



WomenUp

Guideline for educators



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Índice

Guia do facilitador: Programa de aconselhamento profissional WomenUp	3
Índice	3
Introdução	3
Objetivos do programa e público-alvo	4
Fundamentos teóricos	4
O LifeComp está estruturado em três áreas de competência interligadas	4
1. Área pessoal	4
2. Área social	5
3. Área de Aprender a Aprender	5
Objetivo e Utilização:	5
O Modelo de Coaching GROW: Uma Abordagem Estruturada para o Desenvolvimento Pessoal e Profissional	6
1. Meta – Esclarecer o objetivo	6
2. Realidade – Compreender a situação atual	6
3. Opções – Explorar as possibilidades	6
4. Vontade – Comprometer-se com a ação	7
Benefícios e aplicações do modelo GROW	7
Conclusão	7
Estrutura do programa	8
Diretrizes de facilitação	8
1. Preparação: Estabelecer as bases	8
2. Estabelecer regras básicas: comunicação respeitosa	9
3. Escuta ativa: construir confiança e conexão	9
4. Incentivar a participação: equilibrar segurança e inclusão	9
5. Fornecer feedback e reforço: apoiar o crescimento	9
Instruções da actividade (visão geral)	10
Formatos de implementação	10
Estratégias de envolvimento e motivação	10
1. Quebra-gelos e energizadores: criar conexão e conforto	11
2. Partilha de histórias pessoais e exemplos do mundo real: tornar o conteúdo identificável	11
3. Comemorar pequenas conquistas: construir confiança e impulso	11
4. Elogios e incentivo: promover um clima de apoio	12



5. Recursos visuais e métodos interativos: melhorar a compreensão e o envolvimento	12
Avaliação e feedback	12
1. Ferramentas de autoavaliação e registos de reflexão: promover a apropriação da aprendizagem	13
2. Feedback dos participantes: ouvir a voz do aluno	13
3. Verificações formativas: monitorizar o progresso ao longo do caminho	13
4. Adaptar as atividades com base no feedback: ser responsivo e flexível	14
Estudos de caso e boas práticas	14
Estudo de caso 1: Comunicação de empoderamento para o emprego	14
Estudo de caso 2: Reconstruindo a ambição por meio do estabelecimento de metas	15
Perspetiva de boas práticas: o poder da aprendizagem combinada	15
Ferramentas adicionais e agradecimentos	15
ANEXO 1 Modelo de planeamento de actividade	16
ANEXO 2 Modelo de diário de reflexão	16
ANEXO 3 Folha de resumo LifeComp	17



Introdução

O Programa de Aconselhamento Profissional *WomenUp* visa o empoderamento de mulheres desfavorecidas, particularmente mães solteiras, refugiadas e migrantes, proporcionando-lhes competências essenciais para a vida e a empregabilidade. Este guia apoia os facilitadores na implementação eficaz do programa através de metodologias estruturadas, técnicas de coaching e práticas inclusivas. O guia foi concebido para ser prático, acessível e adaptável a diversos ambientes de aprendizagem. Este guia tem como objetivo apoiar os facilitadores — conselheiros de carreira, formadores, educadores e assistentes sociais — na implementação eficaz do programa, com sensibilidade às origens e necessidades únicas dos participantes. Ele fornece uma estrutura abrangente, mas prática, para a realização de workshops e sessões de coaching, combinando metodologias estruturadas, estratégias de definição de objetivos, práticas inclusivas e abordagens centradas nos participantes.

Os elementos-chave incluem ferramentas para avaliar as competências e aspirações individuais, métodos para construir confiança e motivação e exercícios que promovem a integração social, as competências de comunicação e a preparação para o trabalho. O guia também introduz princípios de facilitação intercultural e informados sobre traumas para garantir um ambiente de aprendizagem seguro e de apoio.

A adaptabilidade é uma característica central do guia: ele pode ser adaptado a vários contextos institucionais, culturais e linguísticos, permitindo que facilitadores de diferentes regiões e organizações ajustem as atividades e o conteúdo conforme necessário. Seja ministrado por meio de sessões em grupo ou coaching individual, o programa promove o empoderamento, a resiliência e a cidadania ativa, apoiando, em última instância, o caminho das mulheres rumo à independência económica e à inclusão social.

