



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Cátia Sofia Fernandes Rosa

**A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DE ADULTOS E DA
INTERVENÇÃO COMUNITÁRIA NUM MUNICÍPIO**

**Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Educação e Formação de
Adultos e Intervenção Comunitária orientado pela Professora Doutora Cristina
Maria Coimbra Viera e apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da
Educação da Universidade de Coimbra**

julho de 2020

Agradecimentos

Finalizada esta etapa só me resta agradecer a todas as pessoas que caminharam comigo e me apoiaram. Foi uma etapa muito gratificante. Agradeço a vocês que sustentaram o meu caminho, dando-me força para seguir em frente, sem desistir.

À Professora Doutora Cristina Maria Coimbra Vieira por toda a disponibilidade e apoio prestado ao longo de todo o estágio. Agradeço, também, por todas as oportunidades, pela confiança depositada, pelos conhecimentos e aprendizagens e pela motivação constante. Obrigada, também, pela sua flexibilidade e compreensão.

À presidência do Município de Vila Nova de Poiares, nomeadamente ao meu orientador local, Vice-Presidente, Doutor Artur Santos, pelas oportunidades, conhecimentos e aprendizagens.

Às técnicas da área da Ação Social, Saúde e Educação, Dra. Brígida Lima, Dra. Fátima Vitorino, Dra. Sara Gomes, Dra. Sónia Costa, Dra. Susana Henriques, Dra. Teresa Mendes e Dra. Zita Martins, pelo acolhimento, integração, apoio, confiança e carinho demonstrado ao longo de todo o estágio.

À Dra. Olga Sousa por ter disponibilizado alguns materiais, inclusive uma parte do questionário do seu doutoramento.

Aos meus pais pela presença constante e pelo amor que sempre me deram. Não consigo descrever tudo o que fizeram por mim. Foram, claramente, os que mais me fizeram acreditar que isto era possível. E, por isso, obrigada!

Aos meus avôs e padrinho por todo o carinho e compreensão. Obrigada por tentarem estar sempre presentes, mesmo no meio das dificuldades e adversidades da vida.

Ao meu namorado por toda a paciência, compreensão, carinho e amor demonstrado. Obrigada por teres sido a pessoa que me levantou e deu ânimo nos momentos mais difíceis. Obrigada por tudo! Agradeço, também, à sua família por todas as palavras de conforto.

Aos meus amigos/as pela motivação, amizade e alegria constante. Obrigada!

E a Coimbra, pelas recordações do passado e segredos que levo comigo para a vida. Agradeço, especialmente, às minhas amigas do eterno grupo “Rumo ao 20”, por todos os momentos que passámos juntas e pela amizade genuína que sempre me dedicaram. Agradeço, também, a toda a minha família académica, mas em especial aos meus afilhados e madrinha, por terem estado sempre presentes a aplaudir as minhas conquistas.

Resumo

Este relatório resulta do trabalho desenvolvido durante o estágio curricular, realizado na Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares, no âmbito do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Ao longo do estágio, que decorreu entre setembro de 2019 e maio de 2020, muitas foram as atividades realizadas. Contudo, importa destacar o trabalho desenvolvido com os assistentes operacionais na área da formação, partindo das suas necessidades previamente identificadas. Atualmente, estes profissionais apresentam um papel muito importante e cada vez mais exigente na comunidade educativa, sendo, por isso, essencial que detenham uma oferta formativa adequada às suas dificuldades e aos desafios constantes associados ao exercício da sua profissão. Assim, através das atividades desenvolvidas no decorrer do estágio, foi possível dar voz a estes profissionais que necessitam de ser ouvidos e de ver as suas necessidades de formação colmatadas, aumentando a sua motivação e o seu sentimento de valorização.

Foram ainda concretizadas outras iniciativas com públicos adultos, como por exemplo ações de educação parental com pais e mães, no âmbito de um projeto mais amplo em que participámos, sempre numa lógica de capacitação e de empoderamento das pessoas.

A realização deste estágio ofereceu-nos diversas oportunidades, aprendizagens e experiências, contribuindo tanto para o nosso crescimento pessoal, como também para o desenvolvimento das nossas competências profissionais enquanto Técnica Superior de Educação, a exercer funções num Município.

Palavras-chave: Educação e formação de adultos; Município; Assistentes operacionais; Plano de formação; Intervenção comunitária.

Abstract

This report results from the work developed during the curricular internship, carried out at the Vila Nova de Poiares City Council, in the context of the Master Degree in Adult Education and Training and Community Intervention, from the Faculty of Psychology and Sciences of Education of the University of Coimbra

Throughout the internship that last from middle September 2019 until May, 2020, many activities were carried out. However, it is important to highlight the work developed with operational assistants in the training area, departing from a previous assessment of their specific needs

Currently, these professionals play a very important and increasingly demanding role in the educational community, and it is therefore essential that they have a training offer appropriate to their difficulties and the constant challenges associated with the exercise of their profession. Thus, through the activities developed during the internship, it was possible to give voice to these professionals who need to be heard and to have their training needs fulfilled, increasing their motivation and their feeling of appreciation.

Other initiatives were also implemented with adult participants, such as parental education actions with fathers and mothers, within the scope of a broader project in which we participated, always with the aim of promoting individual capacities and empowering people.

The completion of this internship offers several opportunities, learnings and experiences, contributing both to our personal growth, as well as to the development of our professional skills as Higher Education Technician, working in a City Council.

Keywords: Education and training of adults; City Council; Operational assistants; Formation plan; Community intervention

Índice

Introdução	9
Capítulo I – Enquadramento Teórico	11
1. A relação entre os municípios e a educação	12
1.1. A evolução da participação das autarquias na educação.....	14
2. A carreira de Assistente Operacional	18
3. A formação e a sua importância nas atividades profissionais	20
4. Educação parental	24
5. Intervenção comunitária	26
5.1.O papel da intervenção comunitária nas instituições de acolhimento	27
Capítulo II – Caracterização da Instituição e do Concelho	31
1. Caracterização do Município de Vila Nova de Poiares	32
1.1. Caracterização territorial	32
1.2. Caracterização sociodemográfica	33
1.3. Caracterização da oferta educativa	35
2. Caracterização da instituição.....	36
2.1. Município de Vila Nova de Poiares	36
2.1.1. Estrutura organizacional	36
2.1.2. Ação social, saúde e educação	39
2.2. Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares	41
2.3. Comunidade Juvenil Francisco de Assis	44
Capítulo III – Projeto de Estágio	47
1. Objetivos gerais e específicos	48
2. Cronograma das atividades.....	51
Capítulo IV – Descrição das Atividades	52
1. Educação e formação de adultos	54
1.1.Dinamização das sessões do Programa de Educação Parental desenvolvido pela CIM-RC	54
1.2.Levantamento das necessidades de formação dos Assistentes Operacionais.....	60
1.3.Estruturação e elaboração de um plano de formação	70
2. Intervenção comunitária.....	77
2.1. Projeto EPIS	77
2.2. “Não saia de casa nós vamos lá”	78
2.3. “Poiares Solidário e Amigo”	80
2.4. Atividades de ocupação de tempos livres na CJFA	82
3. Educação e cidadania de jovens e adultos	86

4. Capacitação para o exercício das nossas funções	90
5. Projeto de investigação	94
Capítulo V – Avaliação Geral do Estágio.....	98
1. Autoavaliação	99
2. Heteroavaliação.....	100
Considerações Finais	105
Referências	108
Apêndices	114
Apêndice I - Guião semiestruturado para levantamento de necessidades de formação de assistentes operacionais	115
Apêndice II - Questionário de avaliação de satisfação do Programa de Educação Parental	116
Apêndice III - Questionário sobre as necessidades e interesses de formação dos assistentes operacionais	117
Apêndice IV - Plano de formação	120
Apêndice V - Manual do jogo “c(A)minh(O) da comunicação”	147
Apêndice VI - Questionário de avaliação das ações de formação	158
Apêndice VII - Planificação da atividade “Co(operar)municar”	159
Apêndice VIII - Planificação da atividade “Mural dos sonhos para 2020”	162
Apêndice IX - Planificação da atividade “Hora do cinema”	164
Apêndice X - Questionário de avaliação da atividade “Hora do cinema”	166
Apêndice XI - Análise SWOT	167
Anexos.....	168
Anexo I - Certificado da dinamização da ação de capacitação para pais integrada no Programa de Educação Parental	169
Anexo II - Certificado da dinamização da ação de capacitação para técnicos integrada no Programa de Educação Parental	170
Anexo III - Certificado da formação “Gestão de stress em tempos de isolamento” promovida pelo projeto EPIS	171
Anexo IV - Certificado da formação “Como promover a autorregulação das crianças em tempos de isolamento” promovida pelo projeto EPIS	172
Anexo V - Certificado da formação “Promoção da aprendizagem em casa” promovida pelo projeto EPIS	173

Índice de Tabelas

Tabela 1: População residente por local de residência e sexo no ano de 2011 e 2018	33
Tabela 2: Taxa bruta de natalidade (%) por local de residência	33
Tabela 3: População residente por local de residência, sexo e grupo etário	34
Tabela 4: Análise de conteúdo da questão “Quais são as suas funções atuais?”	64
Tabela 5: Análise de conteúdo da questão “Quais é que são as suas maiores dificuldades no seu dia-a-dia profissional?”	65
Tabela 6: Análise de conteúdo da questão “Gosta da profissão que desempenha? Porquê?”	66
Tabela 7: Análise de conteúdo da questão “O que é que as outras pessoas pensam da sua profissão? Porquê?”	68

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Gráfico circular da variável “sexo”	62
Gráfico 2: Histograma da variável “idade”	62
Gráfico 3: Gráfico circular da variável “Habilitações académicas”	63
Gráfico 4: Gráfico de barras da variável “Temáticas de formação”	63

Índice de Figuras

Figura 1: Enquadramento geográfico do Concelho de Vila Nova de Poiares	32
Figura 2: Organograma em vigor até ao dia 31 de dezembro de 2019	36
Figura 3: Organograma em vigor a partir do dia 1 de janeiro de 2020	38
Figura 4: Dinâmica “Teia da Parentalidade”	58

Figura 5: Dinâmica “O que levo daqui?”	59
Figura 6: Entrega dos certificados	60
Figura 7: Tabela de recompensas	60
Figura 8: Tabuleiro do jogo “c(A)minh(O) da comunicação”	75
Figura 9: Publicação na página EPIS-POIARES-COVID no dia 6 de maio.....	78
Figura 10: Publicação na página EPIS-POIARES-COVID no dia 13 de abril	78
Figura 11: Publicação na página EPIS-POIARES-COVID no dia 22 de maio.....	78
Figura 12: Atividade “Não saia de casa, nós vamos lá”	79
Figura 13: Atividade “Cabazes de Natal”	80
Figura 14: Mensagem dos cabazes de Natal	80
Figura 15: Almoço de Natal solidário	81
Figura 16: Atividade “Mural dos Sonhos para 2020”	83
Figura 17: Atividade “Hora de cinema”	85
Figura 18: Exposição “Reescrita” – Em Poder Delas	87
Figura 19: Atuação do grupo “Talentos da Maturidade”	87
Figura 20: Exposição “Aqui morreu uma mulher”	88
Figura 21: Atividade do Poiares Trail	88
Figura 22: Distribuição de informação e brindes no Poiares Trail.....	88

Introdução

O presente relatório de estágio pretende descrever o trabalho desenvolvido durante o estágio curricular, integrado no plano de estudos do 2.º ano do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. O estágio decorreu durante nove meses, entre setembro de 2019 e maio de 2020, na Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares, mais concretamente na área da Ação Social, Saúde e Educação.

Ao longo dos anos temos assistido a uma maior valorização das políticas educativas a nível local, havendo, cada vez mais, uma maior relação entre educação e municipalidade. Neste sentido, optámos por escolher a autarquia do nosso concelho como instituição de acolhimento para que pudéssemos contribuir para o aumento desta valorização, promovendo, ao mesmo tempo, o desenvolvimento educativo e social do concelho.

Este estágio curricular pretende não só promover competências analítico-reflexivas que permitam uma cateterização dos fenómenos educativos, por parte de uma especialista superior de educação em contexto profissional, como também a sua planificação, desenvolvimento, implementação e avaliação. No decorrer do mesmo, muitas foram as oportunidades que nos foram oferecidas, nomeadamente diversas atividades na área da educação e formação de adultos e da intervenção comunitária.

O presente relatório procura descrever as atividades realizadas durante o período de estágio, bem como fundamentá-las teoricamente. Desta forma, além da introdução, das considerações finais e das referências bibliográficas, este documento encontra-se dividido em cinco capítulos.

O primeiro capítulo, referente ao enquadramento teórico, consiste na revisão de alguma literatura sobre os temas centrais do estágio, sendo eles a relação entre os municípios e a educação, nomeadamente a evolução da participação das autarquias na educação, o conceito de carreira de assistente operacional, a formação e a sua importância nas atividades profissionais, a importância da educação parental e a intervenção comunitária e o seu papel em instituições de acolhimento.

O segundo capítulo, correspondente à caracterização da instituição e do concelho, pretende apresentar a instituição de acolhimento, bem como realizar a caracterização territorial, sociodemográfica e educativa do concelho onde está inserida.

O terceiro capítulo, respeitante ao projeto de estágio, pretende descrever o projeto, apresentar os objetivos gerais e específicos e explicitar o cronograma de atividades.

O quarto capítulo surge como complemento ao anterior e refere a descrição e avaliação das atividades desenvolvidas no decorrer do estágio.

O quinto capítulo, sendo o último, apresenta uma avaliação global do estágio, realizada pela estagiária e pelos orientadores locais.

Por fim, são expostas as considerações finais, que apresentam algumas reflexões sobre este período de estágio, nomeadamente alguns comentários e sugestões.

CAPÍTULO I

Enquadramento Teórico

Neste primeiro capítulo, de modo a enquadrar o trabalho desenvolvido ao longo do estágio, vamos debruçar-nos sobre algumas temáticas subjacentes ao projeto de estágio.

Assim, este enquadramento teórico, que se baseia numa breve revisão da literatura, encontra-se estruturado e organizado em cinco temas principais, sendo eles a relação entre os municípios e a educação, que tem como subtema a evolução da participação das autarquias na educação, a carreira de assistente operacional, a formação e a sua importância nas atividades profissionais, a educação parental e a intervenção comunitária, tendo como subtema o seu papel nas instituições de acolhimento.

A escolha destas temáticas deveu-se à necessidade de as conhecer e compreender para que fosse possível desenvolver, da melhor forma possível, o projeto de estágio definido.

