante a sua primeira reunião. O formador deve centrar a atenção dos formandos nos seguintes pontos: - Apresentar os princípios básicos de mentoria ao mentor (fictício)	<i>30m</i>

	Além disso, apresentará a técnica de dramatização de uma forma mais concreta, encorajando os participantes a envolverem-se directamente na mesma.	<p>- Estabelecer um calendário para as sessões de treino: global e recorrente, por exemplo, "a relação durará 1 ano, salvo especificação em contrário mais tarde, ver-nos-emos uma vez por semana no DIA/Noite)</p> <p>- Definir/Discutir objectivos iniciais: o mentor (imaginário) deve orientar o aprendiz (imaginário) a pensar nos seus objectivos e a colocá-los em palavras - se não se conseguirem exprimir.</p>	
UNIDADE 3: PRINCIPAIS CAPACIDADES DE LIDERANÇA			1h
Atividades	Objetivos das Atividades	Instruções	Duração
3.1 <i>A empatia como primeiro meio de encontrar o outro. Aprender a entrar e sair da relação sem se magoar a si próprio.</i>	<i>O elemento de empatia é considerado essencial para fazer contacto com a outra pessoa e construir uma ponte de comunicação.</i>	<p>O formador explicará aos participantes o que é a empatia, distinguindo entre empatia positiva e negativa.</p> <p>(ver Anexo 3.1)</p> <p>Ela também assegurará que, no final da actividade, haja tempo suficiente para os participantes partilharem alguns pensamentos e sentimentos sobre empatia e especialmente empatia por pessoas com diferenças culturais ou de outro tipo.</p>	20m
3.2 <i>Apresentação de casos em que o mentor desempenha um papel particularmente complexo na dinâmica da relação mentor-mentee. Aptidões e competências transferíveis necessárias para um mentor eficaz.</i>	<i>Ao fornecer dois exemplos concretos, esta atividade visa preparar os participantes para situações em que o mentor desempenha um papel particularmente complexo na dinâmica das relações de mentoria, bem como informá-los sobre as melhores formas de actuação em tais casos, tendo em conta tanto o benefício do mentee como o seu próprio bem-estar.</i>	<p>Depois de apresentar cada uma das duas situações que podem ocorrer em algum momento da relação de mentoria, o formador pede aos participantes que imaginem como agiriam numa situação semelhante.</p> <p>Ele ou ela explica então a linha de acção correcta e as razões pelas quais ela é correcta, e convida os participantes a partilharem os seus pontos de vista e a discutirem mais aprofundadamente a questão.</p> <p>Discussão em grupo sobre o tema.</p> <p>(ver Anexo 3.2)</p>	20m
3.3 <i>Aptidões e competências essenciais</i>	Esta actividade final centra-se num conjunto de	O formador deve introduzir os participantes ao conceito de "competências transferíveis", que	20m



<i>transferíveis para um mentor eficaz.</i>	competências transferíveis exigidas a um mentor eficaz e encoraja os participantes a tentar cultivá-las mais em todas as áreas das suas vidas.	são necessárias para criar relações de mentoria eficazes. (ver Anexo 3.3) Ao concluir o módulo, o formador deve deixar claro que o estabelecimento de uma relação de mentoria pode ser benéfica não só para o desenvolvimento pessoal do mentee, mas também para o desenvolvimento do mentor, e pode ajudar o mentee a adquirir novas competências interpessoais e interculturais e/ou consolidar aquelas que ele já possui.	
---	--	--	--

