



Workshop: Mentoria e Modelos de Referência no Apoio à Integração de Alunos Migrantes e Refugiados

Referencial de Formação



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Agreement number:
621412-EPP-1-2020-1-SI-EPPKA3-IPI-SOC-IN





Workshop: Mentoria e Modelos de Referência no Apoio à Integração de Alunos Migrantes e Refugiados

REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Informação do Documento

Document ID	PASSAGE - WP2 - Capacity building of professionals, role-models and stakeholders
Title	Workshop: Mentoria e Modelos de Referência no Apoio à Integração de Alunos Migrantes e Refugiados
Type:	PDF, Documento
Version:	2 – Final
Author(s):	Catarina Vieira; Isabel Vieira; Sónia Dias; Sónia Diz CASA DO PROFESSOR
Dissemination level:	Público

Este projeto é financiado com o apoio da Comissão Europeia. O apoio da Comissão Europeia à produção deste documento não constitui um aval ao seu conteúdo, que reflete apenas a opinião dos autores. A Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nele contida. Número do acordo: 621412-EPP-1-2020-1-SI-EPPKA3-IPI-SOC-IN

© 2022 Projeto PASSAGE

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, copiada ou transmitida sob qualquer forma ou por qualquer meio, eletrónico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação, ou qualquer sistema de armazenamento e recuperação de informação, sem autorização dos proprietários dos direitos de autor. O conteúdo desta publicação pode ser utilizado para fins educativos e outros fins não comerciais, desde que tal utilização seja acompanhada pelo reconhecimento da fonte.



Conteúdos

INTRODUÇÃO	4
O Projeto PASSAGE.....	4
O Workshop.....	5
VAMOS CONHECER-NOS UNS AOS OUTROS!	6
I) MENTORIA: CONCEITOS E FUNDAMENTOS	9
1.1. Introdução ao conceito de mentoria.....	9
1.1.1. O que é a mentoria?	9
1.1.2. Vantagens e desvantagens da implementação de programas de mentoria entre alunos	9
1.2. Processos de mentoria: aplicabilidade prática e desafios.....	10
II) O que é um bom mentor?	11
2.1. Perfil do Mentor.....	11
2.2. Principais competências de um Mentor.....	12
2.2.1 Comunicação, empatia e assertividade.....	13
2.3. Estratégias de gestão e resolução de conflitos.....	16
2.4. Abordagens inovadoras no processo de integração	18
III) IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE MENTORIA NAS ESCOLAS	19
1. Criação de uma Equipa de Coordenação do Programa de Mentoria.....	19
2. Seleção dos alunos mentores	20
3. Formação/ capacitação de mentores.....	20
4. Identificação dos Mentorandos	20
5. Criação do manual do mentor.....	20
6. Criação dos pares (relação mentor /mentorando)	21
7. Monitorização e avaliação.....	21
IV) SUGESTÃO DE ATIVIDADES COMPLETARES.....	22
BIBLIOGRAFIA DE APOIO	25



INTRODUÇÃO

A migração é um processo em si - a descontinuidade da mudança para uma nova comunidade aliada ao fardo de ter de se adaptar a novas regras e rotinas nas escolas influenciam a capacidade dos alunos de desempenharem as suas capacidades e aptidões reais.

Faltam aos sistemas educativos locais e nacionais os recursos, métodos e abordagens necessários para promover com êxito a integração.

Uma vez colocados nos sistemas de ensino locais, os alunos enfrentam questões sociais, emocionais e de saúde; barreiras linguísticas e fornecimento de línguas a alunos com uma língua nativa diferente.

Os professores e educadores necessitam de formação mais especializada para dar conta da maior diversidade dos alunos na sala de aula; os processos de adequação de competências são inadequados e há falta de flexibilidade nos recursos e financiamento para abordar este tipo de questões.

O Projeto PASSAGE

A abordagem que a *PASSAGE - Pedagogies of Passing from Reception to Education* (Pedagogias de Passagem do Acolhimento para a Educação) prevê centra-se em fornecer aos professores dos sistemas educativos dos países da UE as ferramentas e recursos muito necessários para lhes permitir e capacitar para lidar com desafios pedagógicos sistémicos que agora não estão suficientemente equipados para enfrentar.

Além disso, um tema central deste projeto é a conceção, desenvolvimento e incentivo de um programa "modelo", através do qual os alunos das escolas locais (atuais ou anteriores) podem contribuir para a integração bem-sucedida dos alunos recém-chegados.

Este conceito de alunos-modelo baseia-se na ideia de abrir novos caminhos e soluções importantes para lidar com a segregação (emocional, social ou académica) dos alunos recém-chegados.

Analiticamente, este projeto irá prosseguir estas ações gerais:

- Aumentar os conhecimentos, competências e capacidade dos professores do ensino primário para assegurar que o acesso das crianças (e o direito de acesso) a uma educação de qualidade seja respeitado, protegido e cumprido através das ações da PASSAGE;
- Aumentar a sensibilização, motivação e competência dos professores no que respeita a abordagens educativas inclusivas e à promoção de valores comuns através de um plano pedagógico sólido;
- Aumentar o envolvimento ativo de grupos de estudantes nas escolas locais, que atuando como modelos, contribuirão para o apoio de abordagens educacionais inclusivas e para a promoção de valores comuns.



- Desenvolver um sistema abrangente de aprendizagem pedagógica, incluindo módulos de formação ministrados através de ensino presencial, pacotes de *e-learning* e um recurso on-line que facilitará a partilha de conhecimentos entre professores em toda a UE.

O projeto de dois anos, que decorre de Janeiro de 2021 a Janeiro de 2023, é um esforço comum de 7 organizações parceiras, representando 6 países da UE:

- LJUDSKA UNIVERZA PTUJ (LUP) - Eslovénia
- Cyprus Pedagogical Institute (CPI) - Chipre
- CESIE – Itália
- SYMPLEXIS – Grécia
- CENTER FOR SOCIAL INNOVATION (CSI) - Chipre
- CASA DO PROFESSOR - Portugal
- JAUNIMO KARJEROS CENTRAS JKC) – Lituânia

O Workshop

Este workshop visa capacitar professores e alunos a agir como modelos de referência, no processo de integração de novos alunos migrantes e refugiados, através da criação de um modelo de mentoria, designadamente, na adaptação ao contexto linguístico e ambiente escolar, no desenvolvimento das aprendizagens, esclarecimento de dúvidas, preparação para os momentos de avaliação e em outras atividades relacionadas com a sua integração no sistema educativo.