Objetivos do programa e grupo-alvo

Objetivos:

- Reforçar as competências para a vida com base no quadro europeu LifeComp.
- Promover o crescimento pessoal, a autoconfiança e a preparação para o emprego.
- Apoiar a integração na sociedade e no mercado de trabalho.

Público-alvo:

- Mulheres desfavorecidas, incluindo migrantes, mães solteiras e refugiadas.
- Alunos adultos com diferentes níveis de educação e necessidades de aprendizagem.

Fundamentos teóricos

Estrutura LifeComp

Dividido em três áreas: Pessoal (por exemplo, autorregulação), Social (por exemplo, empatia) e Aprender a Aprender (por exemplo, gestão da aprendizagem). A **Estrutura LifeComp** é uma estrutura europeia desenvolvida pelo Centro Comum de Investigação (JRC) da Comissão Europeia para promover **competências para a aprendizagem ao longo da vida**. Foi concebida para apoiar os sistemas de educação e formação em toda a Europa, fornecendo uma referência comum para o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e de aprendizagem fundamentais.

O LifeComp está estruturado em três áreas de competências interligadas

1. Área pessoal

Centrada na capacidade de compreender e gerir a si próprio.

As competências-chave incluem:

- **Autorregulação:** gerir emoções, pensamentos e comportamentos em diferentes situações.
- **Flexibilidade:** adaptar-se à mudança, lidar com a incerteza.
- **Bem-estar:** Manter um equilíbrio saudável entre a saúde mental, física e emocional.

2. Área social

Enfatiza a interação eficaz com os outros.

As competências-chave incluem:

- **Empatia:** Compreender e partilhar os sentimentos dos outros.
- **Comunicação:** Expressar-se de forma clara e ouvir ativamente.
- **Colaboração:** Trabalhar eficazmente com os outros de forma respeitosa e inclusiva.

3. Área de Aprender a Aprender

Promove a aprendizagem autónoma e contínua.

As competências-chave incluem:

- **Mentalidade de crescimento:** acreditar que as capacidades podem ser desenvolvidas através do esforço.

- **Pensamento crítico:** Avaliar informações e argumentos de forma lógica.
- **Gestão da aprendizagem:** definir objetivos, monitorizar o progresso e refletir sobre os resultados.

Objetivo e utilização:

A estrutura LifeComp tem como objetivo:

- Ajudar os educadores a conceber experiências de aprendizagem que promovam estas competências.
- Orientar o desenvolvimento curricular e as estratégias de aprendizagem ao longo da vida.
- Apoiar os indivíduos a tornarem-se aprendizes adaptáveis, socialmente responsáveis e autodirigidos num mundo complexo e em constante mudança.

Modelo de Coaching GROW:

- **Objetivo:** Definir objetivos pessoais e profissionais.
- **Realidade:** Avaliar a situação atual.
- **Opções:** Explorar possíveis caminhos e soluções.
- **Vontade:** Comprometer-se com medidas concretas.

O Modelo de Coaching GROW: Uma Abordagem Estruturada para o Desenvolvimento Pessoal e Profissional

Numa era em que o autodesenvolvimento, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida são fundamentais tanto para a realização pessoal como para o sucesso profissional, os modelos de coaching tornaram-se ferramentas essenciais. Entre os mais utilizados e eficazes está o **Modelo de Coaching GROW**, uma estrutura simples, mas poderosa, que ajuda indivíduos e equipas a definir objetivos claros, avaliar a sua realidade atual, explorar estratégias potenciais e comprometer-se com ações concretas. Desenvolvido por Sir John Whitmore e colegas na década de 1980, o modelo GROW tornou-se uma pedra angular do coaching de desempenho em várias disciplinas.

1. Meta – Esclarecer o objetivo

O primeiro passo no modelo GROW é definir a **meta**. Esta etapa é fundamental, pois fornece um senso claro de direção e propósito. As metas devem ser **específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado (SMART)** para garantir clareza e comprometimento. Seja o foco alcançar uma promoção, melhorar as habilidades de comunicação ou aumentar o equilíbrio

entre vida pessoal e profissional, definir uma meta fornece uma âncora motivacional e uma referência para o progresso.