9. Anexos

Anexo 1.1

<i>Multiculturalismo</i>	<i>Interculturalidade</i>
<p>O multiculturalismo nada mais é do que o registo objectivo da realidade, da coexistência no mesmo território de diferentes povos, nacionalidades, línguas e valores.</p> <p>Esta visão não fornece qualquer juízo de valor, é um simples registo da composição extremamente complexa da "aldeia global", de acordo com uma abordagem relativista.</p> <p>Ao mesmo tempo, o multiculturalismo permite-nos confrontar-nos através de um encontro com o Outro. Ajuda-nos a ser abertos e a 'aceitar' formas de comportamento e pensamento que podem diferir significativamente das nossas próprias.</p> <p>Por esta razão, a ênfase não está simplesmente em descrever o rico mosaico de culturas que coexistem nas sociedades contemporâneas, mas em apresentar oportunidades de interacção entre culturas em termos de auto-descoberta, respeito mútuo e enriquecimento da identidade.</p>	<p>Em contraste com o conceito de multiculturalismo, a interculturalidade enfatiza a interacção entre culturas.</p> <p>Na nossa vida quotidiana, a diversidade é cada vez mais encontrada em cada vez mais contextos, tais como no trabalho com colegas de outros países, em lares onde vivem pessoas de diferentes nacionalidades, no entretenimento e muito mais.</p> <p>A interculturalidade sublinha que, em vez de aceitar passivamente o multiculturalismo das sociedades modernas, as pessoas culturalmente diversas devem procurar a interacção umas com as outras, promover o diálogo e procurar descobrir-se a si próprias, compreender-se mutuamente e encontrar unidade e força na diversidade.</p>

Anexo 1.2

Assimilação, Integração e Inclusão.

O termo "Assimilação" provém da etimologia do anúncio da preposição latina, que denota um movimento unilateral. Vale a pena lembrar que os antropólogos que inventaram o termo enfatizaram claramente que a assimilação é um processo bidireccional (Herskovits), mesmo que muitas vezes seja desigual. A cultura do "doador" é também modificada pelo que recebe da cultura a que dá.

Esta distinção, embora útil, está a tornar-se cada vez mais ténue na sociedade actual, onde os dois processos estão cada vez mais interligados e sobrepostos devido ao sistema de informação e comunicação dos meios de comunicação planetários, e onde as fronteiras territoriais das culturas individuais estão a tornar-se cada vez menos activas.

Cada indivíduo ou grupo tem dificuldade em perceber o carácter endógeno ou exógeno da sua mudança cultural (valor e conteúdo comportamental). É portanto essencial chegar a termos como integração mas sobretudo inclusão mútua entre pessoas de diferentes origens.

Um indivíduo ou um grupo tem dificuldade em perceber o carácter endógeno ou exógeno da sua mudança cultural (valor e conteúdo comportamental). É portanto importante chegar à adopção de termos como a integração mas sobretudo a inclusão mútua de pessoas de diferentes origens.

A fim de compreender estes dois termos:

- *A **integração** é um processo de dois sentidos em que tanto os migrantes como os residentes locais se adaptam um ao outro. O processo é enquadrado por um ambiente seguro e não discriminatório que permite a interacção intercultural.*
- *A **inclusão** é a prática ou política de proporcionar igualdade de acesso a oportunidades e recursos às pessoas que de outra forma enfrentariam a exclusão ou marginalização. A inclusão é simultaneamente um resultado de um processo de integração bem sucedido e um factor importante que influencia as taxas de sucesso da integração. Uma sociedade inclusiva assegura que os migrantes ou outras populações minoritárias se tornem parte integrante da sociedade e sejam capazes de realizar todo o seu potencial, levando vidas gratificantes e agradáveis.*

No encontro e confronto entre indivíduos e diferentes grupos sociais e culturais, não só a diversidade e diferença, mas também a desigualdade ou igualdade das relações entre os grupos encontrados devem ser tidas em conta. São estes últimos que muitas vezes decidem (e não as propriedades intrínsecas das culturas em interacção) o conteúdo e os métodos dos intercâmbios que se realizam, bem como as novas formações culturais que emergem.