Através da uniformização de estratégias de atuação, esta ação formativa fornecer aos seus participantes e futuros mentores, um conjunto de ferramentas e estratégias para orientação e aconselhamento dos seus mentorandos, num ambiente de interajuda e através da realização de encontros regulares.

O workshop será realizado pelos especialistas em prática pedagógica (facilitadores), a fim de transmitir os conhecimentos necessários para a implementação do projeto.

Número de horas: 12

Público-alvo:

6 professores por escola;

6 alunos (mentores) por escolas;

3 alunos migrantes/refugiados (mentorandos) por escola;

Modalidade: Presencial

Nota: Ao longo deste manual, os utilizadores encontrarão sugestões de atividades (delineadas em azul) que podem ser implementadas durante o workshop. Os utilizadores podem também substituir ou complementar estas atividades com as sugeridas no Capítulo IV do presente documento, de acordo com as competências de que necessitam para trabalhar.



VAMOS CONHECER-NOS UNS AOS OUTROS!

Jogo do Carrossel

Material: Papel de cenário e marcadores.

Dinamização: O dinamizador, que também participa na dinâmica, pede aos participantes que se sentem em círculo. O dinamizador coloca uma folha de papel de cenário e vários marcadores, no chão ou numa mesa, no centro do grupo. O dinamizador pede a cada um dos participantes que se representa através de um desenho na folha (podem desenhar algo que gostem, que tenha um significado importante para eles). Quando todos tiverem feito o seu desenho, o dinamizador convida um participante para iniciar a sua apresentação explicando o seu desenho e indicando o seu nome. Seguidamente, pede a este participante que indique um outro desenho com a qual se identifique, traçando uma seta entre o seu próprio desenho e aquele que escolheu. Pede ao autor desta segunda imagem que se apresente da mesma maneira, continuando depois a atividade com os outros participantes, mas escolhendo sempre um novo desenho. Termina quando todos os desenhos estiverem interligados.

Reflexão: No final, o dinamizador deve promover uma reflexão sobre a imagem final (“uma teia, uma cadeia de relações...”) e sobre a importância da mesma (“este grupo deve funcionar de forma unida, temos de trabalhar todos em equipa, compreender que temos coisas em comum e coisas que nos distinguem – mas temos de trabalhar como um grupo”), nomeadamente sobre o impacto do relacionamento interpessoal (“o comportamento de uma pessoa tem sempre influência nos outros, seja positivo ou negativo, por isso temos de estar atentos aos nossos comportamentos e respeitarmo-nos uns aos outros”).

Variante: A dinâmica pode ser realizada também com colagens, em substituição dos desenhos.

“Aproxima-te da linha se...”

Material: Fita-cola.

Dinamização: O dinamizador coloca fita-cola no chão (cola uma fita no chão), separando a sala. Pede aos participantes para ficarem em pé, frente-a-frente, junto à linha, o mesmo número de participantes de cada lado. Devem dar dois passos atrás, continuando todos em linha (à mesma distância da fita-cola no chão). Explica que vai dizer algumas frases e que, quem se identificar com essas situações ou características, tem de dar um passo em frente, aproximando-se da linha. E, após alguns segundos, pode voltar ao lugar inicial e assim sucessivamente.

Aproxima-te da linha se...

... gostas de ler.

... estás a usar calças de ganga.



... gostas de chocolate.

... gostas de desenhar.

... tens irmãos.

... usas óculos.

... tens animais de estimação.

... sabes dançar.

... sabes cantar.

O dinamizador explica que, agora, vai passar a dizer frases mais sérias e por isso não pode haver comentários nem barulho. As frases devem ser ditas de forma audível e pausada, para que os participantes tenham tempo de pensar.

Aproxima-te da linha se...

... já te sentiste injustiçado (ou com raiva - se forem participantes mais novos).

... já sentiste medo.

... já te sentiste sozinho.

... já te sentiste excluído ou rejeitado.

... já perdeste alguém importante na tua vida.

... já te sentiste discriminado ou tratado de forma diferente.

... já te sentiste mesmo feliz.

No final, o dinamizador deve perguntar: O que aconteceu nesta dinâmica? Como se sentiram? O que aprenderam? Nesta dinâmica, na primeira parte, nas diferentes frases, geralmente alguns participantes aproximam-se da linha, mas nem todas – há mais diferenças no grupo; já na segunda parte da dinâmica, a maior parte dos participantes já passou, em alguma medida, por situações que despertaram essas emoções, há mais pontos em comum. Isto acontece porque as primeiras frases referem-se a características de personalidade, circunstâncias ou interesses, em que se consegue perceber as singularidades do grupo, as diferenças entre as pessoas, mas, ao mesmo tempo, aquilo que as torna especiais. Na segunda parte, refere-se a situações e emoções que quase todos já passaram (ou vão passar) – em diferentes medidas e realidades – mas todos nos conseguimos relacionar. Estas emoções são universais, não importa a idade, o género, o local onde nasceu ou vive, todos nós nos conseguimos identificar com aquelas emoções e isso aproxima-nos. "Tanto as nossas diferenças, o que nos torna únicos, como as nossas semelhanças, nos podem aproximar".

Esta dinâmica é um exercício de empatia e de coesão grupal.

**Estrela**

Material: Folha com o desenho de uma estrela.

Dinamização: Cada participante é convidado a preencher as 5 pontas da sua estrela, colocando o seu nome no centro e, em cada ponta da estrela, devem colocar talentos seus, características que os definem e guardar 2 pontas para referir uma dificuldade e uma potencialidade. Depois convida-se à partilha em grande grupo.