Por exemplo, em vez de afirmar «Quero ser um líder melhor», uma meta baseada no GROW poderia ser «Quero melhorar as minhas competências de gestão de equipa para aumentar o envolvimento dos funcionários em 20% nos próximos seis meses». Esse tipo de meta permite um coaching mais focado e resultados mensuráveis.

2. Realidade – Compreender a situação atual

Uma vez estabelecida a meta, o próximo passo é explorar a **realidade** da situação atual. Isso envolve uma avaliação honesta da posição do indivíduo em relação à meta. Pode incluir a identificação de desafios internos e externos, a revisão de tentativas anteriores e o reconhecimento dos recursos ou competências disponíveis. O coach facilita a reflexão fazendo perguntas abertas, tais como: *O que está a acontecer agora? Que esforços fez até agora? Que obstáculos está a enfrentar?*

Este passo é essencial porque traz clareza à diferença entre o resultado desejado e a condição atual. Ajuda a eliminar suposições e fornece uma base factual para as próximas etapas. Ao compreender a realidade, o coachee pode determinar melhor o que precisa mudar e o que já está a funcionar.

3. Opções – Explorar possibilidades

Com um objetivo em mente e uma imagem clara da realidade atual, a terceira etapa envolve gerar **opções**. Esta fase trata do pensamento criativo e do brainstorming de várias estratégias para avançar. O coach incentiva o coachee a considerar vários caminhos, ponderar os prós e os contras e pensar fora da caixa. O foco não é encontrar a solução perfeita imediatamente, mas sim explorar possibilidades sem julgamento.

Perguntas típicas de coaching incluem: *O que poderia fazer para se aproximar do seu objetivo? O que mais poderia funcionar? Quem pode apoiá-lo? Que recursos poderia usar?* Esta etapa de empoderamento capacita o indivíduo a considerar novas perspetivas e assumir a responsabilidade pelo seu desenvolvimento, participando ativamente no processo de tomada de decisão.

4. Vontade – Comprometer-se com a ação

A etapa final, **Vontade**, traduz o insight em ação. É onde o compromisso é assumido, etapas específicas são planeadas e prazos são definidos. O coachee decide o que fará, quando e como medirá o sucesso. Esta etapa promove a responsabilidade e cria impulso, dividindo objetivos maiores em tarefas gerenciáveis e exequíveis.

O coach pode perguntar: *Que passos irá dar? Quando os dará? Como se manterá motivado? De que apoio irá precisar?* No final desta fase, o indivíduo deve ter um plano de ação claro e um sentido renovado de responsabilidade.

Benefícios e aplicações do modelo GROW

A simplicidade do modelo GROW é a sua maior força. Ele pode ser usado em vários contextos — desde coaching executivo e educação até liderança de equipas e desenvolvimento pessoal. Ele incentiva o pensamento estruturado, aumenta a autoconsciência e promove a autonomia. Além disso, desenvolve habilidades de coaching em líderes, permitindo que eles apoiem as suas equipas por meio do empoderamento, em vez de abordagens diretivas.

Em contextos educacionais, o modelo pode ajudar os alunos a definir objetivos académicos e profissionais. No local de trabalho, apoia a gestão do desempenho, a resolução de conflitos e o desenvolvimento da liderança. Também é útil no coaching de vida e no aconselhamento, onde os clientes buscam clareza e orientação.

Conclusão

O Modelo de Coaching GROW fornece um roteiro claro e prático para a realização de objetivos e o crescimento pessoal. Ao orientar os indivíduos através das quatro etapas – Objetivo, Realidade, Opções e Vontade –, promove clareza, autorreflexão, resolução de problemas e compromisso. A sua eficácia reside na sua adaptabilidade e na forma como incentiva os indivíduos a assumirem a responsabilidade pelo seu desenvolvimento. Como tal, continua a ser uma ferramenta vital para coaches, líderes, educadores e qualquer pessoa empenhada em ajudar os outros a libertar o seu potencial.

Estrutura do programa

O programa consiste em 9 actividades, cada uma focada numa competência de vida diferente:

1. Autorregulação
2. Flexibilidade
3. Bem-estar
4. Empatia
5. Comunicação
6. Colaboração
7. Mentalidade de crescimento
8. Pensamento crítico
9. Gestão da aprendizagem

Cada atividade foi concebida para durar entre 30 e 40 minutos e é adaptável a formatos online, offline e mistos.