Anexo 1.3

Comunicação Intercultural Do's & Don'ts

DOs	DON'Ts
<ul style="list-style-type: none"> • Estar aberto à diversidade e esperar lidar com as diferenças • Tenha consciência do seu próprio comportamento e estilo de comunicação - é diferente do que se espera culturalmente da outra pessoa? • Mostrar preocupação genuína com outras pessoas e as suas opiniões, a honestidade deve reduzir as hipóteses de mal-entendidos ou repercussões • Confrontar os seus próprios estereótipos • Esteja atento à linguagem corporal e à comunicação não verbal que utiliza, esteja atento aos sinais/sinais não verbais utilizados por pessoas de diferentes origens culturais • Tente adaptar o seu estilo de comunicação ao contexto/ contexto geral 	<ul style="list-style-type: none"> • Não assuma que todos se comportam de uma forma estereotipada com base no seu país de origem • Não tenha medo de mal-entendidos ou mesmo conflitos. É normal que eles surjam. Tente adquirir competências eficazes de gestão de conflitos, tais como explicar os seus pontos de vista de uma forma educada, respeitando os pontos de vista dos outros. • Não seja defensivo, assumindo que a outra pessoa tem más intenções desde o início • Não tomar a compreensão como certa. Num contexto transcultural, é importante esclarecer tudo até se habituar aos padrões de comportamento e pensamento da outra pessoa

Anexo 2.1

Sugestões para um melhor desenvolvimento da apresentação PPT relevante.

Para chamar a atenção dos participantes e promover a participação activa desde o início, o formador inicia esta sessão fazendo uma pergunta:

"Qual é, na sua opinião, a diferença entre guiar e ensinar?"

Com base nas respostas que se seguem, ou na falta delas, o formador procede a responder à pergunta da forma mais interactiva possível.

Explica ainda que embora a tutoria envolva relações de confiança de longo prazo e menos formais, deve seguir certos princípios gerais a fim de ser eficaz.

Em particular, independentemente das técnicas específicas utilizadas em cada caso, a tutoria deve ser alinhada com as seguintes:

Confidencialidade:

O mentor compromete-se a não partilhar com terceiros quaisquer informações ou dados pessoais do aprendiz.

Alvo:

A relação é adaptada às expectativas e necessidades do aprendiz e tem objectivos específicos e um período de tempo pré-definido

Abordagem "Não contar":

Um mentor não deve resolver directamente os problemas do aprendiz, uma vez que a longo prazo, isto não ajuda o aprendiz a aprender ou a melhorar. Em vez disso, o papel do mentor é dar poder ao protegé e apoiá-lo na procura de soluções para os seus problemas.

Política de porta aberta:

O mentor é livre de terminar a relação de mentoria se decidir que não está a servir os seus objectivos.

Uma breve discussão pode seguir-se sobre os pontos acima referidos. Se a atitude dos participantes for passiva, o formador deve fazer-lhes perguntas directas, por exemplo sobre se algo os confundiu ou os impressionou, se no futuro poderão ver-se a si próprios como mentores.

Ao concluir a actividade, o formador deve mencionar que, para além do acima referido, existem outras técnicas testadas ao longo do tempo que um mentor pode utilizar para melhor apoiar o seu estagiário.

Algumas das mais importantes destas técnicas são apresentadas nas actividades abaixo, com o objectivo de facilitar a transição dos participantes para mentores.

Anexo 2.2

Técnica de Autoavaliação Cultural

i. Instruções técnicas

Esta técnica deve ser utilizada o mais cedo possível no contexto da tutoria, após estabelecer um calendário para a tutoria e explicar ao participante os princípios básicos ilustrados na actividade anterior.

Através da Autoavaliação Cultural, o mentor convida o aprendiz a considerar as características particulares da sua própria cultura em comparação com as da sociedade de acolhimento. Desta forma, o participante pode adoptar uma abordagem de análise **SWOT**, pela qual examina os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças.

"Que diferenças ou semelhanças pode o facilitador identificar entre as duas culturas e de que forma as apresenta, como oportunidades ou ameaças?"

Ao iniciar este tipo de inquérito, o mentor ajudará o aprendiz a descrever como o entende a si próprio e à sua cultura, o que pode ser o primeiro passo para descobrir o eu em termos de cultura e apreciação cultural.

Ao discutir os medos e preocupações do mentor, bem como as diferenças, pontos fortes e fracos que ele ou ela percebe sobre si próprio em relação ao novo ambiente, tanto ele ou ela como o mentor poderão enfrentar-se sem preconceitos, enriquecer a sua compreensão da cultura do anfitrião e da cultura em geral, e superar quaisquer dificuldades que o mentor possa ter.

ii. Exemplo de uma análise SWOT, centrada na cultura.