Reflexão: No final de todas as partilhas, refletir sobre o cenário – muitas estrelas, todas diferentes, todas com características especiais (umas mais exclusivas, outras mais partilhadas), todos também com noção das suas dificuldades, mas também das suas potencialidades. Pode ser interessante fixar as diferentes estrelas num mural (cartolina ou parede) e ir fazendo ligações entre os pontos em comum. Refletir também sobre as ligações entre as estrelas: não há dificuldades exclusivas, são todas partilhadas; é importante partirmos com a ideia de que todos sentem, num momento ou noutra momento dificuldades em lidar com algumas situações. Isso é algo que é geral, comum a todos.



I) MENTORIA: CONCEITOS E FUNDAMENTOS

Este capítulo aborda uma introdução ao conceito de Mentoria, enquanto estratégia promotora do desenvolvimento pessoal, interpessoal e escolar, designadamente no que diz respeito às suas vantagens e aplicabilidade em contexto de cooperação, partilha e colaboração.

1.1. Introdução ao conceito de mentoria

1.1.1. O QUE É A MENTORIA?

A mentoria é uma estratégia benéfica de acolhimento e integração de alunos migrantes recém-chegados ao sistema escolar, fornecendo-lhes orientação e apoio através de dinâmicas de colaboração interpares, fomentando o seu desenvolvimento pessoal, interpessoal e escolar ao mesmo tempo que promove o convívio, a partilha e o intercâmbio cultural.

O processo de mentoria promove uma relação de proximidade entre mentor-mentorando, através da qual os alunos recém-chegados terão mais facilidade em expressar as suas dificuldades e preocupações no que diz respeito à sua integração. Contudo, esta dinâmica acaba também por beneficiar diretamente mentores e os professores envolvidos neste processo, devendo ser encarada como uma oportunidade para que alunos mentores possam desenvolver determinadas competências e habilidades – comunicação, cooperação, tolerância, empatia, responsabilidade entre outras - úteis ao longo da vida e em diferentes contextos e por sua vez, os professores, deixam de estar sozinhos na implementação mecanismos de acompanhamento e de integração, encorajando participação de toda a comunidade escolar.

1.1.2. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE MENTORIA ENTRE ALUNOS

Sempre que falamos em programas de mentoria tendo por base modelos de referência, a bibliografia disponível tende a refletir uma visão unilateral, concentrando-se essencialmente nos seus aspetos positivos, baseando-se em estudos de caso bem-sucedidos. Contudo, sabemos que existem sempre duas faces da mesma moeda, pelo que vamos tentar identificar vantagens e desvantagens relacionadas com a implementação deste tipo de programas.

Partindo da perspetiva do aluno mentorando, os benefícios saltam, desde logo, à vista passando pelo impacto positivo nas suas competências sociais, emocionais e cognitivas, favorecendo assim, o aumento da sua autoconfiança, redução da ansiedade e stresse e uma maior consciencialização do seu sentimento de pertença na integração no contexto escolar. No que diz respeito às desvantagens, estas concentram-se, fundamentalmente, na dependência excessiva do mentorando em relação ao mentor, na incapacidade de estabelecer outras relações de qualidade e de suporte e alianças no universo escolar, bem como, experiências negativas face a dificuldades sentidas.

Por sua vez, no ponto de vista do mentor, as principais vantagens centram-se no domínio da realização pessoal, do desenvolvimento de competências transversais, designadamente a capacidade de comunicação, espírito de liderança e de entajuda, enquanto que as potenciais desvantagens incluem a falta de tempo, a pressão para assumir o papel de orientação e cumprir as expectativas dos mentorandos, bem como, a necessidade de gerir eficazmente eventuais conflitos.



Quadro de Vantagens e Desvantagens

Os participantes são divididos em dois grupos. Um dos grupos terá a tarefa de identificar as vantagens dos modelos de mentoria e o outro terá que identificar eventuais desvantagens.

Depois de as terem identificado, deverão escrevê-las em cartões (cartões verdes-vantagens; cartões vermelhos-desvantagens). O exercício é concluído com a apresentação das ideias gerais (e cartões) num quadro. No final da atividade o grupo deverá discutir e analisar os respetivos resultados.

1.2. Processos de mentoria: aplicabilidade prática e desafios

Em contexto escolar, a mentoria é uma relação colaborativa entre dois agentes – neste caso alunos – que se traduz numa relação entre um aluno mais experiente e um aluno novo que se encontra a iniciar o processo de integração. O objetivo da mentoria entre dois alunos é proporcionar aos novos alunos um sistema de apoio que facilitará o seu processo de integração no sistema escolar. Contudo, importa referir que a implementação de um modelo de mentoria poderá confrontar-se com alguns desafios e barreiras, pelo que o mentor deverá estar preparado para prevenir e resolver potenciais situações.

Assim, este capítulo aborda a aplicabilidade prática no âmbito da implementação de um modelo de mentoria, bem como, diferentes estratégias para fazer face a quaisquer problemas que possam surgir no decurso da sua implementação.

Implementação de um programa de mentoria na escola – obstáculos e barreiras

Fase 1: O formador deverá dividir os participantes em grupos de 3 pessoas. Cada grupo recebe uma folha de papel dividida em duas colunas. Cada grupo deverá escrever na primeira coluna possíveis desafios/barreiras com que se podem confrontar na implementação de um modelo de mentorias.

Fase 2: A folha preenchida deve ser passada a um dos grupos seguintes, e cada grupo terá de identificar/ encontrar soluções para ultrapassar os desafios/barreiras escritas pelo grupo anterior, e escrevê-las na segunda coluna.

Fase 3: Apresentação, análise e discussão dos resultados dos trabalhos.



II) O que é um bom mentor?

Para ser Mentor é necessário ter um perfil adequado e reunir um conjunto de características, que no decorrer do processo de Mentoria irão facilitar a interação entre pares. Assim, neste capítulo, iremos, numa primeira fase, apresentar os critérios fundamentais para o desempenho da função de mentor e posteriormente, focar-nos-emos nas competências elementares para o exercício da função, nomeadamente, de comunicação, empatia, escuta ativa e assertividade e apresentaremos mecanismos e estratégias para a uma eficaz gestão e resolução de conflitos.