Diretrizes de Facilitação

- Prepare-se revisando o modelo da atividade e os materiais necessários.
- Estabeleça regras básicas para uma comunicação respeitosa.
- Seja um ouvinte ativo e solidário.
- Incentive a partilha, mas respeite a privacidade dos participantes.
- Dê feedback e reforço.

A facilitação é mais do que liderar uma atividade em grupo; é um processo cuidadoso e intencional que visa o empoderamento dos participantes, incentivar o diálogo e criar um espaço seguro para a aprendizagem e o crescimento. Seja numa sala de aula, workshop, grupo comunitário ou sessão de formação profissional, a facilitação eficaz depende da preparação, das competências de comunicação e da sensibilidade à dinâmica do grupo. Este ensaio descreve as diretrizes essenciais de facilitação, incluindo preparação, comunicação respeitosa, escuta ativa, incentivo à participação e a importância do feedback, tudo isso contribuindo para uma experiência bem-sucedida e significativa para os participantes.

1. Preparação: Estabelecer as bases

O primeiro passo para uma facilitação bem-sucedida é **uma preparação** minuciosa. Isso envolve revisar o **modelo da atividade**, compreender os **objetivos de aprendizagem** e garantir que todos os **materiais necessários** estejam disponíveis e organizados. Um facilitador bem preparado pode orientar o grupo com mais confiança e se adaptar quando surgirem desafios. A preparação também inclui familiarizar-se com o histórico, as necessidades e as expectativas dos participantes para adaptar a sessão de forma adequada.

Além disso, o planejamento deve antecipar possíveis perguntas, dinâmicas de grupo ou respostas emocionais a conteúdos sensíveis. Um facilitador preparado cria uma estrutura que apoia a espontaneidade, mantendo o foco, a clareza e a continuidade ao longo da sessão.

2. Estabelecer regras básicas: comunicação respeitosa

Um ambiente respeitoso e inclusivo começa com **regras básicas** claramente **estabelecidas**. Essas regras, idealmente criadas em conjunto com os participantes, promovem **o respeito mútuo, a escuta ativa e a participação sem julgamentos**. As diretrizes comuns incluem permitir que uma pessoa fale por vez, ouvir sem interromper, manter a confidencialidade e usar afirmações em primeira pessoa para expressar experiências pessoais, em vez de generalizações.

Ao definir essas expectativas no início, os facilitadores promovem a confiança e a segurança psicológica — dois ingredientes essenciais para uma discussão aberta, especialmente em grupos diversos ou vulneráveis. As regras básicas lembram aos

participantes que todas as vozes são importantes e que o diálogo deve ser honesto e respeitoso.

3. Escuta ativa: construindo confiança e conexão

Um bom facilitador não é apenas um orador, mas também um **ouvinte ativo e empático**. A escuta ativa envolve dar total atenção ao orador, usar sinais verbais e não verbais para mostrar envolvimento e refletir o que foi ouvido para confirmar a compreensão. Essa prática constrói confiança e mostra aos participantes que suas contribuições são valorizadas.

A escuta ativa ajuda os facilitadores a ler nas entrelinhas, detectar emoções subjacentes e responder às necessidades do grupo em tempo real. Também modela o tipo de comportamento atento esperado de todos os participantes, reforçando uma cultura de respeito mútuo.

4. Incentivar a participação: equilibrar segurança e inclusão

Os facilitadores devem **incentivar a partilha, respeitando** ao mesmo tempo **a privacidade e os limites**. Nem todos os participantes estarão prontos para falar abertamente, especialmente em grupos que discutem temas pessoais ou sensíveis. Criar oportunidades para o envolvimento verbal e não verbal — como discussões em pequenos grupos, reflexões escritas ou contribuições anônimas — pode tornar a participação mais acessível.

Incentivar a participação significa reconhecer a contribuição de cada pessoa e evitar pressão ou coerção. Um facilitador habilidoso equilibra o incentivo com a sensibilidade, promovendo um sentimento de pertencimento e, ao mesmo tempo, defendendo a autonomia individual.

5. Fornecer feedback e reforço: apoiar o crescimento

Uma facilitação eficaz inclui oferecer **feedback construtivo e reforço positivo**. O feedback deve ser oportuno, específico e formulado de forma a apoiar o crescimento, em vez de julgar. Quando os participantes expressam ideias, assumem riscos ou demonstram progresso, os facilitadores devem reconhecer esses esforços com incentivo e apreço.

