

Curso de Formação In-VET

Ficha de atividade

Módulo	Apoiar os formandos		
Nome da Atividade	Estudo de caso “Ben”	Duração da atividade	1 hora
Metodologia	<input checked="" type="checkbox"/> Individual		
	<input checked="" type="checkbox"/> Pequenos grupos	<input type="checkbox"/> 2 Formandos	<input type="checkbox"/> 3 Formandos
	<input checked="" type="checkbox"/> Grupos médios	<input type="checkbox"/> Mesmo tema	<input type="checkbox"/> Diferentes temas
	<input type="checkbox"/> Grupo alargado	<input type="checkbox"/> Input do formador	<input type="checkbox"/> Conversa de Aprendizagem
		<input type="checkbox"/> Aquisição de Conhecimento Específico	<input type="checkbox"/> Foco
		<input type="checkbox"/> Brainstorming	<input checked="" type="checkbox"/> Refletindo sobre o plano de formação
	<input checked="" type="checkbox"/> Role-Play		
<input type="checkbox"/> Outro: Simulação			

Sumário

Estudo de Caso “Ben”

O Ben tem 16 anos e entrou em conflito consigo mesmo. Desde que o Ben iniciou o curso de formação profissional de mecânica no seu centro/escola de formação profissional, há cerca de 2 meses, chega quase sempre atrasado às sessões de formação.

Uma vez que a situação com o Ben está muito tensa, sabemos que gostaria de conversar com ele no sentido de resolver o problema. Acima de tudo, pretende que o Ben consiga chegar a horas às sessões de formação e que, portanto, não reprove o ano por excesso de faltas, por falta de pontualidade e assiduidade.

Objetivos de aprendizagem

No final desta atividade, os participantes serão capazes de:

- Aplicar estratégias específicas para lidar com conflitos de forma bem-sucedida (usando, para tal, linhas orientadoras para a gestão de conflitos);
- Refletir sobre as suas experiências e avaliar a sua abordagem a situações de conflitos.

Descrição da atividade

Passo 1 (15 minutos)

Introdução ao módulo de formação: breve contextualização e clarificação de dúvidas e questões.

Passo 2 (60 minutos)

Criação de um role play:

Começa-se por dividir o grupo em pequenos grupos de 2 formandos, que irão trabalhar numa atividade estruturada em duas partes:

1. Num primeiro momento, o pequeno grupo lê e discute o caso de estudo apresentado. Sugere-se que cada grupo indique, numa folha de papel dada pelo dinamizador da atividade, qual o risco desta situação para o formando e para o formador/escola profissional. Pretende-se também que nesta fase o grupo teça considerações

relativamente ao escalar da situação e assim faça um planeamento de possíveis ações para lidar com uma situação de elevado risco de conflito. Sugerimos a utilização da seguinte tabela:

Formador:	Ben (reação possível)	Assim descobre que...
Ben, o que posso fazer para que comece a chegar a horas às sessões de formação?	Há sempre hipótese de me atrasar, por exemplo se o autocarro chegar tarde.	Motivo que impediu o Ben até agora de chegar a horas.
Quais os efeitos indesejáveis desta situação?	Posso vir a ter que repetir o ano e os meus pais não vão ficar nada satisfeitos.	Motivo que incomodava Ben até ao momento
Qual o acordo que podemos fazer hoje?	Temos que cumprir com esta regra e eu farei tudo ao meu alcance para chegar a horas. Talvez acordar mais cedo ou verificar se poderá haver outros autocarros?	O quão motivado Ben está neste momento
Xxxx	Xxxxx	Xxxxx

2. Num segundo momento desta atividade, sugere-se a utilização do guião para a gestão de conflitos:

O formador combina uma reunião com o Ben e informa-o sobre o motivo da conversa. Prepara-se para uma conversa descontraída. A conversa começa:

- *Ben, esta conversa é importante para mim. Acha que está pronto para ter esta conversa? Tenho a informação de que chega constantemente atrasado às sessões de formação do curso. Ben, como explica esta situação?*
Quais as consequências desta situação, na sua opinião?
Que soluções tem e quais as consequências das mesmas?
Que tipo de apoio espera de mim?
O que acordou comigo hoje?
Quando reuniremos de novo para falar dos resultados?

Num segundo momento os pares trocam entre si e voltam a usar este guião. Todas as ideias devem ser cuidadosamente registadas por escrito.

Passo 4 (35 minutos)

- No final as principais conclusões são apresentadas ao grande grupo por um representante do grupo e, se necessário, faz-se uma proposta de melhoria do guião de gestão de conflitos. O grupo deve debater entre si as seguintes questões:
 - *Como é que consigo conquistar a atenção do formando rapidamente?*
 - *Como é que devo abordar o formando sobre o problema em questão?*
 - *Quais as consequências do problema principalmente num futuro próximo?*
 - *Que tipo de “comunicação positiva”, é que devo usar?*
 - *Como posso ou deverei demonstrar o meu apreço e preocupação pelo formando e pelo assunto durante a conversa?*

Passo 5 (10 minutos)

Sumário e síntese da sessão de formação.

Componente teórica

Por favor consulte o powerpoint de apresentação do módulo *Apoiar os Formandos*.

Recursos Pedagógicos

Computador, Apresentações PowerPoint, ficha de atividades, flipchart e poster

Avaliação de formandos

Role play

Referências/autores/links

Por favor consulte o powerpoint de apresentação do módulo *Apoiar os Formandos*.