2.1. Perfil do Mentor

Espera-se que o aluno mentor reúna os seguintes critérios:

- Demonstre vontade de apoiar um colega no seu processo de acolhimento e integração no sistema escolar, quer em momentos de convivência com os seus pares e outros significativos quer no desenvolvimento das aprendizagens, esclarecimento de dúvidas, preparação para os momentos de avaliação e em outras atividades que potenciem a sua inclusão;
- Tenha um comportamento adequado, podendo ser considerado um Modelo de Referência;
- Seja compreensivo, responsável e autónomo;
- Esteja disponível para se relacionar com o outro, mostrando uma atitude empática e de escuta ativa;
- Esteja disponível para negociar e mediar situações de conflito simples e estar do lado da solução (win-win);
- Seja capaz de praticar ativamente o exercício da cidadania, a convivência saudável e o respeito mútuo;
- Tenha capacidade de compreensão e de expressão oral e escrita;
- Parta do princípio do não julgamento e tenha autocontrolo;
- Tenha uma orientação para resultados.

Fala-me de ti!

Materiais: Flipchart ou quadro branco ou quadro para giz, marcadores ou giz.

Dinamização: Em pares os participantes iniciam uma conversa em que ambos falam em simultâneo e ininterruptamente (anteriormente são dadas indicações a cada participante individualmente) acerca de um assunto que pode ser a descrição do início do seu dia. Na segunda parte da atividade o exercício é repetido, contudo, um dos elementos fala (conta a sua história) e o outro escuta, invertendo-se nesta fase os papéis.



Reflexão: No final, em grande grupo, é realizada a reflexão com todos os participantes, por forma a identificar atitudes e comportamentos que possam concorrer para a criação de um ambiente onde cada pessoa possa expressar as suas opiniões e ideias e ser ouvidas.

Trata-se de uma atividade que explora algumas técnicas chave da comunicação verbal e não verbal, criando um ambiente/atmosfera favorável à escuta ativa.

2.2. Principais competências de um Mentor

Espelho

Materiais: Aparelhagem de som e cd's, flipchart ou quadro branco ou quadro para giz, e marcadores ou giz.

Dinamização: Os participantes escolhem um parceiro com quem se sintam confortáveis e formam-se pares. É dito a cada par para ficar frente a frente, olhando-se nos olhos durante todo o exercício. Será solicitado que coloquem as mãos levantadas em simetria com o colega, mantendo a distância necessária para nunca tocar no parceiro durante os movimentos que serão realizados. Depois, é colocada música e um dos elementos de cada par deve começar a fazer um movimento lento com as mãos para depois ser repetido pelo seu par (efeito espelho). Não é permitida conversação durante todo o exercício e cada elemento deve reproduzir todos os movimentos do seu parceiro, incluindo expressões faciais (ex. caretas). Passados alguns minutos são trocados os papéis. Os participantes recorrem à mímica, primeiro em pares e depois enquanto grupo geral. A atividade cria uma corrente que inter-relaciona todos os elementos do grupo.

Reflexão: No final da atividade será realizada reflexão de grupo acerca do poder da linguagem/comunicação corporal e não verbal, na promoção da confiança e entendimento mútuo.

Esta atividade pretende proporcionar experiências de escuta ativa que envolvam, não apenas o uso da linguagem verbal, mas, também, o uso do corpo na comunicação não verbal, contribuindo para a criação de um espaço de confiança e consciência no contacto/comunicação entre diferentes pessoas, o "eu" e o "outro".

Tomar conta do outro

Material: Balões.

Dinamização: O espaço da dinâmica deve ser amplo e sem obstáculos. O dinamizador deve distribuir um balão por participante. Explica que o objetivo do jogo é que nenhum balão caia ao



chão. Cada participante tem de ir andando pela sala (circula pela sala atirando o balão ao ar, sem o deixar cair no chão – os balões têm de estar sempre no ar (“não vale agarrar os balões”). Lembrar que se algum balão cair ao chão, perdem todos. Deixar os participantes jogarem durante um minuto e, aos poucos, pedir a alguns participantes para irem saindo da dinâmica, deixando os seus balões em jogo. Dar indicações em voz alta para todos ouvirem e compreenderem (“O Ricardo vai sair do jogo! Mas o balão dele continua. A Rita vai sair do jogo, mas o balão dela continua. (...)”). O jogo acaba quando vários balões estiverem no chão (ignorar os primeiros balões que caírem ao chão, mas mandando mensagens alarmantes para estimular os participantes “aquele balão está a cair...rápido!!”).

Variante: Se se considerar, voltar a jogar novamente. Geralmente, numa segunda volta os participantes já criaram uma estratégia e conseguem ter sucesso.

Reflexão: No final deve perguntar-se se o objetivo foi atingido e como poderia ter sido. O dinamizador deve reforçar a importância de se trabalhar em equipa e se estar atento uns aos outros – “em nenhum momento se disse que o balão tinha dono, os balões eram da responsabilidade de todos...às vezes temos de deixar de estar focados só em nós próprios e estarmos atentos aos outros e conseguir ajudá-los quando precisam”.

2.2.1 COMUNICAÇÃO, EMPATIA E ASSERTIDADE

Comunicar é um processo fundamental da vida e das relações humanas, uma vez que estamos em constante interação com alguma coisa ou com alguém. Desta forma, torna-se fundamental compreender o comportamento do outro, tornando as nossas ações mais assertivas e melhorando, assim, todo e qualquer relacionamento.

Assim surge a comunicação empática.

Empatia nada mais é do que a capacidade de nos colocarmos no lugar de outrem, de compreender o seu contexto, sentimentos, medos e angústias e ouvir sem pré-julgamentos, independente das suas crenças, cultura e até mesmo questões religiosas.

No universo da interação entre mentor-mentorando, torna-se imprescindível adotar uma comunicação empática e assertiva, assente nos seguintes elementos: perceção neutra, inteligência emocional, diagnóstico de necessidades e gestão de pedidos.

Eu já / Eu nunca

Material: Cartolinas, flipchart ou quadro branco ou quadro para giz, e marcadores ou giz.