O feedback também é uma via de mão dupla. Os facilitadores devem solicitar feedback sobre o seu próprio desempenho e permanecer abertos a ajustar a sua abordagem. O reforço — seja por meio de comentários afirmativos, resumos de insights ou comemoração do progresso — ajuda a motivar os participantes e reforça os principais pontos a serem lembrados.

Instruções da actividade (visão geral)

Cada actividade segue um formato padrão:

- **Título e objetivo**
- **O que os participantes aprenderão**
- **Materiais necessários**
- **Instruções passo a passo**
- **Diretrizes de implementação (online, offline, misto)**
- **Resultados esperados**
- **Avaliação e reflexão**
- **Recursos adicionais**

Os facilitadores devem rever todas as etapas com antecedência e adaptar os materiais para uso local.

Formatos de implementação

Online:

- Utilização de ferramentas como Zoom, Google Docs, Jamboard.
- Garanta a acessibilidade (compatibilidade com dispositivos móveis, legendas).

Offline:

- Materiais impressos, utilização de dramatizações e criação de tarefas em grupo.

Combinado:

- Combine sessões ao vivo com tarefas autoguiadas.
- Use uma plataforma ou agenda impressa para acompanhar o progresso.

Estratégias de envolvimento e motivação

- Use quebra-gelos e energizadores.
- Partilhe histórias pessoais e exemplos do mundo real.
- Comemore pequenas conquistas.
- Ofereça elogios e incentivo.
- Use recursos visuais e métodos interativos.

Motivar os participantes e manter o envolvimento são aspetos críticos de uma facilitação e ensino eficazes. Seja numa sala de aula, workshop ou sessão de grupo, os facilitadores devem criar um ambiente onde os indivíduos se sintam inspirados, envolvidos e comprometidos com o processo de aprendizagem. Envolver os alunos emocionalmente, cognitivamente e socialmente ajuda a

manter a atenção, aprofunda a compreensão e promove o compromisso de longo prazo com o crescimento. Este ensaio explora estratégias práticas que os facilitadores podem usar para aumentar o envolvimento e a motivação, incluindo o uso de quebra-gelos, contar histórias, reconhecimento, elogios e ferramentas interativas.

1. Quebra-gelos e energizadores: criando conexão e conforto

Começar com **quebra-gelos** é uma forma eficaz de reduzir a ansiedade, apresentar os participantes uns aos outros e construir um sentimento de comunidade. Estas atividades ajudam a criar um ambiente seguro e aberto, onde as pessoas se sentem confortáveis para contribuir. Dependendo do contexto, os quebra-gelos podem ser divertidos e descontraídos, ou reflexivos e significativos. Exemplos incluem jogos de nomes, «duas verdades e uma mentira» ou energizadores simples baseados em movimentos.

Os energizadores também são úteis para reativar a atenção durante sessões longas ou após intervalos. Atividades físicas ou mentais curtas, como alongamentos, questionários rápidos ou desafios em grupo, podem despertar o foco e o entusiasmo, garantindo que os participantes permaneçam alertas e prontos para se envolver.

2. Partilhar histórias pessoais e exemplos do mundo real: tornar o conteúdo identificável

Contar histórias é uma ferramenta poderosa para conexão e aprendizagem. Quando os facilitadores partilham experiências pessoais ou exemplos do mundo real, humanizam o conteúdo e criam ressonância emocional. Os participantes são mais propensos a lembrar-se e a relacionar-se com lições baseadas em situações da vida real.

As histórias podem ilustrar ideias complexas, tornar tópicos abstratos mais concretos e mostrar que os facilitadores são acessíveis e autênticos. Incentivar os participantes a partilhar as suas próprias histórias aumenta ainda mais a confiança e reforça a ideia de que as experiências de todos são contribuições valiosas para o ambiente de aprendizagem.

3. Comemorar pequenas conquistas: construir confiança e impulso

Reconhecer e **celebrar pequenas conquistas** é essencial para manter a motivação, especialmente em programas de longo prazo ou ao abordar temas difíceis. O progresso nem sempre precisa ser monumental — concluir uma tarefa, partilhar uma nova ideia ou assumir um risco ao se manifestar são ações que merecem reconhecimento.