Características de mentor, competências e aptidões de um ponto de vista cultural



Oportunidades apresentadas pelo novo ambiente cultural

Anexo 2.3

Desenvolvimento da cadeia - Resultado

Sobre a realização dos objectivos iniciais e orientação bem sucedida:

Com base na informação actual, a concepção da cadeia de resultados é feita da melhor maneira possível. Por conseguinte, é muitas vezes necessário ajustar-se a dados futuros.

Isto, no entanto, não significa que a orientação tenha falhado. Desde que o mentor e o protegido sejam capazes de avaliar e reavaliar juntos a sua relação e os seus resultados, bem como os vários sucessos e dificuldades que possam ter encontrado, a relação de mentoria é certamente construtiva para ambos.

Por outro lado, se todos ou a maioria dos objectivos de uma cadeia de resultados forem alcançados, isto marca sem dúvida o sucesso da relação de mentores, mas não necessariamente o seu fim, uma vez que o mentor e o aprendiz são livres de desenvolver novas cadeias que, por sua vez, estabelecerão novos objectivos.

Desenvolvimento da cadeia de resultados 101:

A definição de objectivos e o desenvolvimento de uma cadeia de resultados deve ter as seguintes características:

- Ser centrado na pessoa e adaptado às necessidades específicas de cada indivíduo a ser conduzido
- Fazer uso dos resultados produzidos por uma ferramenta de auto-avaliação cultural ou uma ferramenta semelhante
- ser flexível e pronto a ser adaptado a futuros dados/resultados

Esquema básico da cadeia de resultados:



Anexo 2.4

Troca de experiências pessoais e técnica de narração de histórias

Neste processo, o mentor deve lembrar-se que não é ele/ela quem deve ser o foco, mas sim o mentee:

Troca de experiências pessoais Dos & Don'ts

DOs	DON'Ts
<ul style="list-style-type: none"> • Abordar quaisquer preocupações expressas pelo mentor ou relacionadas com os objectivos do mentor • Seja breve e dê conselhos explicativos • Seja honesto • Lembre-se que pode não haver uma solução de tamanho único para todas as preocupações do mentor 	<ul style="list-style-type: none"> • Não fale excessivamente de si próprio ou mostre gabarolice • Não tenha uma mentalidade competitiva • Não se compare com a pessoa que está a orientar • Não subestime o carácter do mentor e/ou as dificuldades que ele enfrenta

Ao partilhar experiências passadas, o mentor pode responder a uma série de questões relevantes que surgem durante as sessões de mentoria, tais como:

- O mentor encontrou algum problema ou oportunidade semelhante com o aprendiz? Em caso afirmativo, como é que ele ou ela lidou com eles?
 - Como é que o mentor conseguiu aprender a língua do país de acolhimento?
 - Que tipo de dificuldades encontrou o mentor no início durante a socialização? Como é que os ultrapassou?
 - Como é que o mentor conseguiu encontrar um emprego? Houve dificuldades na comunicação dentro do seu ambiente de trabalho e como é que as ultrapassou?
- Inquéritos como os acima mencionados servem como força motriz da relação de mentoria.

Dito isto, considerando que demasiada conversa sobre o eu (mentor) pode desviar a relação do desenvolvimento do mentor, e/ou enfraquecê-la ao colocar demasiada ênfase no sucesso do mentor, a partilha de experiências passadas pode também tomar uma forma alternativa, "contar histórias".

A técnica Narrativa é, no entanto, semelhante à partilha de experiências passadas:

- As experiências são partilhadas sob o disfarce de uma terceira personagem, fictícia.
- As experiências baseiam-se em factos, que são deliberadamente modificados de uma forma realista, a fim de realçar um significado.

As técnicas acima referidas devem ser utilizadas de forma intercambiável, uma vez que partilham funções semelhantes. No entanto, não é fácil equilibrar entre os dois e saber quando utilizar cada



técnica da melhor forma. À medida que a tutoria continua, o mentor ganhará uma noção do que escolher e isto será algo em que melhorará.