Dinamização: Atividade em que todo o grupo participa em simultâneo. São preparadas, pelo dinamizador, afirmações formuladas de forma simples/sucinta, relacionadas com preconceitos, estereótipos, ideias generalizadas e mitos, frequentemente associados a diferentes pessoas e



situações. As afirmações são lidas e os participantes, utilizando um mini cartaz, onde numa face é referido “eu já” e na outra “eu nunca”, se vão posicionar.

Reflexão: No final é feita reflexão em grupo procurando desmontar possíveis ideias preconcebidas e esclarecer conceitos/dúvidas colocadas pelos participantes. No final será elaborado um documento em que cada participante se compromete a tentar melhorar uma situação que identifique já ter vivido como elemento discriminador, mesmo não tendo consciência da ação/atitude, como discriminatória.

Pretende-se com esta atividade:

- Promover a tomada de consciência, no impacto menos positivo, que uma ação/atitude, baseada no preconceito, pode ter numa pessoa ou grupo de pessoas;
- Promover o espírito crítico, que questione comportamentos “automáticos” relativamente a determinadas comunidades, sem ser questionada a razão de agir de uma determinada forma, sem conhecer as situações e as pessoas envolvidas;
- Contribuir para a desmistificação de ideias generalizadas e não questionadas, que atingem determinados grupos.

Apresentamos algumas **estratégias** que devem estar presentes ao longo de todo o processo:

1) Percecionar o contexto com neutralidade/imparcialidade

Primeiramente, importa ressaltar que nos devemos afastar de todo e qualquer julgamento. Durante uma conversa, importa, sobretudo, escutar ativamente, prestar atenção e tentar compreender o estado emocional e as motivações que baseiam as afirmações da outra pessoa.

2) Inteligência emocional

Apesar de não ser possível controlar os sentimentos, nomeadamente em situações de tensão, é possível dominar a reação. Para isso pode ser necessário respirar fundo, ser racional e responder sempre com o máximo de serenidade. Ao colocar em práticas estes fundamentos, torna-se possível conversar com o outro sem culpá-lo pelos nossos sentimentos.

3) Compreender as necessidades do outro

É fundamental identificar e reconhecer as necessidades por trás de cada sentimento revelado pela outra parte. As emoções demonstradas pelo outro normalmente encontram-se relacionadas com uma necessidade não atendida.

4) Estar recetivo, focado e fazer os pedidos corretamente

No caso de existirem pedidos ou solicitações, importa estar consciente de que estes devem ser limitados a um determinado período, específicos, realistas e exequíveis. Devem ser realizados de forma objetiva



e com recurso a linguagem positiva. Importa referir que numa interação não deve haver lugar para exigências, para que o outro deve se senta livre para recusar e/ou propor cenários distintos.

Dominó

Material: Duas folhas de papel de cor diferente (ou post-its), canetas e fita-cola.

Dinamização: Os participantes devem escrever numa folha de uma cor um aspeto que considerem positivo em si (ex: responsável, empenhado) e na outra, de outra cor, um aspeto que considerem negativo (ex: preguiçoso, teimoso). Todos são convidados, com o uso de fita-cola, a colar no peito os aspetos positivos (uma cor) e, nas costas, os negativos (outra cor). De seguida, o dinamizador lança como desafio que todos circulem e observem as qualidades e as dificuldades dos colegas, se coloquem em fila, na medida que considerem que o seu aspeto positivo soluciona o aspeto negativo de algum colega. A atividade acaba com todos encaixados ou até que o grupo considere a tarefa concluída. O dinamizador pode ir fazendo perguntas: "acham que X pode ser a solução de y?". O grupo tende a encontrar soluções, às vezes, um pouco forçadas. Devemos ser tolerantes e levar esse facto para a reflexão.

Reflexão: Perguntar se gostaram de participar e convidá-los a pensar na forma como o fizeram; se sentiram que com os seus aspetos positivos conseguiram ajudar a resolver vários problemas; como escolheram em qual encaixar. Todos os problemas do grupo foram resolvidos no grupo? Com base em quê?

Teia de Aranha

Materiais: Três novelos de corda, cadeiras/mesas, flipchart ou quadro branco ou quadro para giz, e marcadores ou giz.

Dinamização: A atividade poderá decorrer em espaço livre (onde existam árvores para formar a teia com corda) ou em espaço interior (sala de aula/polivalente) utilizado cadeiras/mesas para construir a teia com corda. Os espaços da teia devem ter diferentes tamanhos e com níveis (mais altos e mais baixos). O objetivo é que os participantes possam passar para o outro lado da teia sem tocar na corda.

Reflexão: No final da atividade é realizada uma reflexão onde serão apontadas as dificuldades e os pontos fortes. Cada participante deve referir como se sentiu na participação na atividade e se sentiu que houve ajuda entre todos e se todos puderam dar ideias.

Com esta atividade pretende-se que o grupo se foque, de forma coletiva, na resolução de um problema e na negociação para poder ultrapassá-los, valorizando todas as opiniões e chegando a consensos.



Balão e Palito

Materiais: Balões, palitos e música (Filme "Missão Impossível").

Dinamização: Cada participante recebe um balão, enchendo-o. O dinamizador solicita que os participantes segurem nos balões com a mão esquerda, e que coloquem a mão direita para trás das costas. Na mão direita de cada participante o dinamizador coloca um palito. Por fim, o dinamizador partilha a única regra desta dinâmica: "proteger o balão e mantê-lo cheio até acabar o tempo (5 minutos)". Indica, também, que devem deslocar-se pela sala ao som da música.

Reflexão: Dado o sinal de início, alguns balões começam a ser rebentados pelos participantes. No fim dos 5 minutos, geralmente, poucos balões permanecem intactos. Idealmente todos os balões teriam que permanecer intactos, pois a regra não era rebentar os balões. Foi o espírito competitivo que levou os participantes a furar os balões, ou seja, todos querem ganhar. O palito simboliza o conflito. "Em situações de conflito, o objetivo é ganhar, e para ganhar não basta proteger o que é nosso, o importante é que o outro perca e eu ganhe". É este o princípio que numa situação de gestão de conflitos tem de ser alterada, ou seja, "na gestão de conflitos todos devem ganhar".