A celebração pode assumir várias formas: elogios verbais, recompensas simbólicas, aplausos ou simplesmente nomear a conquista. Isto cria um ciclo de



feedback positivo que reforça o esforço, aumenta a moral e promove uma mentalidade de crescimento.

4. Elogios e incentivo: promovendo um clima de apoio

Elogios e incentivo consistentes ajudam a construir a autoconfiança e a reduzir o medo do fracasso. É importante que os facilitadores observem e afirmem os esforços dos participantes, não apenas os resultados. O incentivo sincero mostra que tentar, contribuir e aprender são comportamentos valorizados.

Elogios eficazes são específicos, em vez de gerais — por exemplo, dizer «Gostei muito de como você relacionou o seu ponto com a nossa discussão anterior» tem mais impacto do que apenas «Bom trabalho». O incentivo também deve ser inclusivo e equitativo, garantindo que todos os participantes se sintam vistos e apoiados.

5. Recursos visuais e métodos interativos: melhorando a compreensão e o envolvimento

Recursos visuais, como slides, gráficos, imagens e vídeos, ajudam a esclarecer informações complexas e atendem aos alunos visuais. Eles quebram a instrução verbal e adicionam variedade à sessão, o que mantém a atenção alta.

Além dos recursos visuais, **métodos interativos** — como trabalho em grupo, dramatizações, discussões ou ferramentas digitais (enquetes, questionários, quadros colaborativos) — envolvem ativamente os participantes no processo de aprendizagem. A interação transforma ouvintes passivos em alunos ativos, incentiva a colaboração e acomoda diferentes estilos de aprendizagem.

Avaliação e feedback

- Use ferramentas de autoavaliação e registros de reflexão.
- Recolha o feedback dos participantes (verbal ou escrito).
- Inclua verificações formativas: questionários, reflexões.
- Ajuste as atividades com base nas respostas dos participantes.

A avaliação e o feedback são componentes essenciais de qualquer programa educativo ou de formação eficaz. Não só medem o progresso e os resultados da aprendizagem, como também apoiam a melhoria contínua, tanto para os participantes como para os facilitadores. Através de ferramentas como autoavaliação, feedback dos participantes e avaliações formativas, os facilitadores podem criar um ambiente de aprendizagem responsivo que evolui com base nas necessidades e experiências dos envolvidos. Este ensaio descreve as principais estratégias para implementar a avaliação e o feedback, com foco na autorreflexão, na contribuição dos participantes, na avaliação formativa e na facilitação adaptativa.



1. Ferramentas de autoavaliação e registos de reflexão: promover a apropriação da aprendizagem

Incentivar os participantes a se envolverem na **autoavaliação** os ajuda a assumir a responsabilidade pela sua jornada de aprendizagem. **Registos de reflexão**, diários ou listas de verificação permitem que os indivíduos identifiquem seus pontos fortes, reconheçam desafios e acompanhem o progresso ao longo do tempo. Essas ferramentas promovem **habilidades metacognitivas**, que são cruciais para a aprendizagem ao longo da vida — os participantes aprendem a avaliar sua própria compreensão, comportamento e desenvolvimento.

Os facilitadores podem orientar a autorreflexão com perguntas como:

- *O que aprendi hoje?*
- *O que foi desafiante e como lidei com isso?*
- *O que eu faria de diferente da próxima vez?*

Essas práticas reflexivas aprofundam a aprendizagem ao conectar experiências a insights, incentivando o crescimento além do envolvimento superficial.

2. Feedback dos participantes: ouvir a voz do aluno

Recolher o **feedback dos participantes**, tanto **verbal como escrito**, fornece informações valiosas sobre a eficácia de uma sessão ou programa. Os facilitadores podem usar inquéritos curtos, cartões de comentários anônimos, discussões em grupo ou conversas individuais para recolher opiniões sinceras.

As perguntas podem incluir:

- *O que foi mais útil hoje?*
- *O que poderia ser melhorado?*
- *Sentiu-se incluído e ouvido?*

O feedback verbal durante as sessões, especialmente quando incentivado em um ambiente aberto e respeitoso, permite que os facilitadores se adaptem em tempo real. O feedback de empoderamento para os participantes, dando-lhes voz na definição da experiência de aprendizagem e garantindo que suas necessidades sejam atendidas.