1. A relação entre os municípios e a educação

Nas últimas décadas temos assistido a uma maior valorização das políticas educativas a nível local. Esta (re)valorização deve-se, como veremos mais à frente neste capítulo, às políticas de autonomia das escolas, à transferência de competências e ao alargamento das áreas de intervenção dos municípios na educação (Barroso, 1999 cit. in Machado & Alves, 2014).

Barroso (1996 cit. in Machado & Alves, 2014) afirma que uma maior autonomia pressupõe o reconhecimento das escolas como “parceiros” e, por isso, como entidades com poderes e meios próprios de intervenção local. Desta forma, subentende-se a existência de interações entre várias entidades, nomeadamente entre as escolas e os municípios. Sendo este um relatório de um estágio desenvolvido na área da educação de um município, importa compreender as relações existentes entre Educação e Municipalidade

Assim, partindo da definição de poder local podemos perceber que este é composto pelas autarquias locais, consagradas na Constituição da República Portuguesa, como “pessoas coletivas territoriais dotadas de órgãos representativos, que visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas” (Art.º 235, n.º 2) e que se subdividem em freguesias, municípios e regiões administrativas (Art.º 236, n.º 1). Deste modo, podemos dizer que as autarquias – e por isso, a municipalidade – podem ser caracterizadas como entidades, independentes da administração do Estado, detentoras de personalidade jurídica pública, capazes de exercer a sua atividade numa área definida, de procurar satisfazer as

necessidades das populações respetivas e de executar as suas atribuições através de órgãos próprios (Costa, 2013).

Relativamente ao conceito de educação podemos considerá-lo antigo e complexo. Segundo Mialaret (1980 cit. in Costa, 2013), este conceito apresenta uma dupla origem etimológica, nomeadamente *educare* que significa “alimentar”, referindo-se à noção de educação numa perspetiva socializante de fora para dentro e *educere* que significa “tirar para fora de, conduzir para, educar”, transpondo a tónica para a associação intelectual e reflexiva do indivíduo. Assim, a educação pode ser vista como o conjunto de influências do meio capazes de transformar o comportamento do indivíduo ao longo da vida, isto é, os comportamentos do indivíduo podem ser transformados por influência de uma grande diversidade de intervenientes e, portanto, a educação não se resume à realização de aprendizagens formais, mas envolve todo o universo vivencial do ser humano, estendendo-se ao longo da sua vida (Arénilla, Gossot, Rolland & Roussel, 2001 cit. in Costa, 2013).

A educação tem vindo, cada vez mais, a ser reconhecida como um processo que se estende a todas as etapas da vida do ser humano, em vários domínios e, por isso, as situações e os contextos educativos são diversificados e conceptualmente podem dividir-se em educação formal, não formal e informal. A educação formal corresponde a uma educação sistematizada, organizada e intencional, que ocorre numa estrutura institucionalizada, promovendo a obtenção de graus académicos reconhecidos. A educação não formal, também intencional, visa atingir alguns objetivos educativos em ambiente extraescolar, ou seja, é ministrada fora do sistema educativo, mas também conduz à certificação. Por sua vez, a educação informal, sendo na maioria das vezes não intencional e inconsciente, está relacionada com todas as influências sociais que têm consequências educativas (Costa, 2013). Desta forma, e fazendo a ponte entre educação e municipalidade, é importante reconhecer que um município, independentemente das suas especificidades, deve assegurar aos munícipes a possibilidade de uma educação formal, não formal e informal.

De uma forma generalizada, podemos perceber que as autarquias afirmam-se como entidades juridicamente autónomas e que a educação é um fenómeno social complexo, que abrange esferas diversificadas da vida do ser humano, não estando, por isso, confinada a um momento estanque da mesma e a uma aquisição exclusiva de conhecimentos e informações (Costa, 2013).

1.1. A evolução da participação das autarquias na educação

Ao longo dos anos, como já foi mencionado anteriormente, temos assistido a um reforço da autonomia local, bem como a uma transmissão cada vez mais consciente de competências educativas para as autarquias. A Revolução de Abril de 1974 proporcionou essa grande mudança, alterando definitivamente a situação política, social e económica do país e, conseqüentemente, amplificou o reconhecimento do papel do município na educação (Almeida, 2004 cit. in Costa, 2013). Assim, é importante analisarmos a evolução da participação das autarquias na educação de 1974 até à atualidade.

Numa primeira fase, entre 1974 e 1986, com o Decreto-Lei n.º 77/84 e com os Decretos-Leis n.º 299/84 e n.º 399/84 deu-se a construção, manutenção e suporte de despesas correntes na educação pré-escolar e básica por parte do município, bem como a gestão dos transportes e da ação social escolar na educação básica. Ademais, as autarquias assumiram-se como parceiros e agentes educativos capazes de tomar iniciativas, com funções e encargos educativos claramente delimitados e conscientes de uma maior responsabilização educativa (Costa, 2013).

Com os anos, Portugal ia manifestando a tendência de renovar a administração da educação, promovendo a ligação da escola à comunidade educativa. Assim, numa segunda fase, entre 1986 e 1996, surgiram várias leis que promoviam a transferência da tomada de decisões para as autarquias locais, tal como já acontecia noutros países (Costa, 2013). A Lei de Bases do Sistema Educativo – Lei n.º 46/86, sendo uma dessas leis, previa uma reforma curricular, um novo modelo de gestão escolar e uma efetiva ligação entre a escola e a comunidade (Baixinho, 2008 cit. in Costa, 2013). Além do mais, essa lei estabeleceu o quadro geral do sistema educativo denominado pelo “conjunto de meios pelo qual se concretiza o direito à educação, que se exprime pela garantia de uma permanente ação formativa orientada para favorecer o desenvolvimento global da personalidade, o progresso social e a democratização da sociedade” (Decreto-Lei n.º 46/86, art.º 1, n.º 2), desenvolvendo-se segundo “um conjunto organizado de estruturas e de ações diversificadas, por iniciativa e sob responsabilidade de diferentes instituições e entidades públicas, particulares e cooperativas” (Decreto-Lei n.º 46/86, art.º 1, n.º 3), apresentando assim algumas referências às entidades locais, nomeadamente às autarquias. No Artigo 46.º,

confirmamos que o sistema educativo “deve ser dotado de estruturas administrativas de âmbito nacional, regional autónomo, regional e local, que assegurem a sua interligação com a comunidade mediante adequados graus de participação dos professores, dos alunos, das famílias, das autarquias, de entidades representativas das actividades sociais, económicas e culturais e ainda de instituições de carácter científico” (Decreto-Lei n.º 46/86, art.º 46, n.º 2).

Desta forma, a Lei de Bases do Sistema Educativo leva-nos a aferir que as autarquias passam a ter papel ativo ao nível dos cursos profissionais, através do estabelecimento de protocolos na educação extraescolar, a ter responsabilidade na construção e manutenção dos edifícios escolares e respetivos equipamentos e passam a intervir na educação pré-escolar, especial, ensino recorrente e formação profissional (Costa, 2013). Com o avançar dos anos e com o surgimento de novos Decretos-Leis, as autarquias começaram a aumentar a sua participação na área da educação, desenvolvendo, para além das infraestruturas e equipamentos desportivos e culturais, vários projetos de formação e de natureza cultural, educativa, desportiva e recreativa (Pinhal, 2004 cit. in Costa, 2013).

Em 1998, o Decreto-Lei n.º 115-A/98 veio afirmar que a “autonomia das escolas e a descentralização constituem aspetos fundamentais de uma nova organização da educação, com o objetivo de concretizar na vida da escola a democratização, a igualdade de oportunidades e a qualidade do serviço público de educação”. Para além disto, este decreto-lei contribuiu para uma maior atenção sobre a criação da Assembleia de Escola que incluía docentes, pais e encarregados de educação, alunos, pessoal não docente e a autarquia local.

Mais tarde, em 2008, surge o Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril que revoga o Decreto-Lei n.º 115-A/98 e aprova o novo regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, extinguindo a Assembleia de Escola e instituindo o Conselho Geral, transpondo para as autarquias uma maior intervenção em termos educativos pois, segundo o preâmbulo deste mesmo decreto era essencial promover a abertura das escolas ao exterior e a sua integração nas comunidades locais. Ainda no mesmo ano, com o Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28 de julho, deu-se a transferência para os municípios, ao nível do ensino básico, da gestão do pessoal não docente, da ação social escolar, da construção, manutenção e apetrechamento de estabelecimentos de ensino, da componente de apoio à família (refeições e prolongamento

de horário) e, ao nível do ensino pré-escolar da rede pública, a aquisição de material didático e pedagógico (Costa, 2013).

Atualmente, em 2020, encontramos-nos em processo de transição devido ao Decreto-Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, que diz respeito à “transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, concretizando os princípios da subsidiariedade, da descentralização administrativa e da autonomia do poder local” (Art.º 1). Esta transferência começou a ser efetuada de forma gradual no ano de 2019, sendo que todas as competências previstas na presente lei devem estar transferidas para as autarquias locais e entidades intermunicipais até dia 1 de janeiro de 2021 (Decreto-Lei n.º 50/2018, Art.º 4).

No âmbito da educação, é da competência dos órgãos municipais “participar no planeamento, na gestão e na realização de investimentos relativos aos estabelecimentos públicos de educação e de ensino integrados na rede pública dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, incluindo o profissional, nomeadamente na sua construção, equipamento e manutenção” (Decreto-Lei n.º 50/2018, Art.º 11, n.º 1), “assegurar as refeições escolares e a gestão dos refeitórios escolares, apoiar as crianças e os alunos no domínio da ação social escolar, participar na gestão dos recursos educativos, participar na aquisição de bens e serviços relacionados com o funcionamento dos estabelecimentos e com as atividades educativas, de ensino e desportivas no âmbito escolar e recrutar, selecionar e gerir o pessoal não docente inserido nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico” (Decreto-Lei n.º 50/2018, Art.º 11, n.º 2), bem como “garantir o alojamento aos alunos que frequentam o ensino básico e secundário, como alternativa ao transporte escolar, assegurar as atividades de enriquecimento curricular, em articulação com os agrupamentos de escolas, promover o cumprimento da escolaridade obrigatória e participar na organização da segurança escolar (Decreto-Lei n.º 50/2018, Art.º 11, n.º 3).

Segundo o Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, o exercício de competências pelas autarquias locais no âmbito da educação é uma realidade antiga e um dos fatores decisivos na melhoria da escola pública. No fundo, as autarquias locais foram essenciais em várias áreas, nomeadamente na expansão da rede nacional de educação pré-escolar, na construção de centros escolares, na organização dos transportes escolares e na implementação da escola a tempo inteiro. Para este relatório interessa compreender que “a competência para o recrutamento, seleção e gestão do pessoal não docente, de todos os níveis

e ciclos de ensino, passa para as câmaras municipais” (Decreto-Lei n. ° 21/2019) e, por isso prevê-se a transferência da gestão do pessoal não docente com vínculo ao Ministério da Educação para os municípios.

Desta forma, é perceptível que existe uma relação cada vez mais significativa entre educação e municipalidade, pois as competências educativas estão crescentemente distribuídas entre o Estado, os municípios e as escolas, sendo, por isso, imprescindível a presença de técnicos especializados em educação nas autarquias.

O regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário determinou um conjunto de princípios de democraticidade e participação de todos os intervenientes no processo educativo. Como vimos, a abertura da escola à comunidade e a participação da comunidade local no processo de gestão das escolas expuseram os diferentes atores do sistema educativo, nomeadamente os alunos, os docentes, os pais e os encarregados de educação e o pessoal não docente, a grandes pressões sociais (Neves, 2016) e a novos desafios. É de salientar que todos os intervenientes têm papéis e funções específicas enquanto participantes na gestão das escolas, mas iremos dar especial atenção ao pessoal não docente e, de um modo mais aprofundado aos assistentes operacionais, pois são um dos grupos profissionais a quem se destinaram algumas das atividades que serão descritas neste relatório de estágio.

A importância destes profissionais é muitas vezes trazida para a discussão por diferentes autores. Simões (2005 cit. in Neves, 2016) adota uma postura crítica ao considerar que estes funcionários não percebem o que representa a organização onde trabalham, desconhecendo assim em que medida podem contribuir para o seu desenvolvimento. Caracteriza-os, também, como profissionais desinteressados devido à insatisfação com os salários, com as carreiras e com o baixo estatuto social da profissão. Afirma também que a maioria apresenta uma idade avançada e baixas habilitações literárias. Relativamente às oportunidades formativas a que estes profissionais tiveram acesso, considera que foram escassas e, quando lhes eram disponibilizadas, nem sempre foram adequadas às suas reais necessidades (Simões, 2005 cit. in Neves, 2016). Pelo contrário, Barroso (1995 cit. in Neves, 2016) considera que a sua participação é essencial pois considera que estes profissionais apresentam, cada vez mais, responsabilidades educativas. Em relação à formação, o autor mencionado destaca que é necessário investir de modo a resolver os problemas de

desempenho destes trabalhadores. Ramalho e Ramalho (2015 cit. in Neves, 2016) alertam para o conhecimento privilegiado que estes profissionais apresentam, quer da comunidade educativa e dos encarregados de educação, quer da escola e dos alunos. Por este motivo, afirmam os autores citados que estes profissionais são importantes na promoção e concretização da escola inclusiva. Seguindo esta lógica de uma escola cada vez mais inclusiva, igualitária e multicultural, é essencial que todos os atores colaborem entre si e tenham parte ativa na gestão da vida na escola. Assim, Almeida, Mota e Monteiro (2001 cit. in Gonçalves, 2010), ao realizarem um estudo sobre estes profissionais, concluíram que os mesmos, segundo a perceção dos pais, têm a função de zelar pelos interesses dos professores, alunos e pais, cuidar da higiene da escola, vigiar o recreio das crianças e “ocupar” o lugar da professora caso esta se ausente.

No ponto seguinte deste capítulo falaremos em detalhe da carreira do/a profissional que é Assistente Operacional.

2. A carreira de Assistente Operacional

A carreira de assistente operacional teve já um grande conjunto de outras carreiras associadas e, hoje em dia, ainda é muitas vezes associada à antiga profissão de “contínuos”, que eram as pessoas responsáveis pelas tarefas de limpeza dos estabelecimentos de ensino.