2.3. Estratégias de gestão e resolução de conflitos

Este capítulo foca-se na importância da gestão e resolução de conflitos, explorando as causas e consequências de conflitos entre alunos, sugerindo diferentes estratégias para a sua mediação e resolução, através de adoção de uma abordagem positiva e construtiva.

Tendo como referência a abordagem de Jean Piaget, é possível encararmos os conflitos como excelentes oportunidades para trabalharmos valores e regras, nomeadamente em contexto escolar. Assim, embora os conflitos possam ser altamente desgastantes, muitas das vezes representam alertas sobre as necessidades dos alunos em contexto de aprendizagem, pelo que devem ser analisados partindo de uma perspetiva positiva e necessária.

Nesse sentido, é possível afirmar e identificar um conjunto de princípios fundamentais para uma adequada e eficaz de gestão conflitos, nomeadamente:

- A utilização do diálogo, aproveitando adequadamente a comunicação como um instrumento útil para dar e receber informação, partilhar sentimentos, encontrar alternativas e solicitar opiniões,
- A adoção de uma postura empática, enquanto capacidade de se colocar no lugar do outro, permitindo, tal como referido anteriormente, compreender o seu contexto, motivos e argumentos que o levam a pensar de determinada forma.
- Mostrar assertividade através de uma atitude e comportamento que permita respeitar os outros sem infringir os direitos e intenções.

A mediação, enquanto estratégia de gestão e resolução de conflitos

A par disso, a mediação de conflitos surge como uma das estratégias mais eficazes e construtivas utilizadas no âmbito da resolução de conflitos em contexto escolar.



Mediação de conflitos na Escola

Para uma adequada gestão e resolução de conflitos, nomeadamente em contexto escolar, poderá ser necessário recorrer e adotar estratégias que permitam um acordo satisfatório os intervenientes envolvidos. Assim, surge a mediação, uma metodologia construtiva e eficaz que na qual se e recorrem a um terceiro elemento imparcial, que assume o papel de mediador.

Uma das características que impera no processo de mediação, é a negociação cooperativa considerada ideal para todo o tipo de conflitos, nomeadamente quando os intervenientes em confronto, devem ou pretendem manter uma relação entre si.

Uma correta mediação de conflitos, deve assentar nos seguintes pressupostos:

- Promover o respeito pelo outro e os valores comuns;
- Estimular o desenvolvimento de atitudes cooperativas no tratamento dos conflitos, uma vez que as pessoas procuram em conjunto soluções satisfatórias para ambas as partes;
- Reconhecer e a dar valor aos sentimentos, necessidades e valores, quer do outro, quer do próprio;
- Fortalecer a capacidade de diálogo e desenvolver as habilidades de escuta e comunicação empática;
- Contribuir para a melhoria das relações interpessoais, favorecendo a autorregulação, através da procura de soluções autónomas;
- Reduzir o tempo dispensado na resolução dos mesmos;
- Reduzir o número de sanções;
- Limitar, sempre que possível, a intervenção dos adultos, estimulando os alunos a assumir o papel de mediadores.

Deste modo, a mediação constitui um valioso instrumento de diálogo e estabelecimento de pontes, eficaz na melhoria das relações e na procura satisfatória de acordos em situação de confronto e divergência, contribuindo assim para a redução de problemas e transformando os conflitos em eventuais aprendizagens benéficas, promotoras do desenvolvimento pessoal.

**O círculo**

Esta atividade tem como objetivo demonstrar que cada um de nós tem as suas próprias motivações e alertar para a importância de respeitarmos a opinião dos outros, mesmo que seja absolutamente contrária aquilo que acreditamos ou consideramos certo.

Dinamização: Os participantes devem formar um pequeno círculo, inicialmente constituído por cerca de 6 elementos.

Os restantes participantes devem formar um segundo círculo maior ao redor do primeiro círculo.

O mediador da atividade, que geralmente é formador, vai propor um tópico de discussão (poderá ser um conflito real ou um conflito fictício).

Os participantes que formam o círculo menor discutem o conflito proposto. De seguida, os elementos do segundo círculo devem discutir esse mesmo tópico.

Reflexão: No final desta dinâmica os participantes devem partilhar e discutir como se sentiram quando as opiniões dos outros participantes não coincidiram com as suas, se isso tiver acontecido e deve analisar-se se as opiniões divergentes foram ou não respeitadas.

2.4. Abordagens inovadoras no processo de integração

Este capítulo apresenta diferentes estratégias a adotar no processo de apoio à integração de novos alunos migrantes/refugiados, de modo a potenciar as próprias capacidades e instrumentos criativos dos participantes.

Os participantes são divididos em grupos de um máximo de 3 pessoas. Cada um dos grupos deve idealizar uma dinâmica/atividade a aplicar entre mentores-mentorandos em contexto de aplicabilidade prática, tendo em conta as estratégias apreendidas até então.

No final cada um dos grupos deverá apresentar e partilhar com os restantes elementos a atividades criadas e a metodologia utilizada.



III) IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE MENTORIA NAS ESCOLAS

Neste capítulo vamos abordar as diferentes etapas para uma eficaz implementação do programa de mentoria, enquanto estratégia de acolhimento e integração de alunos migrantes recém-chegados ao sistema escolar, desde a fase inicial de constituição de uma Equipa de Coordenação até à operacionalização propriamente dita.

Pretende-se com este programa concorrer para desconstrução de estereótipos, preconceitos e mitos, muitas vezes associados à população migrante, sendo a escola um contexto privilegiado para trabalhar estas questões de forma direta com alunos, professores e outros agentes educativos e de forma indireta a família e a comunidade em geral, promovendo o desenvolvimento afetivo e efetivo de todos e de cada um.

Este programa de mentoria, foi concebido de modo a poder ser implementado nas escolas aderentes na modalidade presencial, a distância ou em regime misto.

No sentido de facilitar a monitorização de todo o processo, sugere-se que todos os documentos necessários sejam elaborados e utilizados em suporte digital.