Finalmente, durante as perguntas e respostas, tanto o mentor como o aprendiz devem ter em mente os resultados da análise da autoavaliação SWOT.

Anexo 2.5

Perguntas abertas

Relativamente ao estilo de comunicação, é importante numa relação de mentoria que o mentor não actue como uma autoridade que fornece soluções directas.

Pelo contrário, uma vez que as discussões sobre questões difíceis surgem dentro da relação, tais como avaliar o comportamento do mentor, descobrir motivações e medos ocultos, e discutir raça, etnia e cultura, é frequente não haver uma única resposta ou linha de acção "certa".

Por esta razão, e para facilitar a aprendizagem mútua e a auto-descoberta, o mentor pode utilizar a técnica de Perguntas Abertas:

As perguntas em aberto são fáceis e indirectas, por exemplo:

"Tem alguma ideia do porquê? ..."

"Não tenho a certeza, mas acho que pode estar a fazer isto porque..."

"Pergunto-me se se estará a comportar assim porque..."

Além disso, as perguntas abertas servem múltiplos propósitos:

Iniciar uma conversa, quebrando o gelo inicial sobre um tema difícil

Facilitar o processo de conhecer-o-saber e pode levar a abordar directamente os preconceitos da outra pessoa

– Eles guiam subtilmente a conversa de uma forma específica, sem ofender a outra pessoa.

Anexo 2.6

Aprendizagem Prática e Técnica de Interpretação de Papéis

A Técnica de Aprendizagem Prática é uma abordagem complementar das sessões de coaching que de outra forma se centram na discussão.

Em vez de simplesmente dar conselhos ao mentor e destacar pontos de interesse através de experiências pessoais ou histórias fictícias, a técnica de aprendizagem prática permite ao mentor apoiar o mentee de uma forma mais directa.

- Uma vez discutido um tema de forma significativa nas sessões, o mentor pode seguir o mentee num ambiente da vida real onde os conhecimentos relevantes são utilizados em termos práticos e vice-versa.

Alternativamente, a técnica de encenação pode ser utilizada.

- A técnica de representação de papéis baseia-se num cenário fictício em que o mentor e o mentee interpretam terceiros para praticar em situações relevantes. No exemplo da mesa, o mentor poderia desempenhar o papel de um empregado do banco.

As razões para preferir a técnica de dramatização à aprendizagem prática incluem:

- ✓ Em algumas situações, tais como uma entrevista de emprego, não é permitido acompanhar o coachee
- ✓ A representação de papéis pode reduzir o stress associado a uma situação da vida real
- ✓ O role-playing permite a repetição, prática e teste de comportamentos alternativos
- ✓ A orientação não deve resolver directamente os problemas do estagiário, mas deve ajudar o estagiário a desenvolver-se por si próprio e a tornar-se independente

Exemplo: Competências do Cidadão

Um tópico que se enquadra nos requisitos da aprendizagem prática é o conhecimento/competências dos cidadãos:

Depois de explicar o procedimento a seguir para realizar uma acção numa instituição ou serviço, o mentor pode acompanhar o progenitor e mostrar o processo na prática.

Por exemplo, o mentor e o aprendiz podem visitar juntos um banco local e abrir uma conta bancária para o aprendiz. Podem então discutir como se sentiu o mentor ao comunicar culturalmente com o pessoal do banco e se ele ou ela seguiu com sucesso a etiqueta cultural.



Anexo 3.1

A empatia é a capacidade de compreender o humor, comportamento e sentimentos dos outros, ou seja, "colocar-se no lugar do outro".