O Decreto-Lei n.º 223/87 estabelece a extinção da carreira de contínuo e a sua substituição pela de auxiliar de ação educativa, numa tentativa de racionalização e flexibilização dos recursos humanos das escolas. Segundo Almeida, Mota e Monteiro (2001), aos auxiliares de ação educativa, atuais assistentes operacionais, compete não só os cuidados de limpeza e arranjo de instalações, mas também o apoio às crianças e aos professores (Gonçalves, 2010). Esta nova medida proposta pelo decreto supramencionado implicou a definição de conteúdos funcionais que caracterizam a profissão e a sua ordenação em apoio à atividade pedagógica, ação social escolar e apoio geral. Mais tarde, o Decreto-Lei n.º 515/99 alterou o decreto anterior, introduzindo os direitos e os deveres do pessoal não docente. Mais tarde, com o objetivo de reduzir o número de carreiras existentes, a carreira de auxiliar de ação educativa é extinta, passando os trabalhadores que dela faziam parte para a carreira de assistentes operacionais. Esta passa então a ser dividida em três categorias, nomeadamente a de encarregado geral operacional, de encarregado operacional

e de assistente operacional (Gonçalves, 2010). Este novo regime veio trazer alguns constrangimentos ao nível da progressão de carreira e, conseqüentemente, ao nível da remuneração, pois, os antigos auxiliares de ação educativa progrediam automaticamente de escalão para escalão de acordo com o tempo de serviço, menosprezando-se a avaliação. Contudo, com o Decreto-Lei n.º 12-A/2008 a progressão na carreira começou a depender de uma pontuação conseguida não só através do tempo de serviço, mas também da avaliação obtida (Gonçalves, 2010).

Podemos então compreender que os atuais assistentes operacionais já passaram por várias categorias profissionais e, de acordo com a legislação em vigor, estes devem ter acesso à formação, nomeadamente a ações de formação que sejam adequadas à sua qualificação (Neves, 2016).

Como temos vindo a salientar ao longo deste tópico, o grau de exigência no papel destes profissionais é cada vez maior, o que nos leva a questionar quais as funções que lhes estão realmente atribuídas. Ramalho e Ramalho (2015) consideram que alguns dos conteúdos funcionais passam pela participação com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens durante o período de funcionamento da escola, com vista a assegurar um bom ambiente educativo; participação em ações que visem o desenvolvimento pessoal e cívico das crianças e jovens e favoreçam um crescimento saudável; execução de tarefas de apoio à atividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento do currículo; execução de tarefas de enquadramento e acompanhamento das crianças e jovens, nomeadamente no âmbito da animação socioeducativa e de apoio à família; cooperação com os serviços especializados de apoio educativo; prestação de apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência e execução de tarefas no domínio da prestação de serviços de ação social escolar. A legislação e a literatura mais recente consideram que um assistente operacional deve ser capaz de desempenhar funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, de executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico e de apresentar responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos (Pires, 2016). Nesta perspetiva, podemos afirmar que as escolas necessitam agora destes profissionais como

nunca e, para que estes possam responder de forma adequada às diversas exigências que lhes são colocadas, deve-se procurar adequar a oferta formativa às necessidades decorrentes do seu trabalho e aos novos desafios que a profissão lhes impõe.

Como vimos, as mudanças constantes que ocorrem na sociedade e na escola tornam necessárias competências que até então não eram reconhecidas, que devem ser concretizadas através da educação e da formação, de modo a melhorar a qualidade da escola e dos seus profissionais (Sousa, 2019). Assim, as políticas educativas devem proporcionar uma oferta de formação numa conceção de formação ao longo da vida profissional e, neste caso, destinada aos assistentes operacionais.

3. A formação e a sua importância nas atividades profissionais

O conceito de formação pode ser alvo de vários significados. Segundo Ferry (1991 cit. in Martins, 2016), a formação diz respeito ao processo de desenvolvimento individual que permite a aquisição e/ou o aperfeiçoamento de competências e capacidades. Segundo Kóvacs et al. (1994 cit. in Santos, 2006), a formação é o conjunto de conhecimentos necessários para o exercício de determinada função, adquiridos tanto por formação escolar ou extraescolar, orientados para o exercício da atividade profissional. Buckley e Caple (1998 cit. in Santos, 2006) consideram que a mesma deverá ser um investimento para o desenvolvimento dos conhecimentos, aptidões e atitudes de que um indivíduo necessita para desempenhar uma tarefa de forma satisfatória. Para Canário (1999 cit. in Martins, 2016), quando falamos em educação de adultos com relação direta com a formação, devemos considerar quatro dimensões, sendo elas a formação profissional, o ensino recorrente (alfabetização), o desenvolvimento local e a animação sociocultural.

Os processos de formação podem ser formais ou não formais, sendo que a formação formal é cronologicamente graduada e estruturada através de um sistema educativo e, por outro lado, a formação não formal diz respeito a uma atividade organizada e sistemática fora do contexto do sistema educação, promovendo a aprendizagem a um grupo específico da população (Martins, 2016). Canário (1999 cit. in Martins, 2016) distingue ainda formação inicial de formação permanente, sendo que nos processos de formação inicial não existem referências experienciais, isto é, são processos marcados pelo formalismo e, nos processos de educação permanente proporcionam-se saberes experienciais, reconhecendo a

experiência como um processo de aprendizagem. Isto leva-nos à ideia de que a formação deve seguir as práticas do modelo andragógico, distinguindo-se dos princípios da pedagogia clássica, que tinha como referência as crianças. Importa assim respeitar os pressupostos da andragogia, quanto ao conceito de aprendente, ao papel da sua experiência na aprendizagem, e à disponibilidade, à orientação e à motivação para a aprender das pessoas adultas (Imaginário, 2004 cit. in Martins, 2009).

Na essência da educação e formação de adultos está a criação de condições para o reconhecimento social e/ou a validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida em diversos contextos. Para Lesne (1977 cit. in Santos, 2006) uma das características da formação de adultos consiste no facto de esta ser organizada em ações, ou seja, sob a forma de respostas específicas a problemas gerais.

Deste modo, é essencial que as pessoas procurem formação – neste caso voltada para as qualificações exigidas pelo exercício de uma profissão – quando entenderem que necessitam de aprofundar os seus conhecimentos para desempenhar da melhor forma a sua tarefa, de assegurar o seu trabalho, de procurar um novo emprego ou de reintegrar-se no mercado de trabalho. Nesta lógica, podemos perceber que a formação pretende desenvolver competências ao nível do saber-saber, através da melhoria e aquisição de conhecimentos gerais e específicos; do saber-fazer, através da melhoria e aquisição de capacidades essenciais para a concretização do seu trabalho, métodos e técnicas; e saber-ser e saber-estar, através da melhoria e aquisição de formas de estar e atitudes perante o trabalho (Gomes et al., 2008 cit. in Martins, 2016) e as outras pessoas.

Para este relatório interessa-nos compreender a dimensão da formação profissional. Este conceito foi, nos anos setenta do século XX, relacionado com o conceito de aprendizagem ao longo da vida, devido às influências neoliberais nas políticas educativas. Cabrera (2006 cit. in Martins, 2016) considera que a formação profissional pode ser definida como um processo organizado por uma entidade com o intuito de alterar algumas capacidades, conhecimentos e atitudes dos seus funcionários. Segundo o mesmo autor, a formação para além de ser encarada através de uma perspetiva organizacional, deve ser visionada de uma forma humana, educacional e comunitária. No fundo, este tipo de formação define-se por um conjunto de ações que possibilitam aos colaboradores de uma organização uma atualização progressiva das suas funções dentro da mesma e uma otimização das

competências adquiridas de modo a solucionar os problemas individuais e organizacionais com que os trabalhadores se deparam (Carthy, 1962; Barrosa, 1994 cit. in Martins, 2009).

Quando se pensa em formação, o primeiro passo é realizar a análise das necessidades do público-alvo. Segundo De Ketele (1994 cit. in Rebelo, 2013), as necessidades de formação “correspondem a lacunas ou defasamentos entre o vivido e o desejável, suscetíveis de serem colmatados por uma formação adequada” (p. 31). Para Meignant (1999 cit. in Rebelo, 2013), a necessidade de formação é resultante de um processo que associa os diferentes atores interessados e traduz um acordo entre eles sobre os efeitos a suprir por meio da formação. No fundo, este conceito resulta, por um lado, do confronto entre as expectativas, desejos e aspirações e, por outro lado, as dificuldades e problemas sentidos no quotidiano profissional (Rodrigues, 1991, cit. in Rebelo, 2013). A compreensão das necessidades de formação depende de vários fatores, nomeadamente do tipo de pessoas que são inquiridas, das metodologias utilizadas e do tempo de duração do processo.

Existem diversas metodologias que se podem utilizar para diagnosticar as necessidades de formação de um determinado grupo. Uma dessas metodologias são os questionários abertos que podem ser utilizados para saber mais sobre a vida e os sentimentos dos possíveis inquiridos, uma vez que esta técnica de recolha de dados permite a expressão livre das opiniões dos respondentes. Depois, a partir da análise das respostas, torna-se possível detetar as perceções, a experiência subjetiva e as representações dos respondentes acerca do tema em apreço (Amado, 2017). Estes documentos são, posteriormente, sujeitos a uma análise de conteúdo pois, não basta recolher dados, é necessário saber analisá-los e interpretá-los. Depois do material recolhido é necessário começar a organizar os dados de forma sistemática (Amado, 2017). Segundo Bogdan e Biklen (1994 cit. in Amado, 2017), a análise “envolve o trabalho com os dados, a sua organização, divisão em unidades manipuláveis, síntese, procura de padrões, descoberta de aspetos importantes do que deve ser apreendido e a decisão do que vai ser transmitido aos outros” (p. 301). Assim, esta técnica permite fazer uma interpretação categorizada a partir dos conteúdos expressos com vista à explicação e compreensão dos mesmos (Amado, 2017).

Segundo esta lógica, podemos compreender que a análise de necessidades é uma fase complexa e determinante para as fases seguintes do processo de formação.

Depois de esta fase estar cumprida corretamente é importante elaborar um plano de formação com base nas necessidades identificadas. O plano de formação corresponde “a uma resposta singular, a uma situação singular, articulando um conjunto coerente de modalidades de ação marcadas pela sua diversidade” (Canário, 1995). Estes planos exigem um planeamento que defina a sua conceção, gestão e avaliação e que está sujeito a uma série de correções e aperfeiçoamentos (Martins, 2016). Segundo Fontes (1990 cit. in Martins, 2016), para planear uma formação devem elaborar-se planos, programas ou projetos de formação, fixar objetivos para as ações a desenvolver, assegurar, dirigir e controlar os diferentes recursos, definir os métodos a usar, prever os resultados a obter com a formação, determinar a ação no tempo e no espaço, estabelecer normas de responsabilidade e assinalar as tarefas correspondentes. Assim, permite-se que se abarquem questões relacionadas com os objetivos que se pretendem atingir, com as competências a desenvolver, os meios e recursos a utilizar e o período determinado (Meignant, 1999 cit. in Martins, 2016).

Meignant (1999 cit. in Martins, 2016) afirma ainda que um plano de formação deve conter a apresentação da empresa e/ou do contexto em que esta se insere e a justificação das ações e dos objetivos selecionados, descrição objetiva das ações que se pretendem implementar, planificação temporal com a distribuição das ações no plano e, por fim, uma previsão orçamental que contemple os encargos decorrentes do plano de formação.

Anteriormente, vimos que os assistentes operacionais precisam de frequentar formações especializadas e ajustadas às suas necessidades, de modo a adequar os seus conhecimentos e práticas laborais às especificidades dos alunos que frequentam os estabelecimentos de ensino, contribuindo para o sucesso educativo. Além disso, é essencial que as pessoas vejam as suas necessidades de formação colmatadas para que, a curto prazo, haja maior empenho da sua parte dentro da instituição, aumentando a qualidade das tarefas desempenhadas e, conseqüentemente, a sua própria satisfação (Rebelo, 2013). Contudo, atualmente isto não se verifica, pois, a formação encontra-se a cargo das associações sindicais, tendo-se o Ministério da Educação demitido desta obrigação (Ramalho & Ramalho, 2015). Neste relatório de estágio iremos dar voz a estes profissionais, analisar as suas necessidades e com base nas mesmas desenvolver um plano de formação, que ficará disponível para ser implementado.

Como outro dos focos do nosso trabalho de estágio foi a educação parental, passamos no ponto seguinte a enquadrar teoricamente as atividades que serão descritas no capítulo correspondente ao projeto de estágio propriamente dito.

4. Educação Parental

A família pode ser considerada como uma estrutura eficaz capaz de alimentar e sustentar o funcionamento do ser humano ao longo de toda a sua vida, a nível intelectual, social, emocional e psicológico (Bronfenbrenner, 2005 cit. in Vieira, Marques, Silva, Vieira, & Margarido, 2018). Deve desempenhar funções educativas e socializantes nas diferentes fases de desenvolvimento da criança e ser responsável pela sua autonomia e integração social (Gomes, 2010 cit. in Vieira et al. 2018).

Assim, a parentalidade é uma das experiências mais gratificantes do ser humano. Contudo, é considerada uma das tarefas mais desafiantes e complexas da idade adulta, havendo, por isso, momentos especialmente desgastantes, exigentes e frustrantes (Cruz, 2014).

Atualmente, a sociedade e os contextos familiares estão em constante mudança. O aumento da competitividade e o agravamento de situações como o desemprego, a violência, o abuso de substâncias e as alterações na estrutura familiar, como o aumento dos casos de divórcio e de famílias monoparentais, são fatores que alteraram a forma como se educam as crianças (Ribeiro, 2003). Estas situações são, normalmente, acompanhadas por sentimentos de incerteza, culpa, angústia e medo, afetando assim a maternidade e a paternidade (Marujo & Neto, 2000 cit. in Ribeiro, 2003).

Os pais e as mães para além de viverem com pressões constantes têm de lidar com a falta de tempo e com os seus próprios problemas. Desta forma, é pertinente criar condições para que as figuras parentais possam encontrar recursos de apoio que lhes permitam ultrapassar as dificuldades sentidas no desempenho das suas funções educativas (Hart, 1990 cit. in Ribeiro, 2003). Por este motivo, o desenvolvimento de iniciativas de Educação Parental possibilita dar respostas às dúvidas e dificuldades que os pais e as mães possam sentir.

Na perspetiva de Fine (1989 cit. in Ribeiro, 2003), este tipo de educação engloba programas e serviços disponibilizados a progenitores de ambos os sexos, de diferentes níveis

educacionais e económicos e a crianças com ou sem características específicas. Outros autores diferenciam Treino Parental e Educação Parental, sendo que o primeiro tipo é associado a intervenções que pretendem mudar as práticas parentais e resolver problemas de comportamento e o segundo a intervenções que se pautam por prevenir o desenvolvimento de comportamentos disfuncionais, abrangendo assim todos os pais e mães, independentemente das suas capacidades parentais (Dore & Lee, 1999 cit. in Ribeiro, 2003).