3. Verificações formativas: monitorizar o progresso ao longo do caminho

Em vez de esperar por uma avaliação final, **as avaliações formativas** permitem que os facilitadores verifiquem a compreensão ao longo do processo de aprendizagem. Estas podem incluir **questionários**, reflexões em grupo, sondagens rápidas ou verificações informais de conhecimentos. O objetivo não é classificar o desempenho, mas identificar o que está a ser compreendido e onde são necessários esclarecimentos.

As avaliações formativas ajudam os facilitadores a manterem-se em sintonia com a aprendizagem dos participantes. Por exemplo, um pequeno questionário após a introdução de um conceito pode destacar lacunas, enquanto uma reflexão em grupo

pode revelar questões ou preocupações. Estas verificações contínuas tornam a aprendizagem visível e garantem que ninguém fica para trás.

4. Adaptar as atividades com base no feedback: ser responsivo e flexível

Uma facilitação eficaz é **adaptável**. Ao ouvir ativamente o feedback e observar as respostas dos participantes, os facilitadores podem **ajustar as suas atividades, o tempo ou os métodos** para melhor atender às necessidades do grupo. Isso pode significar simplificar as instruções, oferecer mais tempo para discussão, mudar o ritmo ou introduzir uma nova atividade para reengajar os participantes.

A capacidade de resposta demonstra respeito pelo processo de aprendizagem do grupo e reforça a ideia de que a aprendizagem é um esforço colaborativo. Um facilitador flexível cria confiança e modela o tipo de abertura que incentiva o diálogo significativo e a melhoria contínua.

Estudos de caso e boas práticas

Estudo de caso 1: Uma mulher migrante melhorou as suas competências de comunicação e conseguiu um emprego a tempo parcial após concluir o programa.

Estudo de caso 2: Uma mãe solteira aplicou as metas SMART da atividade Growth Mindset para retomar os seus estudos.

Os facilitadores observaram que a combinação de sessões online e presenciais melhorou a retenção.

Estudos de caso e exemplos de boas práticas oferecem informações valiosas sobre como os programas educacionais e de capacitação se traduzem em resultados concretos. Eles demonstram os benefícios tangíveis de intervenções bem concebidas, esclarecem métodos eficazes e inspiram melhorias contínuas. No contexto de programas destinados a apoiar mulheres vulneráveis — especialmente aquelas que enfrentam desvantagens sociais ou económicas —, esses estudos de caso revelam não apenas transformações individuais, mas também estratégias-chave que contribuem para o sucesso. Este ensaio apresenta dois estudos de caso ilustrativos e destaca uma percepção notável sobre a facilitação do ensino híbrido.

Estudo de caso 1: Empoderamento da comunicação para o emprego

Uma das participantes, uma **mulher migrante**, ingressou no programa com pouca confiança nas suas habilidades linguísticas e de comunicação, o que representava uma barreira significativa para as suas perspectivas de emprego. Por meio de sessões de treinamento direcionadas com foco em habilidades de comunicação, auto expressão e preparação para entrevistas, ela gradualmente desenvolveu a confiança necessária para articular seus pontos fortes e se envolver de forma mais eficaz em ambientes profissionais.

Com o apoio consistente dos facilitadores e o feedback dos colegas, ela praticou simulações de entrevistas de emprego e participou em discussões em grupo. Após concluir o programa, conseguiu **um emprego a tempo parcial**, marcando um passo importante em direção à independência económica e à integração social. Este caso ilustra o poder das intervenções específicas de competências combinadas com um ambiente de aprendizagem favorável.

Estudo de caso 2: reconstruindo a ambição por meio do estabelecimento de metas

Outra participante, uma **mãe solteira**, havia interrompido os estudos devido a desafios pessoais e financeiros. Durante o programa, ela participou de uma atividade **de mentalidade de crescimento**, onde foi apresentada ao conceito de metas **SMART** — metas que são específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado. Com a ajuda de seu facilitador, ela identificou uma aspiração de longa data: voltar à escola e concluir o ensino médio.