Importa mencionar que o movimento migratório implica a deslocação de muitas pessoas dos seus países de origem ou residência habitual, na procura de melhores condições de vida. São movimentos que se intensificam por razões relacionadas essencialmente, com questões de demografia, democracia e desenvolvimento. Atualmente a deslocação de grandes massas humanas é acentuada por conflitos armados em muitas regiões do globo. Torna-se, por isso, importante que a Escola possa contribuir para o desenvolvimento de competências nos alunos, professores e demais agentes escolares, contribuindo para a convivência intercultural, segundo os princípios de não julgamento, empatia, cooperação e respeito mútuo.

O programa de mentoria com vista a integração de alunos migrantes recém-chegados, deve obedecer às seguintes etapas:

1. Criação de uma Equipa de Coordenação do Programa de Mentoria

A implementação de um programa de mentoria nas escolas envolvidas, deverá passar, num primeiro momento, pela constituição de uma Equipa de Coordenação do Programa, da qual devem fazer parte profissionais especializados identificados pela comunidade escolar em questão (líderes escolares, professores titulares de turma, psicólogos, entre outros) responsáveis pelo acompanhamento e monitorização global de todo o processo.

Cabe à Coordenação do Programa de Mentoria, as seguintes responsabilidades:

- Elaborar a planificação das atividades a desenvolver e acompanhar a sua execução;
- Promover a comunicação entre os diferentes intervenientes, informando-os das atividades desenvolvidas pelos alunos no âmbito do programa;



- Promover um ambiente favorável ao desenvolvimento de competências pessoais e sociais;
- Acompanhar o aluno mentor com regularidade (fazendo pontos de situação) no desenvolvimento das suas atividades, nomeadamente, nomeadamente na criação de hábitos de estudo e de rotinas de trabalho e apoio para a superação de dificuldades identificadas;
- Envolver a família do aluno na planificação e desenvolvimento do programa;
- Elaborar documentos necessários, facilitadores da recolha de evidências do trabalho realizado.

2. Seleção dos alunos mentores

Os alunos mentores devem ser identificados de acordo com o perfil acima enunciado no capítulo dois, por recomendação dos professores ou por apresentação de candidaturas pelos próprios, devidamente autorizadas pelos encarregados de educação.

No sentido de precaver um eventual número elevado de mentores inscritos no programa, poderá ser interessante criar uma bolsa de alunos mentores diversificada, que dê resposta a diferentes necessidades apresentadas pelos alunos migrantes recém-chegados.

3. Formação/ capacitação de mentores

Esta formação deve ser dinamizada no início do programa, pela Equipa de Coordenação do programa de mentoria definida pela escola, com o objetivo de fornecer orientações aos alunos mentores e a uniformização de estratégias de atuação. Uma vez que se trata do universo de alunos, esta formação deve ser acessível e pouco complexa implicando sempre o acompanhamento regular por parte dos responsáveis pelo Programa de Mentoria, assegurando-se assim, a adequação permanente e a resposta atempada a problemas que possam surgir.

4. Identificação dos Mentorandos

Poderão ser mentorandos todos os alunos migrantes recém-chegados que, voluntariamente e/ou por proposta do professor titular de turma, integrem o Programa de Mentoria, respeitando as suas normas e princípios orientadores.

A participação do mentorando neste programa está igualmente dependente da autorização do Encarregado de Educação ou tutor legal.

5. Criação do manual do mentor

Deverá ser criado um manual (conjunto de documentos preferencialmente em suporte digital) do mentor que deverá incluir os seguintes elementos:

- Apresentação breve do mentorando e das áreas em que necessita de apoio;
- Os objetivos da mentoria (simples e exequíveis) - estes objetivos deverão ser definidos pela equipa de coordenação do programa conjuntamente com o mentor e o mentorando;
- Cronograma/planificação das sessões;



- Diário da Mentoria - espécie de sumário do trabalho realizado em cada sessão. Deverá incluir um item para a avaliação.
- Desdobrável

Nota: poderão ser incluídos neste manual algumas propostas de trabalho, que ajudarão o mentor nas sessões iniciais até conhecer melhor o colega. Estes documentos poderão ser disponibilizados em formato digital para assegurar a facilidade de utilização, atualização e consulta, por parte da equipa de coordenação e alunos envolvidos.

6. Criação dos pares (relação mentor /mentorando)

O critério principal para a atribuição de um mentor a um mentorando deve ser pedagógico, isto é, correspondendo adequadamente às necessidades do mentorando, tendo por base o perfil do mentor, tendo em consideração a compatibilidade de personalidades. Posteriormente, é fundamental ter em conta a disponibilidade de horários de modo a assegurar-se a regularidade e a continuidade das sessões.

Importa analisar o perfil dos participantes, promover contactos prévios para que se possam conhecer e identificar possíveis compatibilidades, que venham a refletir-se num impacto positivo da relação e resultados finais . (Esta é uma proposta de atividade para a triagem/seleção).

7. Monitorização e avaliação

A equipa responsável pelo Programa de Mentoria deve acompanhar permanente alunos mentores ao longo de todo o processo (de acordo com o cronograma), assegurando apoio e suporte na:

- Planificação das sessões iniciais de modo a garantir que o aluno se sente preparado e disponível emocionalmente para as atividades realizar com o mentorando;
- Avaliação do trabalho realizado no imediato, identificando os aspetos positivos e a melhorar reajustando, sempre que necessário, as propostas de trabalho sugeridas pelo mentor;

Por fim, importa garantir ainda que pelo menos uma vez por período, a equipa responsável pelo programa dinamiza uma sessão de acompanhamento, em que os alunos mentores possam partilhar:

- Conquistas/aspetos positivos
- Principais dificuldades
- Sugestões



IV) SUGESTÃO DE ATIVIDADES COMPLETARES

1. Dinâmicas de Apresentação (quebra-gelo)

1.1. Dinâmica do Autorretrato

Material: Papéis e lápis coloridos.

Dinamização: Distribuir ao grupo alguns papéis e lápis coloridos. Em vez de se pedir para que os participantes se descrevam usando palavras, desafia-se a fazer um autorretrato. Não é necessário usar todo o talento para o desenho, basta transmitir algumas características importantes. Cada participante poderá mostrar o seu autorretrato produzido, apresentando-se ou, podem-se misturar os autorretratos fazendo com que o grupo tente adivinhar quem é quem.