Deste modo, os programas de educação parental apresentam-se como uma grande ajuda pois favorecem várias estratégias que, ao serem transpostas para o “mundo real”, favorecem a comunicação entre pais/mães e filhos/as, tornam essas relações mais positivas, diminuem os comportamentos problemáticos das crianças e promovem o desenvolvimento de comportamentos mais adaptativos (GesEntrepreneur, 2019). Segundo Schaefer e Briesmeister (1989 cit. in Ribeiro, 2003), a educação parental pretende apoiar os pais na tarefa de educar, proporcionando-lhes informação de carácter prático que promova competências parentais, de comunicação e de resolução de problemas. Devem, assim, construir-se contextos informais, confortáveis e acolhedores, nos quais os pais e mães se sintam seguros/as para partilhar as suas vivências e que sejam adaptados às características, necessidades e valores do público com o qual se pretende intervir (Webster-Stratton & Herbert, 1993 cit. Guerreiro, 2010).

Além do mais, é importante salientar que este tipo de capacitação defende os ideais de uma parentalidade positiva, isto é, defende que a educação e formação parental diz respeito a uma estratégia capaz de capacitar os pais e as mães para a adoção de um comportamento baseado no superior interesse da criança e para a satisfação das necessidades básicas da mesma, criando-se um ambiente sem riscos, capaz de promover o seu desenvolvimento de uma forma harmoniosa e sem violência, valorizando a sua individualidade e a autonomia (Conselho da Europa, 2016 cit. GesEntrepreneur, 2019).

De modo a estruturarmos a importância do próximo tópico, é importante percebermos que quando o exercício da parentalidade não está a ser o mais adequado, a família pode ser considerada o espaço onde as crianças correm o maior perigo de serem maltratadas, pois podem tornar-se ambientes hostis, com tendência para a desorganização, que provocam uma série de problemas capazes de afetar o desenvolvimento infantil (Ribner et al. cit. in Vieira et al. 2018).

A intervenção comunitária também esteve na base de algumas das atividades que desenvolvemos no âmbito no nosso estágio. Passamos a referir brevemente os seus princípios no ponto seguinte deste capítulo.

5. Intervenção comunitária

De acordo com o relatório de Jacques Delors (1996 cit. in Antunes, 2010), a educação é considerada necessária para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e das comunidades, sendo entendida como um processo permanente e comunitário. Neste sentido, a intervenção comunitária surge como uma proposta do campo educativo que tem como finalidade melhorar a qualidade de vida, procurando diminuir as situações de vulnerabilidade e de exclusão, contribuindo para a concretização de objetivos sociais, comunitários e democráticos, quer de pessoas e grupos fragilizados e/ou excluídos, quer de indivíduos e comunidades menos vulneráveis (Carreras & Molina, 2006, cit. in Antunes, 2010). Este tipo de intervenção parte do conhecimento de uma determinada comunidade, isto é, da sua história e organização social e das suas necessidades, interesses, expectativas e recursos, de modo a apoiar as pessoas a adquirir a confiança e as competências necessárias para uma melhor qualidade de vida. Assim, procura criar núcleos de participação ativos, ajudar a descobrir interesses e expectativas comuns, promover o desenvolvimento de ações coletivas e motivar toda a comunidade a participar (Antunes, 2010). Segundo Barbero e Cortès (2005 cit. in Antunes, 2010), a intervenção comunitária pretende abordar a transformação de situações coletivas mediante a organização e a ação associativa, tratando-se assim de uma tarefa que tem como objetivo constituir e sustentar um grupo em torno da elaboração e aplicação de projetos de desenvolvimento social. García e Sánchez (1997 cit. in Antunes, 2010) afirmam que a intervenção comunitária é regida por três pilares, sendo eles uma intervenção integrada, coordenada e globalizada na medida em que o desenvolvimento de uma comunidade local necessita de estar inserido num projeto de desenvolvimento mais amplo, de modo a que as ações estejam acompanhadas de medidas que permitam a sua concretização, sistematizada e planificada e baseada na participação da comunidade em todas as fases do projeto de intervenção, desde a fase de diagnóstico de necessidades, passando pela tomada de decisão e concretização das ações a realizar, bem como a sua gestão, controlo e avaliação.

Desta forma, podemos dizer que o desenvolvimento comunitário procura melhorar as condições de vida da comunidade de forma equilibrada e integrada, com o máximo de respeito pelos seus valores próprios e tirando partido da sua riqueza histórica (Santos, 2002). Podemos então perceber que os princípios subjacentes a este tipo de desenvolvimento prendem-se com (Carmo, 2001 cit. in Carvalho & Rodrigues, 2018):

- a satisfação das necessidades sentidas pelas comunidades em causa;
- a participação das pessoas, que está relacionada com o exercício da cidadania e, consequentemente, implica que a população participe ativamente nas decisões;
- a cooperação entre os vários setores públicos e privados;
- a autossustentação e a universalidade, através da transformação de vários domínios da vida de uma comunidade e do envolvimento de todos os elementos que a constituem.

A intervenção comunitária poderá também abranger o trabalho desenvolvido com as crianças e jovens residentes em instituições de acolhimento. Tendo sido essa uma terceira vertente do nosso estágio, passamos a referir brevemente no ponto seguinte o pensamento de diversos/as autores/as sobre o assunto.

5.1. O papel da intervenção comunitária nas instituições de acolhimento

As instituições de acolhimento apresentam-se como organizações de carácter comunitário, pois, como vimos anteriormente, o desenvolvimento comunitário supõe a realização de atividades educativas relacionadas com o bem-estar da comunidade e, neste caso, das crianças e dos jovens acolhidos (Arns & Silva, s.d.; Masareñas, 1996, cit. in Oliveira, 2015). Desta forma, importa conhecer melhor esta realidade.

A proteção das crianças e jovens compete à família, mas, quando esta não o consegue fazer e as coloca em risco, o Estado tem de intervir através de entidades com competência em matéria de infância e juventude, como é o caso das comissões de proteção de crianças e jovens e dos tribunais, no sentido de garantir a proteção das crianças e dos jovens através da aplicação de medidas adequadas (Decreto-Lei n.º 174/99, Art.º 6; Silva, 2016). A intervenção para a promoção dos direitos e proteção das crianças e dos jovens em perigo verifica-se quando os/as pais/mães, os representantes legais ou quem tenha a guarda de facto, ponham em perigo a segurança, a saúde, a formação, a educação ou o desenvolvimento da

criança e do jovem (Decreto-Lei n.º 174/99, Art.º 3). Assim, o Estado dispõe, como vimos, de diversas medidas que pretendem assegurar as condições necessárias à promoção de bem-estar das crianças e jovens e que garantem o seu desenvolvimento integral, sendo-lhes assegurados cuidados de saúde, formação escolar e profissional e a participação em atividades culturais, desportivas e recreativas (Silva, 2016).

Uma dessas medidas diz respeito ao acolhimento residencial que é caracterizado por casas de acolhimento que obedecem a modelos de intervenção socioeducativos adequados às crianças e jovens nelas acolhidos/as (Decreto-Lei n.º 174/99, Art.º35; Art.º 50). Este tipo de acolhimento só deve ser equacionado na ausência de outras alternativas menos estigmatizantes, tendo em conta o superior interesse das crianças, pois estas são as que se têm de deslocar do seu contexto, provocando-lhes sentimentos de revolta (Mendes, 2011 cit. Vieira et al., 2018).

No Sistema Nacional de Acolhimento para Crianças e Jovens existem diferentes respostas sociais, das quais se destacam os Centros de Acolhimento Temporário (CAT) e os Lares de Infância e Juventude (LIJ) (Gomes, 2010 cit. in Oliveira 2015). Estas instituições podem ser públicas, cooperativas, sociais ou privadas e têm diferentes responsabilidades jurídicas, sociais, educativas, entre outras, de modo a oferecer o suporte mais adequado possível ao desenvolvimento biopsicossocial das crianças e jovens (Carvalho 2013, cit. in Oliveira, 2015). Em termos de recursos humanos, estas instituições devem possuir uma equipa técnica multidisciplinar, com profissionais qualificados como, por exemplo, psicólogos, assistentes sociais e educadores sociais, uma equipa educativa, com profissionais especializados para desempenhar funções no âmbito do acompanhamento socioeducativo das crianças e jovens e uma equipa de apoio, com profissionais responsáveis por funções de serviços gerais, nomeadamente cozinheiros, empregados auxiliares, entre outros (Oliveira, 2015; Silva, 2016). Isto leva-nos a afirmar que as instituições de acolhimento devem juntar várias áreas de intervenção e, por isso, é necessário que haja a presença de profissionais com formação em diferentes áreas, sendo que todos eles acompanham de forma direta e indireta as crianças e jovens na sua vida quotidiana (Oliveira, 2015).

As equipas presentes nas instituições devem promover, durante todo o ano, atividades que contribuam para o contato das crianças e jovens com diferentes realidades e experiências, como, por exemplo, atividades desportivas, musicais, culturais e educativas.

Muitas vezes, estas atividades são essenciais para combater alguns efeitos nefastos decorrentes das situações de risco por que passaram, deixando marcas bem presentes, como imaturidade e desorganização, atrasos ao nível do desenvolvimento e da linguagem, dificuldades de aprendizagem, problemas ao nível comportamental, depressão, baixa autoestima, dificuldade de socialização, entre outras (Strecht, 2000 cit. in Silva, 2016). Assim, devem realizar-se atividades de promoção cognitiva, isto é, ao nível da capacidade individual de, através de processos cognitivos, serem capazes de fazer as suas próprias escolhas, refletir e pensar sobre as suas ações e estabelecer objetivos para a sua vida; ao nível emocional, isto é, apoiando-as a definir metas por sua livre vontade e sem depender das intenções e desejos de outros; e ao nível funcional, levando-as a conseguir tomar decisões e a resolver situações por si mesmas, concretizando em ações os seus pensamentos, sentimentos e emoções, e aumentando assim a sua autonomia (Reichert e Wagner, 2007 cit. in Vieira, et al., 2018).

Estas crianças e jovens foram sujeitas a inúmeras ruturas e expostas a situações de vulnerabilidade, pobreza e exclusão, potenciadoras de vários problemas ao longo do seu desenvolvimento. Neste sentido, é importante mobilizar recursos e encontrar, através da intervenção comunitária, estratégias que contribuam não só para a promoção de competências académicas nestas crianças e jovens, mas também, e não menos importante, para a promoção de competências pessoais e sociais, capazes de potenciar o sucesso educativo, a socialização em várias esferas e o usufruto de igualdade de oportunidades.

Para que tudo isto seja funcional, é importante que os parceiros sociais e os territórios trabalhem em rede. Os municípios, por serem uma instituição mediadora entre o poder local e o poder central, são capazes de contribuir para melhorar a comunicação, a relação e a integração entre as pessoas ou grupos presentes num determinado território. Assim, através da intervenção comunitária os municípios podem ajudar na facilitação da comunicação e na promoção da autonomia e da inserção social destes grupos (Giménez, 1997 cit. in Vieira et al., 2018).

Tendo tudo isto em consideração, importa ressaltar a relevância de haver um/a Técnico/a Superior de Educação num município que desempenhe funções de mediador/a, capaz de ser empático/a com todos, facilitando a comunicação entre as pessoas, assessorando as comunidades minoritárias e fragilizadas, promovendo a integração social das mesmas e

favorecendo a sua participação social e comunitária (Vieira et al., 2018). Importa também salientar que a presença de um Técnico/a Superior/a numa autarquia pode ser uma mais-valia no exercício de funções de formador/a e animador/a nas áreas do desenvolvimento local e da intervenção comunitária tanto ao nível de grupos em risco de exclusão, como na promoção da igualdade de oportunidades e no desenvolvimento cultural e social do município.

No capítulo seguinte apresenta-se a caracterização territorial, sociodemográfica e educativa do concelho onde o estágio foi desenvolvido, bem como a descrição das instituições nas quais foram desenvolvidas as atividades.

CAPÍTULO II

Caracterização da instituição e do concelho

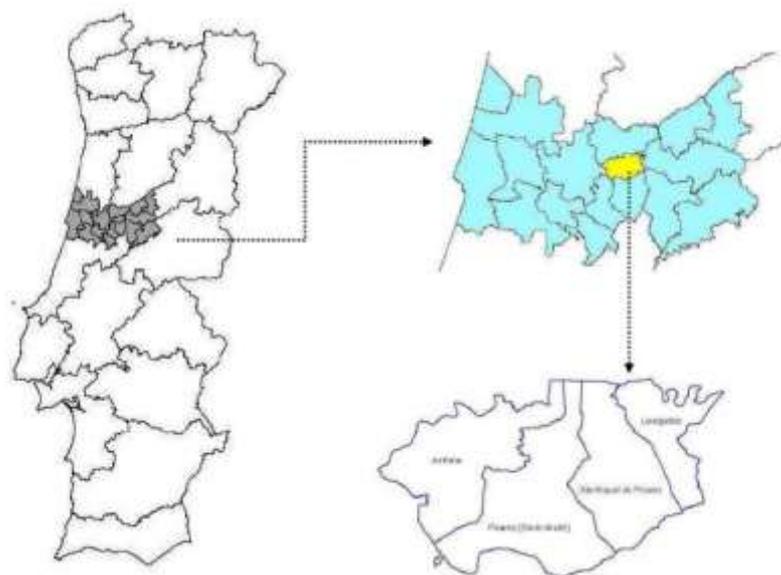
No presente capítulo iremos apresentar informação pertinente para a contextualização das atividades desenvolvidas. Deste modo, dividimos este capítulo em duas partes, sendo elas a caracterização do concelho onde o estágio foi desenvolvido e a caracterização das instituições onde as atividades foram realizadas.

Na primeira parte, tal como mencionado anteriormente, iremos apresentar a caracterização territorial, sociodemográfica e educativa do concelho de Vila Nova de Poiares. Depois, na segunda parte deste capítulo, iremos proceder à caracterização da instituição de acolhimento, nomeadamente da sua estrutura organizacional e, mais especificamente, da área da Ação Social, Saúde e Educação. Para além disso, vamos, também, caracterizar o Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares e a Comunidade Juvenil Francisco de Assis, instituições nas quais desenvolvemos algumas atividades.