Ao aplicar a estrutura SMART, ela criou um plano realista e viável que se adequava ao seu estilo de vida e às suas responsabilidades de cuidar dos filhos. A estrutura da atividade de definição de metas ajudou-a a gerir o seu tempo, manter-se motivada e acompanhar o seu progresso. Poucos meses após concluir o programa, ela matriculou-se num curso de educação para adultos, dando o seu primeiro passo concreto em direção ao avanço educacional a longo prazo.

Insight de boas práticas: o poder da aprendizagem combinada

Os facilitadores de várias sessões observaram uma melhoria significativa na **retenção dos participantes** quando foi utilizada uma abordagem **de aprendizagem combinada**, que combinava sessões **online e presenciais**. A flexibilidade dos módulos online permitiu aos participantes aprender ao seu próprio ritmo e gerir os compromissos familiares ou profissionais, enquanto as sessões presenciais promoveram o espírito comunitário, a responsabilização e a ligação emocional.

Este método híbrido revelou-se especialmente eficaz para mulheres com mobilidade limitada, aquelas que vivem em áreas rurais ou aquelas que equilibram tarefas de cuidados. A combinação de formatos permitiu um envolvimento sustentado, uma aprendizagem mais profunda e um apoio mais forte entre pares, tornando-o uma característica marcante do sucesso geral do programa.

Ferramentas adicionais e agradecimentos

Ferramentas:

- Modelos de planeamento de actividade
- Diários de reflexão
- Folha de resumo LifeComp



Referências:

- Estrutura Europeia LifeComp
- Coaching Tools Company (Método GROW)
- Melhores práticas em educação de adultos

ANEXO 1 Modelo de planeamento de actividade

(Utilize este modelo para estruturar cada sessão com base na conceção das actividades do WP3)

Secção	Conteúdo
Título da atividade	Por exemplo, «Desenvolver empatia através da escuta ativa»
Competência LifeComp	Por exemplo, empatia (área social)
Objetivo	Que competência ou mudança de mentalidade se pretende alcançar?
Resultado de aprendizagem esperado	O que os participantes devem alcançar no final?
Materiais necessários	Folhas de trabalho, canetas, apostilas impressas, vídeos, ferramentas digitais, etc.
Formato	Online / Offline / Misto
Duração	30–40 minutos
Instruções passo a passo	1. Quebra-gelo 2. Tarefa principal 3. Discussão em grupo 4. Reflexão
Dicas para o facilitador	Orientação sobre tom, linguagem, envolvimento
Opções de adaptação	Para pessoas com baixo nível de alfabetização, sem acesso a tecnologia, diferentes origens culturais
Método de avaliação	Diário de reflexão, feedback do grupo, fichas de avaliação
Recursos de acompanhamento	Artigos, vídeos, ferramentas de acompanhamento de objetivos

ANEXO 2 Modelo de diário de reflexão

(Para autoavaliação dos participantes e reflexão do coaching)

Nome: _____ Data: _____

Título da atividade: _____

1. O que aprendi hoje?

.....

2. Que parte da atividade foi mais significativa para mim? Porquê?

.....

3. Que força pessoal usei durante a sessão?

.....

4. O que farei de diferente depois de hoje?

.....

5. Uma palavra para descrever como me sinto após esta sessão:

.....

ANEXO 3 Folha de resumo LifeComp

(Para facilitadores e participantes – alinhada com as 9 actividades do WP3)

Área	Competência	Exemplo de atividade	Técnicas utilizadas
Pessoal	Autorregulação	Mapeamento de emoções, registo diário	Análise SWOT, visualização
	Flexibilidade	Simulação de cenários de mudança	Modelo GROW, discussão sobre resiliência
	Bem-estar	Diário de gratidão, missão pessoal	Reflexão diária, sugestões de mindfulness
Social	Empatia	Parcerias de escuta, partilha de histórias	Escuta ativa, mudança de perspetiva
	Comunicação	Treino de assertividade	Círculo de feedback, afirmações em primeira pessoa
	Colaboração	Desafio em grupo, negociação de papéis	Ferramentas de resolução de conflitos, tarefas em equipa
Aprender a aprender	Mentalidade de crescimento	Definição de metas SMART	Acompanhamento diário do progresso, mapeamento de barreiras
	Pensamento crítico	Jogos de resolução de problemas	Árvores de decisão, análise de cenários
	Gestão da aprendizagem	Registos de autoavaliação	Objetivos de aprendizagem, ferramentas de reflexão