*A **empatia positiva** refere-se à capacidade do sujeito de participar plenamente na alegria dos outros. Com base nisto, percebe-se a alegria dos outros, estando consciente da felicidade que sentem. Neste sentido, a empatia em termos positivos pode geralmente ser ligada à simpatia. A alegria experimentada através da empatia é, no entanto, diferente em conteúdo da alegria experimentada através da simpatia. A primeira não é uma verdadeira alegria e é, portanto, menos intensa e duradoura. Em contraste, o sentimento de alegria experimentado através da empatia é genuíno. Neste caso, o conteúdo da alegria é partilhado com o da outra pessoa.*

*Entendemos a **empatia negativa** como a experiência de alguém que é incapaz de sentir a alegria dos outros, transferindo os seus sentimentos para a sua própria experiência original. Isto é porque algo está a ir contra ele ou ela. Uma experiência passada ou presente ou a personalidade da própria pessoa funciona como uma barreira à sua capacidade de perceber a alegria dos outros. Um exemplo pode ser o da perda de um ente querido, que impede a pessoa de mostrar compaixão pela dor do outro e assim partilhá-la. Neste caso, de facto, o triste acontecimento e as mesmas emoções que dele decorrem causam um conflito, pois o eu sente-se dividido em dois lados: viver na alegria dos outros ou ficar arrependido do que aconteceu.*

Anexo 3.2

Durante esta actividade, dois casos fictícios tornam-se claros, sobre momentos críticos na relação de mentoring, em que o mentor é solicitado a fazer uma escolha:

- i. O coachee pode, a dada altura, não saber lidar emocionalmente com uma situação - por exemplo, a partilha de notícias difíceis por um membro da família. Nesses casos, o mentor não deve agir como uma figura de proa dando apoio psicológico, como um psicólogo faria, mas sim como um amigo, um ponto de referência para permitir ao mentor dar-lhe a oportunidade de não se sentir só. Em caso de dificuldades adicionais, o mentor pode indicar ao mentee o profissional adequado para o ajudar na situação actual. Em termos simples, o mentor deve sempre lembrar-se de agir como um mentor que fornece orientação cultural, e não como um conselheiro profissional, psicólogo ou, em geral, alguém que tem de trazer e resolver todos os problemas do mentee.*
- ii. Um caso mais simples é quando o mentee, tendo estabelecido uma relação amigável e de apoio com o mentor, é incapaz de manter a relação por razões pessoais ou porque conseguiu integrar-se na sociedade de acolhimento. Em tais casos, o mentee não deve ser magoado emocionalmente e, portanto, é importante que o mentor tenha aceite a natureza frequentemente transitória do papel. O fim da relação de mentoria também significa o sucesso de todo o processo.*



Anexo 3.3

As **competências transferíveis** são geralmente consideradas não relacionadas com um trabalho específico, disciplina académica ou campo de conhecimento e podem ser utilizadas numa vasta gama de situações e arranjos de trabalho.

As **competências-chave** transferíveis que os participantes podem ter cultivado noutras áreas das suas vidas e que são necessárias para se tornarem mentores eficazes incluem:

1. **Audição activa:** prática na qual se dá toda a atenção ao orador, está presente e pronto a ouvir atentamente, repara que mensagens verbais e não verbais estão a ser enviadas, e depois fornece o feedback apropriado. Esta forma de ouvir transmite uma compreensão mútua entre orador e ouvinte e é uma ferramenta eficaz para a construção de uma relação de confiança.

2. **Inspirando confiança:** Construir confiança é a base sobre a qual a relação de mentor é construída, pelo que o mentor deve ser uma pessoa que inspira confiança nos outros e pode ser confiada por eles. É claro que a confiança é algo que se desenvolve ao longo do tempo. No entanto, um mentor eficaz, para o conseguir, deve comportar-se de forma apropriada:

- o Cumprir as suas promessas
- o Admita os seus erros
- o Seja honesto mas também cuidado para não magoar ninguém
- o Passar tempo suficiente com a pessoa guiada
- o Estar genuinamente interessado no desenvolvimento da pessoa mentor

3. **Proporcionar encorajamento:** ser capaz de encorajar o coachee é vital para a relação de coaching e para capacitar o coachee a atingir os seus objectivos. No entanto, fornecer um incentivo eficaz nem sempre é fácil e requer compaixão e um interesse genuíno na outra pessoa. Um mentor encorajador tem o cuidado de reconhecer os esforços do aprendiz e de fornecer um feedback baseado na honestidade.