1. Caracterização do Município de Vila Nova de Poiares

1.1. Caracterização territorial

Vila Nova de Poiares é um dos Municípios do Distrito de Coimbra, localizado na Região Centro (NUT II) e na sub-região do Pinhal Interior Norte (NUTS III), que pertence atualmente à Comunidade Intermunicipal de Coimbra (CIM-RC). Com uma área total de 84,45 km², é limitado pelos concelhos de Penacova, a norte, por Arganil, a leste, pela Lousã, a sul, por Miranda do Corvo, a sudoeste, e por Coimbra a oeste. Ademais, integra quatro freguesias, nomeadamente, Santo André de Poiares, Arrifana, São Miguel de Poiares e Lavegadas (cf. Figura1) (Plano de Desenvolvimento Social, 2018-2021, p. 12).



32

Figura 1. Enquadramento Geográfico do Concelho de Vila Nova de Poiares

1.2. Caraterização sociodemográfica

De acordo com os dados disponibilizados pelo PORDATA (2019) e pelo Instituto Nacional de Estatística INE (2019), Vila Nova de Poiares apresentava, no ano de 2011, uma população residente de 7266 habitantes, sendo 3467 do sexo masculino e 3799 do sexo feminino e, no ano de 2018, de 6929 habitantes, sendo 3272 do sexo masculino e 3657 do sexo feminino (cf. Tabela 1). Deste modo, é possível verificar uma redução da população residente, registando uma variação populacional de menos de 337 face ao valor registado nos dados do Censos 2011. Esta diminuição da população do concelho deve-se, principalmente, à diminuição da taxa bruta de natalidade que desceu de 9.2%, no ano de 2011, para 7.1%, no ano de 2018 (cf. Tabela 2) (INE, 2019).

Tabela 1. População residente por local de residência e sexo no ano de 2011 e 2018

Período de referência dos dados	Local de residência (NUTS - 2013) (1)	População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário (Por ciclos de vida); Anual (2)	
		Sexo	
		H	M
		Grupo etário (Por ciclos de vida)	
		Total	
		N.º	N.º
2018	Vila Nova de Poiares	3 272	3 657
2011	Vila Nova de Poiares	3 467	3 799

Fonte: INE (s.d.)

Tabela 2. Taxa bruta de natalidade (%) por local de residência

Local de residência (NUTS - 2013) (1)	Taxa bruta de natalidade (‰) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual	
	Período de referência dos dados	
	2018	2011
	‰	‰
Portugal	8,5	9,2
Continente	8,5	9,1
Vila Nova de Poiares	7,1	9,2
Região Autónoma dos Açores	9,3	11,1
Região Autónoma da Madeira	7,6	9,0

Fonte: INE (s.d.)

Ao analisarmos os dados do Censos de 2011 relativamente à população residente das quatro freguesias é possível verificar que a mesma não se distribui de igual forma, sendo Santo André de Poiares a freguesia com maior número de habitantes (4306), seguindo-se de

Arrifana (1440) e de São Miguel de Poiares (1331) e, por fim, da freguesia de Lavegadas (204). Para além disso, é também perceptível que a maioria dos habitantes pertence ao grupo etário dos 25 aos 64 anos e estão concentrados na freguesia de Santo André de Poiares (cf. Tabela 3) (INE, 2019).

Além do mais, os dados também sugerem que os grupos etários adultos da população residente em Vila Nova de Poiares têm vindo a aumentar, ao contrário do grupo etário mais jovem (0 aos 14 anos), onde é possível observar uma grande diminuição (cf. Tabela 3).

Tabela 3. População residente por local de residência (freguesia), sexo e grupo etário

Período de referência dos dados	Local de residência	População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal														
		Sexo														
		HM					H					M				
		Grupo etário														
Total	0 - 14 anos	15 - 24 anos	25 - 64 anos	65 e mais anos	Total	0 - 14 anos	15 - 24 anos	25 - 64 anos	65 e mais anos	Total	0 - 14 anos	15 - 24 anos	25 - 64 anos	65 e mais anos		
N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º		
2011	Portugal	10 562 178	1 572 329	1 147 315	5 832 470	2 010 064	5 046 500	803 999	581 548	2 818 729	842 324	5 515 578	768 330	565 767	3 013 741	1 167 740
	Continente	10 047 621	1 484 120	1 079 493	5 546 220	1 937 788	4 798 798	758 941	547 004	2 677 999	814 954	5 248 823	725 279	532 485	2 868 221	1 122 634
	Vila Nova de Poiares	7 281	1 096	737	3 964	1 484	3 485	556	393	1 942	594	3 796	540	344	2 022	890
	Arrifana	1 440	180	141	767	352	683	85	78	375	145	757	95	63	392	207
	Lavegadas	204	16	16	105	67	93	6	7	51	29	111	10	9	54	38
	Poiares (Santo André)	4 306	710	443	2 361	792	2 062	367	235	1 156	304	2 244	343	208	1 205	488
	São Miguel de Poiares	1 331	190	137	731	273	647	98	73	360	116	684	92	64	371	157

Fonte: INE (s.d.)

Isto traduz, claramente, um aumento do índice de envelhecimento¹ do concelho que aumentou de 117.5%, em 2011, para 152.5%, em 2018. Contudo, é de salientar que ao compararmos com os valores de referência, continuamos a ter um índice de envelhecimento inferior relativamente ao nosso país, visto que em 2018, Portugal apresentava um valor de 159.4% (PORDATA, 2019).

No município de Vila Nova de Poiares, os Censos 2011 demonstraram que a população ativa representava em 2011, 46.3% da população, registando-se algumas diferenças entre as freguesias do concelho. A freguesia de Santo André de Poiares caracterizava-se por ser aquela com uma maior percentagem, nomeadamente 49%, em oposição à freguesia de Lavegadas, em que apenas 32.8% da população era ativa. Esta

¹ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (INE, s.d.).

diferença pode estar associada à distribuição etária da população, uma vez que esta freguesia é bastante caracterizada pelo seu envelhecimento demográfico e, também, estar associado ao maior desenvolvimento económico da freguesia de Santo André de Poiares (Plano de Desenvolvimento Social, 2018-2021, p. 26).

1.3. Caracterização da oferta educativa

A educação e a formação são fatores centrais na promoção do desenvolvimento social e na potenciação de uma cidadania crítica e participativa. Desta forma, o nível de qualificação dos cidadãos apresenta-se como uma das principais variáveis para inovar e valorizar o território (Plano de Desenvolvimento Social, 2018-2021, p. 33).

A rede educativa e formativa de Vila Nova de Poiares é constituída pelo Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares, por dois estabelecimentos de ensino privado de educação pré-escolar e por um Centro Qualifica. O Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares agrega quatro escolas: a escola sede, Escola EB 2,3/S Dr. Daniel de Matos, e os Centros Educativos de Santo André de Poiares, de Arrifana e de São Miguel de Poiares.

Assim, o Agrupamento integra toda a oferta educativa e formativa da rede pública do concelho, nomeadamente a educação pré-escolar e o 1.º ciclo do ensino básico nos centros escolares, o 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e o ensino secundário na escola sede. Os dois estabelecimentos privados de educação pré-escolar dizem respeito ao Centro de Bem-Estar Infantil de Santo André (CBEISA) e ao Jardim de Infância da Associação para o Desenvolvimento Integrado de Poiares (ADIP). Por fim, integra ainda um Centro Qualifica na ADIP, especializado em ofertas de educação e formação para adultos (Plano de Desenvolvimento Social, 2018-2021, pp. 38-39).

Ao longo do tempo, o número total de alunos matriculados tem reduzido, em resultado do decréscimo da população escolar a frequentar o ensino básico. Quer a educação pré-escolar, quer o ensino secundário registaram um acréscimo no número de inscritos entre os anos 2005/2006 e 2014/2015, sendo que no ano letivo de 2008/2009 deu-se a um aumento súbito de matriculados devido às inscrições em cursos do Programa Novas Oportunidades, sobretudo em processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, com equivalência ao secundário (Projeto Educativo Municipal de Vila Nova de Poiares

2018-2021). Deste modo, é possível depreender que as pessoas do concelho de Vila Nova de Poiares procuram ter mais reconhecimento e mais formação ao longo da vida.

2. Caracterização da instituição

2.1. Município de Vila Nova de Poiares

A Câmara Municipal é o órgão executivo responsável pela gestão quotidiana e planificação do rumo do concelho. É composto por um presidente e por um número variável de vereadores, a quem são, geralmente, atribuídos pelouros. Relativamente ao concelho de Vila Nova de Poiares, o Executivo é constituído, em dezembro de 2019, pelo Presidente, eleito pelo Partido Socialista, e por mais 4 Vereadores (CMVNP, 2019).

2.1.1. Estrutura organizacional

Os serviços que respondem pelo Município de Vila Nova de Poiares encontram-se organizados de forma hierárquica, estando representado de seguida o organograma (cf. Figura 2) respeitado até ao dia 31 de dezembro de 2019.

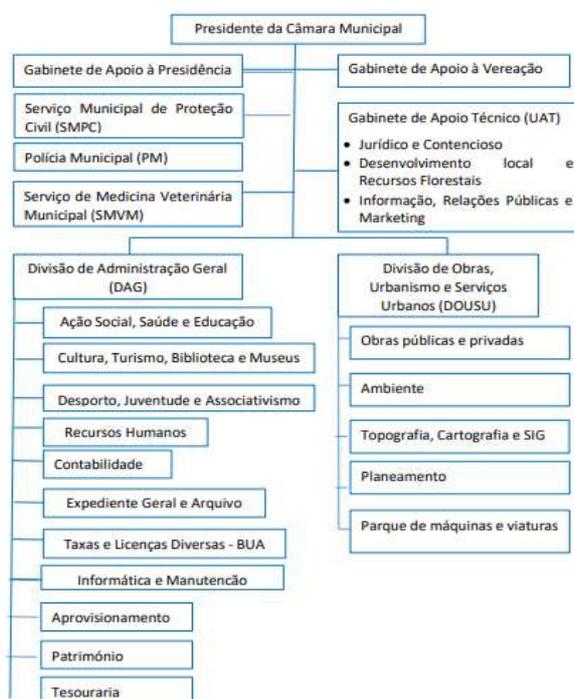


Figura 2. Organograma em vigor até ao dia 31 de dezembro de 2019

Fonte: Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo e de Atividade Física de Vila Nova de Poiares (PEDDAF-Vila Nova de Poiares) para 2017-2021.

Segundo o organograma supramencionado, a Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares é dirigida pelo Presidente, ao qual se destina a superintendência e coordenação dos serviços municipais e, depois, pelos vereadores que representam os poderes que lhes são delegados pelo Presidente. Para além destes, os serviços municipais dividem-se em dois grupos de unidades orgânicas, a Divisão Municipal que corresponde ao conjunto de “unidades orgânicas flexíveis, operacionais ou instrumentais de gestão de áreas específicas de atuação do Município” e a Unidade Municipal que diz respeito às “unidades orgânicas de 3.º grau, agregando as atividades instrumentais e operativas de caráter administrativo ou técnico” (Diário da República n.º 16, 2013, p. 3305). Deste modo, as unidades orgânicas flexíveis do Município de Vila Nova de Poiares estão subdivididas na Divisão de Administração Geral (DAG) e na Divisão de Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos (DOUSU). A DAG é responsável por prestar apoio técnico administrativo a determinadas áreas, nomeadamente a Área Administrativa, Financeira e Sociocultural, Educação e Desporto. A DOUSU garante “o ordenamento do território, a construção de infraestruturas e a prestação de serviços de necessidade básica das populações” (Diário da República n.º 16, 2013, p. 3313). As unidades orgânicas de 3.º grau dizem respeito à Unidade de Apoio Técnico (UAT) que “assegura um serviço multidisciplinar e altamente especializado de assessoria técnica” nas diversas áreas (Diário da República n.º 16, 2013, p. 3316). Para além disto, ainda são enquadrados alguns serviços por legislação específica nomeadamente a Polícia Municipal, o Gabinete de Apoio à Presidência, o Gabinete de Apoio à Vereação, o Serviço Municipal de Proteção Civil e os Serviços de Medicina Veterinária Municipal (Diário da República n.º 16, 2013, p. 3305).

No dia 01 de janeiro de 2020 entrou em vigor um novo organograma (cf. Figura 3), com novas funções associadas. É importante destacar que ocorreram bastantes modificações comparativamente ao cronograma em vigor até então. Desta forma, relativamente aos serviços enquadrados por legislação específica mantém-se a Polícia Municipal, o Gabinete de Apoio à Presidência (GAP), o Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC), o Gabinete de Apoio à Vereação (GAV) e o Serviço de Medicina Veterinária Municipal (SMVM). Depois, em relação às unidades funcionais de natureza técnica e administrativa, dizem respeito o Gabinete de Apoio ao Julgado de Paz (GAJP), o Gabinete de Apoio ao Empreendedor (GAE), o Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Marketing

(GCRPM) e o Gabinete de Informática (GI). Por fim, criaram-se três Unidades Orgânicas de 3.º grau, subdivididas em seis Unidades Orgânicas de 4.º grau, nomeadamente a Unidade de Obras e Planeamento (UOP), subdividida em Planeamento e Obras Particulares (POP) e em Obras Públicas e Infraestruturas Municipais (OPIM), a Unidade Administrativa (UA), subdividida em Financeira e Administração e Recursos Humanos (ARH) e a Unidade de Funções Sociais (UFS), subdividida em Serviços Sociais e Educação (SSE) e Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo (DSCD).