Reflexão: Promover uma reflexão sobre si mesmo a partir da visão do outro e estimular a comunicação entre o grupo.

1.2. Dinâmica das Entrevistas

Dinamização: Reunir o grupo em círculo. Colocar uma cadeira ao centro de todos, de preferência um modelo giratório. Selecionar um participante para se sentar na cadeira e ser o primeiro a ser entrevistado. Os demais devem atuar como repórteres, fazendo questões sobre o entrevistado. Ao terminar a rodada de perguntas, o entrevistado assume o papel de repórter e outro participante assume o lugar de entrevistado, até que todos tenham participado na dinâmica.

1.3. Duas verdades e uma mentira

Material: Canetas e "post-its".

Dinamização: Cada participante escreve num papel 3 frases, onde 2 devem ser verdades sobre ele e 1 deve ser uma mentira. Depois, cada participante lê as 3 frases, e os outros tentam adivinhar qual é a mentira.

Exemplo:

- Fui jogador de futebol;
- Tenho medo de água;
- Vivo em Braga.



2. Escuta Ativa

Barco Pirata

Material: Barco de papel, origami (ou brinquedo).

Dinamização: Dispor o grupo em círculo ou em "U". O primeiro participante do grupo fica com o barco na mão e tem de começar a história: "Um pirata vai sair em direção às Caraíbas e vai cheio de: ..." e acrescenta alguma coisa que o barco leva (exemplo: maçãs). Cada participante deve acrescentar algo à história, repetindo tudo o que foi dito anteriormente, passando o barco em origami (ou brinquedo) para o participante seguinte.

Variantes: O dinamizador solicitar que o barco volte a um participante que já partilhou, pedindo para que este repita toda a história produzida até ao momento. Poderá acontecer que este participante não seja capaz de contar a história completa, dado se ter preparado para contar a história até ao momento em que acrescentou algo/informação à mesma. Promove o aumento da atenção de todos os participantes à história que está a ser co-construída.

Reflexão: Promover a reflexão da diferença entre "ouvir" e "escutar".

3. Empathy

Ordem da floresta

Material: Cadeiras.

Dinamização: O dinamizador pede para os participantes se colocarem em cima das cadeiras (cada participante em cima de uma cadeira) – estando estas em círculo e juntas. O dinamizador explica as regras e objetivos do jogo: "Este jogo será feito em silêncio, vocês não podem falar uns com os outros e não podem sair das cadeira. Imaginem que no meio das cadeiras está um buraco enorme da floresta, se caírem lá desaparecem! O objetivo do jogo é vocês organizarem-se por ordem alfabética, sem falarem e sem caírem, por exemplo, o António tem de ficar na primeira cadeira e a Zulmira fica na última." O dinamizador não deve dar espaço para perguntas (os participantes devem criar uma estratégia em silêncio, recorrendo a outras formas de comunicação e trabalhando em equipa). Se algum participante tocar no chão, o dinamizador deve chamar a atenção do grupo e brincar com a situação (pode falar num tom dramático: "Não, o João está a desaparecer! Vou salvá-lo, mas não dou mais nenhuma oportunidade!"). Quando o grupo achar que já conseguiu atingir o objetivo, o dinamizador confirma pedindo a cada um que diga o seu nome. Atenção: se houver primeiros nomes iguais, os apelidos também têm de estar organizados por ordem alfabética.



Reflexão: No final devem refletir sobre se conseguiram atingir o objetivo final e como o conseguiram fazer. O dinamizador deve reforçar a importância da atenção ao outro, da capacidade de comunicação, da construção de uma estratégia comum e do trabalho em equipa.

4. Non-judgment

Construção de Pontes

Materiais: Cartolinas e post-it's, flipchart ou quadro branco ou quadro para giz, e marcadores e giz (2 cores).

Dinamização: A atividade pressupõe a construção de 2 grupos, onde um representa a comunidade de acolhimento e outro um grupo externo a essa comunidade. O primeiro grupo forma um círculo, sendo previamente informado por um dos dinamizadores da ação de que deve impedir o grupo externo de entrar na comunidade. Todos os elementos do grupo 1 estarão de mãos dadas e virados para fora do círculo. Outro dinamizador informa o segundo grupo que deve tentar entrar no círculo. Não é permitida comunicação verbal nos grupos, durante o exercício.

Reflexão: No final, do primeiro exercício todos os participantes são convidados à reflexão e a expressar verbalmente o tipo de sentimentos que tiveram durante o exercício. A atividade repete-se, podendo agora ser utilizada a comunicação verbal. No final é realizada nova reflexão, acerca de possíveis mudanças de abordagem, atitudes e sentimentos que tenham ocorrido na repetição do exercício.

O **objetivo principal** da atividade prende-se com a experimentação de como algumas percepções e estereótipos baseados em diferenças culturais, podem ter um forte impacto nas relações humanas e de como a construção da confiança pode possibilitar um ambiente, onde todos possam respeitar e comprometer-se com a diversidade, mesmo com opiniões diferentes.



BIBLIOGRAFIA DE APOIO

Guide d'implantation d'un programme de mentorship en milieu scolaire (2020). Retrieved 6 September 2020, from <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Guide-Mentorat.pdf>

Programme de mentorship au secondaire (2020). Retrieved 6 September 2020, from https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2013/10/mentorat_manuel.pdf

Partnering for Success - A Resource Handbook for Mentors (2020). Retrieved 6 September 2020, from <http://www.edu.gov.on.ca/eng/teacher/NTIPMentor.pdf>

A GUIDE FOR IMPLEMENTING PERSONALIZED PUPIL LEARNING PLAN (PSLP) PROGRAMS (2014). Retrieved 6 September 2020, from <https://www.state.nj.us/education/cte/pslp/PSLPGuide.pdf>

The mentor toolkit - 110 mentoring activities (2020). Retrieved 6 September 2020, from https://www.irscfoundation.org/uploads/files/Mentor_Toolkit.pdf