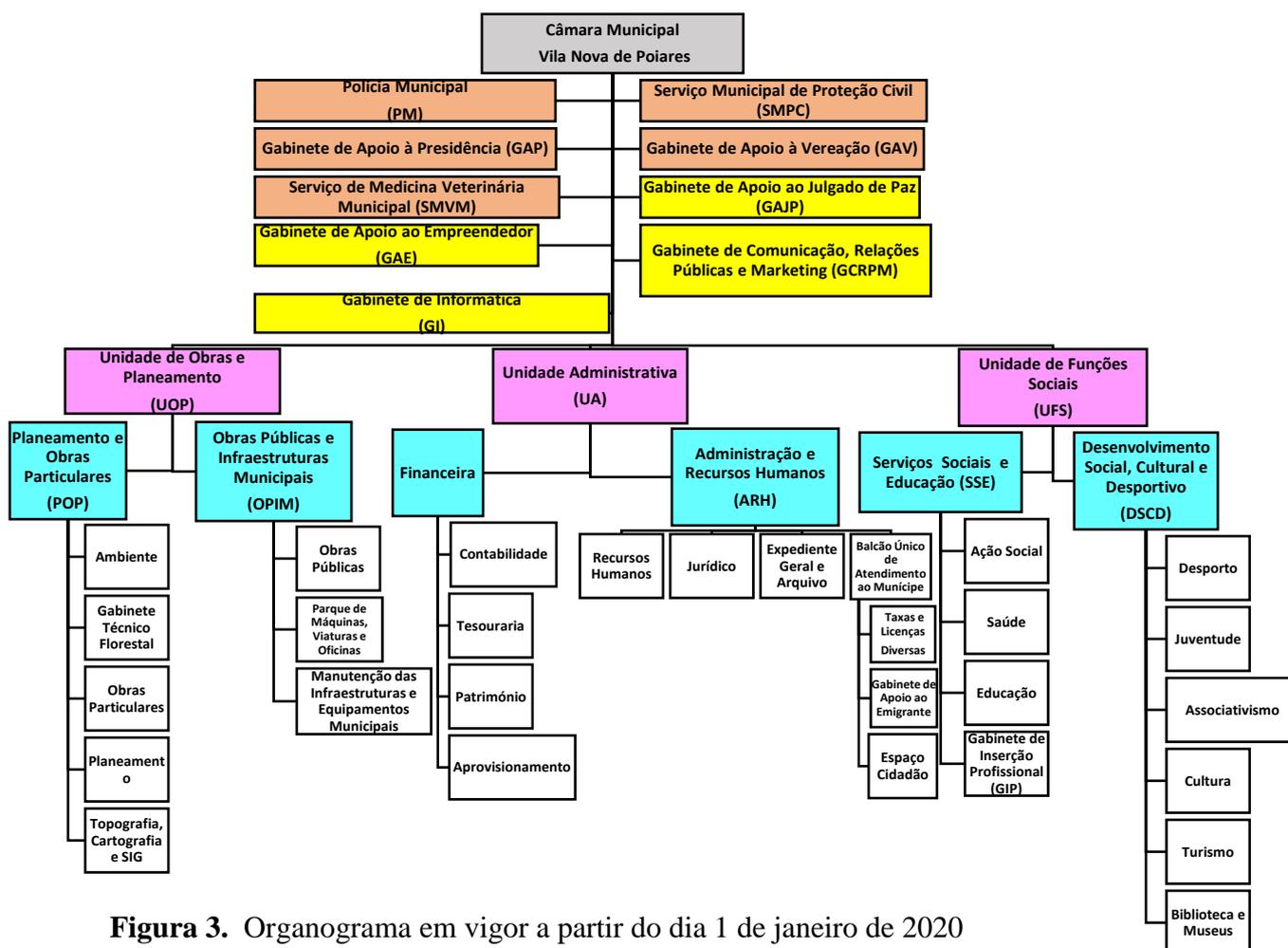


Figura 3. Organograma em vigor a partir do dia 1 de janeiro de 2020

Fonte: Documento interno disponibilizado pela instituição de acolhimento

É importante salientar que, independentemente da estrutura orgânica em vigor, os serviços municipais devem colaborar entre si sempre que necessário, desenvolvendo a sua atividade com base nos princípios da polivalência e da multidisciplinaridade (Diário da

República n. °16, 2013, p. 3304). Assim, devem melhorar permanentemente os serviços prestados às populações, respondendo às suas necessidades, fomentar uma maior aproximação da autarquia aos munícipes, apresentar qualidade de gestão através de critérios técnicos, económicos e financeiros eficazes, desburocratizar e modernizar os serviços técnicos, realizar eficientemente as ações e as tarefas definidas pelos órgãos municipais de modo a desenvolver socioeconomicamente o concelho e, por fim, promover a dignificação, a valorização profissional e a responsabilização dos trabalhadores municipais. No fundo, estes serviços baseiam-se em princípios como a unidade e eficiência da ação, a aproximação dos serviços aos cidadãos, a desburocratização, a racionalização de meios, a eficiência da afetação dos recursos públicos, a melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e a garantia da participação dos cidadãos (Diário da República n.º 16, 2013, p. 3304).

2.1.2. Ação Social, Saúde e Educação

No Município de Vila Nova de Poiares cada serviço supramencionado apresenta tarefas específicas da sua área de ação. O estágio que nos propusemos concretizar foi, essencialmente, realizado nos serviços de Ação Social, Saúde e Educação (ASSE).

A ASSE é um serviço que desenvolve planos de apoio à educação e juventude, dotando o Munícipe do futuro com competências chave para o sucesso do mesmo, contribuindo, conseqüentemente, para a sua valorização, realização e desenvolvimento através da conceção e implementação de medidas de prevenção, intervenção e reinserção de situações de carência social e de saúde (Diário da República n.º16, 2013, p. 3310). Assim, é constituída por três grandes áreas: a Ação Social, a Saúde e a Educação.

À área de Ação Social compete promover, articular e qualificar os recursos sociais, dinamizando a Rede Social, apoiar e coordenar as relações do Município com as instituições privadas e/ou públicas de solidariedade social e de saúde, elaborar a Carta Social do concelho, promover e apoiar projetos e ações que tenham como objetivo a inserção ou reinserção socioprofissional, apoiar a política municipal, promovendo a habitação social e o acompanhamento dos munícipes realojados, fomentar parcerias com as Instituições Particulares de Solidariedade Social e outros agentes sociais, promover a responsabilidade social nas organizações do concelho, desenvolver programas de qualificação pessoal e profissional, propor a cooperação com outras entidades e organismos, assegurar o

funcionamento do GIP, implementar e gerir o Banco de Voluntariado e o Banco de Recursos, assegurar o funcionamento da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Vila Nova de Poiares, desenvolver projetos de intervenção social para os grupos mais carenciados, nomeadamente idosos em situação de exclusão, crianças e jovens em risco, pessoas vítimas de violência, maus-tratos e abusos, minorias étnicas e pessoas com deficiência, desenvolver ações de promoção da igualdade e da multiculturalidade, organizar programas de animação sociocultural e ocupação de tempos livres bem como executar todas as funções que lhes forem cometidas por norma legal ou decisão superior (Diário da República n.º16, 2013, p. 3311).

À área de Saúde compete promover e apoiar iniciativas na área da saúde pública, nomeadamente ao nível da informação e educação para a saúde e prevenção de comportamentos de risco, promover a participação do Município em ações de desenvolvimento relativas às prestações de cuidados de saúde, executar medidas de política social e de saúde aprovadas, propor a programação de construções de equipamentos de cariz social e de saúde, apoiar programas concelhios no âmbito dos cuidados de proximidade, nomeadamente cuidados primários e cuidados continuados a idosos e dependentes, assegurar a representação e participação nos órgãos de coordenação e de gestão das estruturas locais de saúde, entre outras (Diário da República n.º16, 2013, p. 3311).

À Educação compete assegurar o acompanhamento e a atualização da Carta Educativa, elaborar o planeamento e a programação operacional da atividade no domínio da educação, assegurando o cumprimento das políticas e objetivos definidos por esta área, gerir o pessoal não docente em articulação com a área dos recursos humanos, promover a articulação entre os estabelecimentos de educação e ensino da rede pública, privada e solidária, com vista à racionalização e complementaridade das ofertas educativas, dinamizar ações que promovam o sucesso educativo e previnam a exclusão e o abandono escolar precoce, garantir a gestão da rede municipal de equipamentos educativos, exercer os poderes municipais na área de ação social escolar, nomeadamente no que respeita aos transportes escolares, aos refeitórios escolares, às atividades escolares e atribuição de auxílios económicos, assegurar a gestão da componente socioeducativa dos jardins de infância da rede pública, desenvolver o programa de atividades de enriquecimento curricular, promover e apoiar ações de educação de adultos em articulação com outras instituições, maximizando

os recursos locais, garantir a limpeza, manutenção e reparação dos equipamentos e estabelecimentos, entre outras (Diário da República n.º 16, 2013, p. 3311).

A Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares dispõe ainda de vários projetos e programas destinados a todos os públicos, de modo a responder às suas necessidades e garantindo a articulação com outras entidades e instituições existentes a nível local, resultando numa melhor organização e num enriquecimento dos mesmos.

2.2. Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares

Os estabelecimentos de ensino de Vila Nova de Poiares foram crescendo ao longo dos anos. Inicialmente, a escola sede começou por ser o Curso Oficial da Telescola², a funcionar no antigo Seminário da Consolata, que deu origem a um período de estudos mais longos que possibilitou que os alunos da região seguissem a escolaridade obrigatória. Em 1970 surgiu a Escola Preparatória Dr. Daniel de Matos e iniciou-se o Ensino Unificado. Mais tarde, em 1984, inauguraram-se as atuais instalações com a designação da Escola Preparatória de Vila Nova de Poiares e no ano letivo de 1985/1986 passou a designar-se Escola C + S. Em 1998 realizaram-se as últimas alterações, ficando até hoje com a designação de EB 2,3/ S Dr. Daniel de Matos (Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares, 2019).

O Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares surge no ano de 2000 com a constituição do Agrupamento Vertical de Escolas do Concelho com a base no Decreto-Lei 115-A/98 e com as alterações previstas pela Lei n.º 24/99 de 22 de abril, aprovando assim o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares, 2019).

Este agrupamento engloba todas as escolas do concelho de Vila Nova de Poiares, nomeadamente os Centros Escolares de Arrifana, São Miguel e Santo André de Poiares, onde se leciona a Educação Pré-escolar e o 1º Ciclo do Ensino Básico, e a Escola EB 2,3/ S Dr. Daniel de Matos, onde se ministra o 2.º e o 3.º ciclo do Ensino Básico e o Ensino

² A telescola, sistema de ensino via televisão, arrancou em Portugal a 6 de janeiro de 1965, com programação produzida nos estúdios da Radiotelevisão Portuguesa. A intenção era permitir o cumprimento aos alunos da escolaridade obrigatória, na altura constituída pelos quatro anos da Escola Primária e os dois Ciclos Preparatório (Infopédia, 2019).

Secundário. Sendo que é nesta última onde se encontra a sede, podemos dizer que a mesma é constituída por quatro blocos e um polivalente. Para além das salas de aula, dos laboratórios de Biologia, de Física e Química, das salas de informática, de Educação Tecnológica, de Educação Visual e da Cozinha e Restaurante para o funcionamento dos cursos profissionais, há ainda balneários e campos para a prática de Educação Física (Projeto Educativo do Agrupamento de Vila Nova de Poiares 2016-2020, 2019). Apresenta também outros espaços de apoio, tais como a biblioteca escolar, a sala de estudo, a sala de trabalho dos professores, os Serviços de Psicologia e Orientação, o Gabinete de Atendimento ao Aluno, o Centro de Ocupação Juvenil, a secretaria e outros serviços. É de salientar que a escola sede não dispõe de pavilhão gimnodesportivo, pelo que utiliza o espaço que pertence à Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares, para a prática de Educação Física o que acarreta vários problemas de segurança pois os alunos deslocam-se a pé (Projeto Educativo do Agrupamento de Vila Nova de Poiares 2016-2020, 2019).

Nos termos do regime de autonomia, administração e gestão, o Agrupamento identifica-se pelo Conselho Geral, pelo Diretor, pelo Conselho Pedagógico e pelo Conselho Administrativo (Regulamento Interno do Agrupamento de Vila Nova de Poiares, 2018, p. 6).

O Conselho Geral é o órgão de direção estratégica responsável pela definição de linhas orientadoras da atividade do Agrupamento, assegurando a participação da comunidade educativa. É composto por sete representantes do pessoal docente, quatro representantes dos pais e encarregados de educação, dois representantes do pessoal não docente, três representantes de instituições no âmbito das atividades culturais, científicas, educativas ou ambientais, dois representantes dos alunos e três representantes do município. É importante salientar que o Diretor participa nas reuniões do Conselho Geral, mas sem direito a voto (Regulamento Interno do Agrupamento de Vila Nova de Poiares, 2018, p. 6).

O Diretor é o órgão de administração e gestão do Agrupamento de Escolas nas áreas pedagógica, cultural, administrativa, financeira e patrimonial. É auxiliado por um subdiretor e por um a três adjuntos, sendo estes últimos definidos em função da dimensão do Agrupamento, da complexidade e da diversidade da sua oferta educativa. Entre muitas funções, compete ao Diretor aprovar o plano de formação e de atualização do pessoal

docente e não docente (Regulamento Interno do Agrupamento de Vila Nova de Poiares, 2018, pp.11-15).

O Conselho Pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa do Agrupamento, nomeadamente dos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente. É constituído por 14 elementos, nomeadamente pelo Diretor, que preside a este Conselho, pelos coordenadores dos diversos departamentos, pelos coordenadores dos diretores de turma e pelo coordenador da biblioteca escolar (Regulamento Interno do Agrupamento de Vila Nova de Poiares, 2018, pp. 15-16).

O Conselho Administrativo é o órgão deliberativo em matéria administrativa e financeira do Agrupamento e é composto pelo Diretor, que preside, pelo subdiretor ou um dos adjuntos do Diretor e pelo chefe dos serviços de administração escolar (Regulamento Interno do Agrupamento de Vila Nova de Poiares, 2018, pp. 18-19).

Estes órgãos, ao trabalhar em conjunto e em simultâneo, devem proporcionar as regras de convivência, a harmonia das relações interpessoais e a integração social, o desenvolvimento físico, intelectual e cívico dos alunos, a preservação da segurança destes e do património da escola e dos vários membros da comunidade educativa, bem como a realização profissional do pessoal docente e não docente (Regulamento Interno do Agrupamento de Vila Nova de Poiares, 2018, p.4).

Relativamente ao pessoal não docente, o agrupamento dispõe de 35 assistentes operacionais sendo que as suas habilitações literárias são bastante diversificadas, indo desde o 1.º ciclo até ao ensino superior. A faixa etária do pessoal não docente situa-se entre os 35 e os 65 anos, sendo maioritariamente do sexo feminino e com mais de 10 anos de experiência profissional (Projeto Educativo do Agrupamento de Vila Nova de Poiares 2016-2020, 2019).

Uma vez que no nosso projeto de estágio esteve contemplada a formação dos assistentes operacionais é importante clarificar as funções que competem ao pessoal não docente. Assim, este tipo de profissional deve colaborar no acompanhamento e integração dos alunos na comunidade educativa, incentivar o respeito das regras de convivência, promover um bom ambiente educativo, prevenir e resolver, em articulação com os docentes e com os encarregados de educação, problemas comportamentais e de aprendizagem.

2.3. Comunidade Juvenil Francisco de Assis

A Comunidade Juvenil Francisco de Assis (CJFA) foi fundada em 1968 por Maria Teresa Serra Granado, conhecida por Madre Teresa de Eiras ou Madre Teresa de Portugal, como Associação de Solidariedade Social. Mais tarde, no dia 3 de julho de 1987 foi registada como Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), com o número de registo n.º 22/1987 (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

Nessa altura a emigração era um dos grandes problemas do país e, conseqüentemente, era precária a situação em que ficavam os filhos dos emigrantes, que maioritariamente eram entregues a avós, a outros familiares ou a si próprios. Um dia, um menino nestas condições manifestou a sua vontade de estudar e a Madre Maria Teresa prometeu encontrar-lhe uma solução. Desta forma, contactou o Lar Universitário que garantiu a alimentação ao rapaz e, posteriormente, surgiu uma família de operários que lhe ofereceu dormida. Com o aumento dos pedidos de ajuda por parte de várias crianças e jovens nasceu o Movimento de Apoio aos Filhos dos Emigrantes que tinha como objetivo alertar para a necessidade de estas crianças estudarem. Para além disto, devido às dificuldades que iam aumentando foram-se criando outras respostas nomeadamente uma casa familiar, acolhedora, simples e funcional, que tinha como objetivo a participação das crianças e dos jovens, o estudo e a erradicação da pobreza através do trabalho dos pais e da cultura dos filhos. O financiamento deste projeto era feito essencialmente com base no ordenado de Maria Teresa e na solidariedade de muitos. Após quatro anos de existência, uma vez que a emigração já estava menos acentuada, houve a necessidade de fazer incidir o trabalho sobre as crianças em risco e que viviam em condições de miséria, nomeadamente crianças que passavam fome, negligências graves e maus tratos (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

Depois do 25 de abril de 1974, a instituição vivia com muitas dificuldades e, por esse motivo, mudaram as instalações para uma casa denominada “O Palácio”, pertencente à Fundação Bissaya Barreto, que estava fechada há quarenta anos. Depois de várias dificuldades financeiras e de vários pedidos de ajuda recusados, a Assembleia Distrital de Coimbra prometeu estudar o assunto e a instituição mencionada passou assim a pertencer ao Estado. Após onze anos de vivência em Bencanta foi-lhes dado o prazo de dois anos para que saíssem do “Palácio”. Ao todo, nesta casa, viviam cinquenta crianças e jovens e, por isso, começaram de imediato a procurar um espaço onde fosse possível construir as casas

familiares em que sempre pensaram desde o início (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

Depois de alguma procura, foi cedido um terreno perto de Eiras para a construção da Comunidade Juvenil e com a ajuda do Senhor Bispo foram elaborados os Estatutos da Comunidade e a construção das tão esperadas casas (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

Mais tarde, surgiu a ideia de se adquirir uma quinta com o objetivo de obter os produtos da terra e de criar animais, sendo que encontraram uma quinta com os requisitos necessários em Olho Marinho, no concelho de Vila Nova de Poiares. Devido aos imensos pedidos de admissão de crianças e às obras realizadas nasceu uma delegação da Comunidade Juvenil e um novo Protocolo com a Segurança Social, ao qual se deu o nome Quinta D. Pedro V (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

Atualmente, a Comunidade Juvenil Francisco de Assis tem a sua sede administrativa em Eiras, onde desenvolve duas respostas sociais: a Casa de Acolhimento Residencial (CAR) para crianças e jovens e a Comunidade de Inserção “Família Unida” (CIFU). Em Vila Nova de Poiares, na Quinta D. Pedro V, existe outro polo de CAR para crianças e jovens, sendo que foi neste que desenvolvemos também algumas das nossas atividades de estágio (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

2.3.1. Quinta D. Pedro V

A Quinta D. Pedro V, localizada em Olho Marinho, é uma valência que acolhe até um máximo de 25 crianças/jovens com idades compreendidas entre os 2 e os 21 anos que se encontrem em situação de risco. Relativamente aos recursos físicos apresenta duas casas que acolhem as crianças/jovens, nomeadamente a Casa D. Pedro V e a Casa Sol Nascente, um pavilhão gimnodesportivo e um Edifício Técnico intitulado “Maria Teresa Serra Granado”, onde se encontram os gabinetes de Direção e de Serviço Social, a sala de reuniões, a sala de estudo, a Ludoteca e as despensas gerais (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

Em relação aos Recursos Humanos, a CJFA integra vários profissionais que asseguram o funcionamento da casa, nomeadamente uma Diretora de Serviços, Técnicos Superiores de Serviço Social, Psicólogos, Animadores Socioculturais e Professores destacados pelo Ministério da Educação. A instituição conta ainda com o pessoal auxiliar

nomeadamente cozinheiras, apoiantes de lar, encarregadas de lavandaria, monitores e funcionários agrícolas (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

A instituição acolhe crianças e jovens a nível nacional, dando prioridade aos da região de Coimbra, optando sempre por receber em primeiro lugar os irmãos para não se criar mais ruturas. A base da pedagogia utilizada é a transmissão dos valores de liberdade e de responsabilidade às crianças e jovens. Aceita o ritmo próprio de cada criança/jovem e recusa a uniformização e a rigidez. Quando existem conflitos, comportamentos negativos e o não cumprimento dos deveres chama-se a atenção pela via do diálogo ou aplicam-se sanções de acordo com as idades e a gravidade dos problemas em questão, nunca recorrendo à sanção física ou psicológica. A instituição organiza contatos com a própria família e quando o Tribunal de Família e Menores autoriza podem passar fins-de-semana e férias com a sua família ou famílias amigas previamente estudadas pela CJFA (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

Além de responder às necessidades vitais, isto é, de alimentação, higiene, saúde e instrução, a instituição procura dar carinho, compreensão, ternura e amizade. À semelhança da sede, é assegurado o acompanhamento das crianças e dos jovens através de um esquema de distribuição de tarefas em consonância com os horários escolares. Assim, a CJFA estimula a criança ou jovem para a importância do estabelecimento de relações interpessoais, de interajuda, de respeito pelos outros e pelas diferenças, reforça os valores da solidariedade, justiça, ética e tolerância, fomenta o espírito de participação ativa em tarefas de equipa e defende a sua participação em atividades extraescolares, promovendo a construção da sua personalidade e da sua responsabilidade (Comunidade Juvenil Francisco de Assis, 2019).

No capítulo seguinte deste relatório descreveremos o projeto de estágio que elaborámos.

Capítulo III

Projeto de Estágio

No âmbito do estágio curricular relativo ao Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, surge este projeto de estágio. A sua intenção consiste no desenvolvimento de um percurso de formação pessoal e no incremento das competências e dos conhecimentos adquiridos no currículo, de modo a que seja possível mobilizá-los sempre que necessário no âmbito da nossa atividade profissional futura. Deste modo, a realização deste estágio pretende fomentar competências ao nível da comunicação, do trabalho em grupo, do saber-ser e do saber-estar. Pretende também promover competências de análise e reflexão e de planificação, desenvolvimento e avaliação de intervenções. No fundo, este trabalho prático que é desenvolvido durante o estágio contribui tanto para a nossa aprendizagem profissional, como para o nosso desenvolvimento pessoal.

Para a realização do mesmo foi necessária a escolha de um local de estágio. Como vimos, o local escolhido e que, posteriormente, nos acolheu foi o Município de Vila Nova de Poiares, mais concretamente o gabinete de Ação Social, Saúde e Educação da autarquia. O estágio teve a duração de nove meses, nos quais desenvolvemos e cooperámos em várias atividades com destinatários diversos.

Ao longo do estágio assumimos o compromisso de colocar a tónica do nosso projeto na formação de adultos e na intervenção comunitária. Assim, optámos por escolher a Formação de Assistentes Operacionais do Município e do Agrupamento como o tema central do projeto.

Numa fase inicial, recorremos a um período de observação e de integração no funcionamento e nos procedimentos do Município de Vila Nova de Poiares. Posteriormente, começámos a estruturar o projeto de estágio, realizando o levantamento das necessidades dos Assistentes Operacionais através de conversas informais, apoiadas por um guião semiestruturado (Apêndice I).

Foram vários os objetivos que nos propusemos cumprir durante o estágio e que deram sentido à sua concretização. Estes incidiram, essencialmente, no conhecimento dos diversos domínios da entidade e no exercício de diversas atividades desenvolvidas pela mesma. Neste seguimento cabe definir os objetivos gerais e específicos que sustentaram o nosso projeto de estágio.

1. Objetivos Gerais e Específicos

1. Compreender o funcionamento do Município de Vila Nova de Poiares;

- 1.1. Conhecer a legislação que suporta a instituição;
- 1.2. Colaborar na equipa multidisciplinar e nas atividades desenvolvidas pela Ação Social, Saúde e Educação;
- 1.3. Responder com profissionalismo a todas as tarefas atribuídas;
2. Adquirir contato com a atividade profissional enquanto Técnica Superior de Educação num Município;
 - 2.1. Cumprir regras laborais, nomeadamente no que respeita à assiduidade e à pontualidade;
 - 2.2. Aprender a trabalhar em equipa;
 - 2.3. Consolidar competências e conhecimentos adquiridos ao longo do mestrado;
3. Desenvolver competências como Técnica Superior de Educação;
 - 3.1. Desenvolver a autonomia e a responsabilidade enquanto Técnica Superior;
 - 3.2. Desempenhar funções de formadora de públicos adultos;
 - 3.3. Desempenhar atividades de animação sociocultural em diversos contextos na autarquia;
4. Dinamizar sessões de formação em Educação Parental junto de pais (pais e mães) de crianças a frequentar o 1.º ciclo;
 - 4.1. Compreender a educação parental como promoção de uma parentalidade positiva;
 - 4.2. Aplicar as metodologias alusivas ao Programa de Educação Parental incluído no projeto Realiza.te desenvolvido pela Comunidade Intermunicipal de Coimbra da Região Centro (CIM-RC);
 - 4.3. Criar uma rede de apoio à parentalidade positiva no concelho de Vila Nova de Poiares;
5. Dinamizar atividades de ocupação de tempos livres de crianças e jovens da Comunidade Juvenil Francisco de Assis;
 - 5.1. Promover a melhoria do relacionamento interpessoal e da empatia entre pares;

- 5.2. Estimular o desenvolvimento pessoal e social das crianças e jovens;
 - 5.3. Fomentar uma atitude participativa das crianças e jovens em atividades diversas;
 - 5.4. Aumentar as oportunidades de inserção na sociedade das crianças e jovens através do desenvolvimento de competências de saber-ser, saber-estar e saber-fazer;
6. Realizar um levantamento das necessidades de formação dos assistentes operacionais a trabalhar no Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares e no Município de Vila Nova de Poiares;
- 6.1. Conhecer de forma generalizada a atividade profissional dos assistentes operacionais;
 - 6.2. Conhecer as funções e as competências dos assistentes operacionais;
 - 6.3. Entender quais as maiores dificuldades dos assistentes operacionais no seu dia-a-dia profissional;
7. Realizar um plano de formação adequado às necessidades identificadas dos assistentes operacionais;
- 7.1. Estruturar um plano de formação de acordo com o contexto e com os recursos disponíveis;
 - 7.2. Contribuir para o aumento do conhecimento e das competências dos assistentes operacionais;
 - 7.3. Melhorar a gestão de conflitos e a comunicação entre os assistentes operacionais;
8. Desenvolver as atividades propostas no plano de formação;
- 8.1. Sensibilizar os assistentes operacionais sobre a importância da formação ao longo da vida;
 - 8.2. Realizar contatos e parcerias com outras entidades para a dinamização das propostas apresentadas;
 - 8.3. Dinamizar algumas ações de formação propostas no plano de formação;

9. Aprender a realizar investigação no campo das Ciências da Educação;
 - 9.1. Conceber e desenvolver um projeto de investigação científica
 - 9.2. Identificar os desafios inerentes à realização de uma investigação científica

2. Cronograma das atividades

Após a definição dos objetivos que sustentaram o nosso projeto de estágio cabe apresentar o cronograma anual das atividades que os concretizaram.

Atividades	Set.	Out.	Nov.	Dez.	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Mai.
Compreensão do funcionamento da C.M. de Vila Nova de Poiares									
Levantamento de necessidades									
Colaboração na inauguração da exposição “EmPoder delas – Projeto sobre a participação das mulheres na vida política”									
Formação de capacitação do Programa de Educação Parental (CIM)									
Dinamização das sessões do Programa de Educação Parental									
Sessão em Mesa Redonda sobre Gamificação em Ambiente Empresarial									
Almoço dos Idosos									
Atividades de Natal na Comunidade Juvenil Francisco de Assis									
Colaboração nas Atividades do Projeto Poiares Solidário e Amigo									
Elaboração de um Plano de Formação para Assistentes Operacionais									
Implementação de Ações de Formação para Assistentes Operacionais									
Outras Atividades									

Capítulo IV
Descrição das atividades
desenvolvidas

Este capítulo apresenta a descrição das atividades desenvolvidas ao longo do estágio, que decorreu entre os meses de setembro de 2019 e maio de 2020.

Nos primeiros meses de estágio, recorremos a um período de observação e integração, realizando atividades que nos permitiram compreender o funcionamento do Município de Vila Nova de Poiares. De modo a cumprirmos com o primeiro objetivo geral do projeto de estágio e os respetivos objetivos específicos, realizámos a leitura de vários documentos, nomeadamente o Projeto Educativo Municipal de Vila Nova de Poiares 2018-2021, o Plano de Desenvolvimento Social de Vila Nova de Poiares 2018-2021 e a Grelha de Planificação de Atividades do Plano de Ação de 2019. Através destes documentos foi possível conhecer a legislação que suporta a instituição, o modo de funcionamento da mesma, os serviços prestados no âmbito da ação social e da educação, bem como os projetos implementados e os seus objetivos.

Ao longo do tempo de estágio fomos também adquirindo contato com a atividade profissional, cumprindo regras laborais, nomeadamente no que respeita à assiduidade e à pontualidade, cumprindo com o horário laboral definido previamente com a instituição e colaborando nas reuniões e nas atividades implementadas pela equipa multidisciplinar da Ação Social, Saúde e Educação. Além disso, tivemos a oportunidade de aperfeiçoar certas competências, nomeadamente reforçar a nossa autonomia e a responsabilidade enquanto profissional, aprender a trabalhar em equipa e desempenhar vários papéis importantes à profissão de Técnica Superior de Educação.

As atividades desenvolvidas ao longo de todo o período de estágio foram planificadas de acordo com os objetivos estabelecidos no projeto de estágio mencionado no capítulo anterior. Contudo, no decorrer do tempo surgiram questões de ordem maior, nomeadamente, a pandemia mundial que a todos afetou, que não permitiu a realização de algumas atividades propostas inicialmente e obrigou a uma readaptação das mesmas. É de salientar que todas as atividades foram executadas com o mesmo empenho e contribuíram de igual forma para o nosso desenvolvimento profissional e pessoal. A situação provocada pela Covid-19, a partir de meados de março de 2020, veio, inclusive, fortalecer algumas das nossas competências, nomeadamente a capacidade de resiliência e de adaptação a situações imprevistas.

Antes de avançarmos para a descrição detalhada e pormenorizada das atividades realizadas, importa referir que as mesmas foram categorizadas em quatro eixos: o eixo da educação e formação de adultos; o eixo da intervenção comunitária; o eixo da educação e cidadania de jovens e adultos; e o eixo da capacitação para o exercício das nossas funções.

1. Educação e Formação de Adultos

O eixo da educação e formação de adultos foi aquele que mereceu mais atenção ao longo do estágio, destacando-se pela dinamização das sessões do Programa de Educação Parental desenvolvido pela CIM-RC, pelo levantamento das necessidades de formação dos assistentes operacionais e pela estruturação e elaboração de um plano de formação.

1.1. Dinamização das sessões do Programa de Educação Parental desenvolvido pela CIM-RC

No mês de novembro de 2019 foi-nos proposto dinamizar as sessões do Programa de Educação Parental, desenvolvido pela CIM-RC. Este programa tem como principal objetivo capacitar os pais e/ou os encarregados de educação de alunos do 1.º Ciclo do Ensino Básico, com as metodologias e instrumentos de educação parental, para que estes tenham um papel ativo na prevenção dos fatores de risco dos comportamentos inadequados e na relação eficiente entre a escola e a família, aumentando as abordagens positivas entre os principais agentes educativos da criança.

Esta capacitação foi desenvolvida de forma ativa e focada na resolução de problemas reais e concretos ao longo de sete sessões teórico-práticas, as quais iremos descrever pormenorizadamente.

Inicialmente começamos por divulgar o programa através de panfletos e das redes sociais, nomeadamente através do facebook oficial do Município de Vila Nova de Poiares.

No dia 08 de novembro de 2019 realizámos uma sessão de esclarecimento de modo a explicar o programa e os seus objetivos, definir o cronograma e os horários das sessões e distribuir as fichas de inscrição. Deste modo, definimos que as sessões iriam acontecer às segundas-feiras, das 19h às 21h30.

A primeira sessão do programa ocorreu no dia 25 de novembro de 2019 e, por isso, para além dos objetivos definidos pelo programa, este primeiro contato com os pais e mães tinha como principal objetivo criar empatia com o grupo e criar um ambiente de confiança para que as sessões fossem mais interativas, levando os pais e as mães a adotar partilhas mais abertas e recetivas. Para isso, realizámos uma dinâmica intitulada “Encontre o seu par”, com frases relacionadas com o conceito de parentalidade positiva. Deste modo, no primeiro momento da sessão, o objetivo era conhecer o grupo e dar a conhecer o programa.

Depois de esclarecidas todas as dúvidas, passámos ao segundo momento da sessão, onde explorámos a temática da comunicação enquanto ferramenta poderosa para uma

relação mais eficaz com as crianças e, também, os diferentes estilos parentais e a sua influência na relação com a criança.

Ao longo da sessão utilizámos vídeos e documentos propostos pelo programa que tinham como objetivo dar o pontapé de saída para os conteúdos abordados na sessão. Estes recursos, normalmente, seguiam os princípios da andragogia e da educação de adultos, uma vez que eram orientados para a resolução de problemas reais e para a concretização de tarefas quotidianas concretas e atuais. Valorizavam, também, a autodireção dos adultos, isto é, envolviam os formandos no processo de aprendizagem em detrimento de uma receção passiva do conhecimento, e apontavam para uma maior responsabilização das suas atitudes e decisões. Para além disso, de modo a valorizar as respostas de todos os formandos, escrevíamos todas as respostas num *flipchart* e, no final da sessão, afixávamos os cartazes na sala de formação.

Relativamente à temática da comunicação, começámos por realizar uma atividade que permitia aos formandos refletir sobre os problemas que existem na comunicação. Distribuímos uma folha branca a todos os membros do grupo e pedimos que fechassem os olhos e seguissem as nossas instruções. Apesar das instruções serem as mesmas, as folhas dos formandos não estavam todas iguais, o que significa que houve interpretações diferentes. Assim, a partir desta atividade foi possível fazer a ponte com os obstáculos que podemos encontrar no ato de comunicar. Para dar continuidade a esta temática utilizámos o vídeo “Comunicar com os filhos”, disponível no canal de youtube, “Oficina da Psicologia”, em que os formandos tinham de identificar o problema presente e refletir sobre as estratégias utilizadas. Depois de algum debate e de conhecidas as vantagens de uma comunicação positiva, avançámos para a temática dos estilos parentais. Nesta parte da sessão os formandos foram partilhando, livremente, o estilo com o qual mais se identificavam, começando assim a tomar consciência dos comportamentos que tinham na relação com os seus filhos.

No dia 2 de dezembro de 2019 realizámos a segunda sessão do programa, que estava relacionada com a importância dos momentos de diversão e com o poder dos elogios. No primeiro momento da sessão estivemos a conversar sobre a importância do brincar e sobre os obstáculos que os pais/mães podem encontrar. A maioria admitiu que o seu maior obstáculo é a falta de tempo e, por isso, estivemos a identificar estratégias para que o pouco tempo que os pais/mães possuem seja tempo de qualidade. Depois, estivemos a refletir sobre a importância dos elogios como reforço de comportamentos adequados, bem como as suas vantagens e os seus obstáculos. Os formandos foram afirmando que os elogios são muito

importantes pois potenciam a aquisição de várias competências, nomeadamente pessoais e sociais, mas que nem sempre é fácil encontrar o momento certo para os fazer.

Os recursos utilizados nesta sessão foram essencialmente vídeos e documentos de apoio disponibilizados pelo programa e, mais uma vez, tentámos envolver os formandos o máximo possível nas atividades propostas.

No dia 9 de dezembro de 2019 dinamizámos a terceira sessão do programa. Para dar continuidade ao tema da sessão anterior, estivemos a refletir sobre o conceito de elogios armadilhados, ou seja, sobre os elogios que vêm com uma crítica associada. Ao longo desta reflexão vimos alguns pais e mães a assumirem que às vezes proferem elogios e que, sem se aperceberem, os contradizem com críticas ou com a memória de outros comportamentos menos positivos. Neste seguimento, estivemos a conversar sobre a importância das recompensas como uma estratégia para reforçar positivamente as crianças, desmistificando alguns mitos associados a esta estratégia. Depois de perceberem a importância das recompensas e de identificarem os vários tipos existentes, os formandos estiveram a elaborar uma bateria de recompensas saudáveis para as crianças, onde, claramente, deram prioridade às recompensas sociais, como, por exemplo, ir ao cinema ou ao parque.

Num segundo momento, estivemos a falar sobre regras e limites. Nesta temática os pais/mães manifestaram muitas dificuldades e, por isso, dedicámos-lhe bastante tempo, encontrando, em conjunto, várias estratégias para que os pais conseguissem estabelecer regras e limites de forma eficaz. Os recursos utilizados nesta sessão foram, maioritariamente, documentos de apoio disponibilizados pelo programa que pretendiam a análise de vários casos concretos, nomeadamente a definição de regras e limites para situações específicas do dia-a-dia de todas as famílias.

A quarta sessão realizou-se no dia 6 de janeiro de 2020. Inicialmente estivemos a consolidar e a aprofundar os conhecimentos transmitidos na sessão anterior e, consequentemente, a discutir a importância de se estabelecerem rotinas diárias com as crianças. Desta forma, os pais/mães estiveram a realizar uma atividade em que tinham de identificar as rotinas diárias que uma criança devia ter. A maioria dos pais/mães reconheceram rotinas ligadas à higiene e às tarefas domésticas, esquecendo-se de incluir outras rotinas, como, por exemplo, os hábitos de estudo.

No segundo momento da sessão apresentámos uma das estratégias da educação parental: a técnica do ignorar. Expusemos as vantagens associadas a esta técnica e refletimos sobre os comportamentos que podem ou não ser ignorados. Embora a maioria dos pais/mães tenha compreendido que os comportamentos não insultuosos e que não colocam em causa a

integridade física das outras pessoas possam ser ignorados, não concordaram na totalidade com esta estratégia. Contudo, alguns membros do grupo conseguiram compreender que, por vezes, as crianças apresentam comportamentos positivos e negativos em simultâneo e que ao se elogiar o comportamento positivo em detrimento do negativo, as mesmas vão perceber que recebem atenção pelos bons comportamentos e não pelos menos adequados, tendendo, por isso, a acentuar os comportamentos que lhes proporcionam maior atenção.

Para esta sessão utilizámos vários documentos de apoio disponibilizados pelo programa e alguns vídeos, nomeadamente um vídeo do canal de *youtube* “Mum’s the boss”, intitulado “como lidar com uma birra”. É de salientar que no final da sessão os formandos fizeram questão de nos elogiar, dando um feedback muito positivo sobre a formação.

No dia 14 de janeiro de 2020 realizámos a quinta sessão do programa e demos continuidade à temática da sessão anterior sobre a técnica do ignorar, estratégia que não foi compreendida por todos. Neste seguimento, apresentámos outra estratégia: o tempo de pausa. Inicialmente estivemos a perceber no que consistia esta estratégia e quais as suas vantagens para as crianças e para as famílias. Importa salientar que esta estratégia foi melhor recebida pelos formandos, que demonstraram bastante interesse na técnica em causa. Contudo, tocaram num ponto-chave afirmando que esta técnica, apesar de todas as suas vantagens, podia ser desgastante para os pais, levando à perda do controlo. Deste modo, fizemos a ponte com o tema seguinte, sendo que na segunda parte da sessão estivemos a abordar estratégias de autorregulação para pais.

Inicialmente estivemos a elaborar uma bateria de estratégias capazes de ajudar os pais a serem mais positivos e a lidarem melhor com as situações de raiva e de stress. Esta atividade foi muito gratificante, pois permitiu-nos verificar que os pais/mães não sabiam como potenciar momentos de calma e depois de alguma orientação nesse sentido, conseguiram criar uma lista de estratégias aplicáveis ao dia-a-dia de todos. Por fim, demos a conhecer a estratégia do *mindfulness*. Como não dominávamos esta estratégia, esclarecemos o grupo, sem entrar em pormenores e realizámos uma pequena atividade prática para que entendessem melhor do que se tratava. A maioria dos pais/mães acharam a técnica interessante, mas reconheceram que não seria muito prática para adotarem no dia-a-dia. O grande objetivo desta sessão era levar o grupo a refletir sobre a importância de manter uma abordagem parental equilibrada, baseada na disciplina e nos afetos.

A sexta sessão realizou-se no dia 20 de janeiro de 2020. Num primeiro momento estivemos a diferenciar os conceitos de castigos e consequências. Inicialmente o grupo não estava a conseguir encontrar as diferenças entre os dois conceitos, mas ao longo da nossa

explicação, através de casos concretos, conseguiram compreender que as consequências estavam relacionadas com o comportamento e os castigos não. Depois, a pares, tiveram de pensar em consequências que aplicaríamos em determinadas situações. O grupo apresentou algumas dificuldades em aplicar consequências específicas, mas ao longo da atividade foram aumentando a sua criatividade e superando todos os obstáculos que iam encontrando.

Na segunda parte da sessão as emoções estiveram em grande destaque através da compreensão da importância do reconhecimento e da validação das emoções, bem como da promoção da motivação e da autoestima da criança. A sessão baseou-se muita na discussão e debate de vídeos, nomeadamente do canal anteriormente mencionado da “Mum’s the boss” e, também, de outros vídeos que tinham como objetivo a reflexão sobre esta temática.

No dia 27 de janeiro de 2020 realizámos a última sessão deste programa de educação parental.

Para terminar da melhor forma possível decidimos dividir a sessão em três momentos. No primeiro momento estivemos a refletir sobre a importância da escola na vida de uma criança e a reconhecer a necessidade da existência de uma boa relação entre a escola, a família e a comunidade. De modo a consolidar toda a informação, optámos por criar e realizar uma dinâmica chamada “Teia da Parentalidade”. Inicialmente, apresentámos ao grupo uma teia e uma lista de etiquetas com vários papéis sociais associados, nomeadamente “criança”, “pais”, “escola”, “família”, “amigos”, “vizinhos” e “comunidade”. Depois, de modo a contextualizar as temáticas, resumimos que ao longo da formação fomos compreendendo que a criança tem de ser protegida e apoiada ao longo do seu crescimento e que todos os intervenientes e grupos com quem ela tem contato devem desempenhar os seus papéis com consciência, responsabilidade e positividade. Após esta reflexão, pedimos aos formandos que discutissem em grupo e percebessem onde deveriam encaixar os vários papéis na teia, de modo a criar a “teia da parentalidade positiva” (cf. Figura 4). Depois de alguma discussão e orientação, os formandos perceberam que a criança deveria estar no centro e que as outras etiquetas se deveriam distribuir à volta da mesma. Além disso, refletiram e concluíram que quando um dos participantes deixa de cumprir o seu papel de forma eficaz, acaba por prejudicar o bem-estar da criança, sendo, por isso, necessária uma comunicação eficaz entre os diversos grupos para que a criança possa ter um desenvolvimento saudável.



Figura 4: Dinâmica “Teia da Parentalidade”

Num segundo momento, decidimos efetuar o balanço das sessões realizadas, refletindo sobre a importância de uma educação parental positiva e consciente. Para concretizar esta reflexão optámos por realizar outra dinâmica, que conseqüentemente nos permitiu ter um feedback geral da formação. Intitulámos esta dinâmica de “O que levo daqui?” e apresentámos ao grupo um desenho de uma pessoa (metade do sexo feminino e metade do sexo masculino) com vários balões à sua volta que correspondiam às diferentes temáticas abordadas ao longo da formação (cf. figura 5). Numa fase inicial pedimos aos participantes que, individualmente, se chegassem à frente e ligassem a mão da pessoa desenhada ao balão da temática com que mais se identificaram e que explicassem os motivos da sua escolha. A maioria dos formandos referiu que todas as temáticas tinham sido interessantes. Contudo, as mais escolhidas foram a importância do brincar, o poder dos elogios e as regras e os limites. Depois, pedimos ainda que desenhassem na cartolina o símbolo daquilo que levavam da formação. Uma das participantes, por exemplo, desenhou um livro que significava o conhecimento que levava para a sua vida.



Figura 5: Dinâmica “O que levo daqui?”

O terceiro e último momento da sessão foi dedicado às despedidas e à avaliação da formação. Inicialmente distribuámos por todos um questionário (Apêndice II), de modo a avaliarmos o nível de satisfação perante a formação e o nosso desempenho enquanto formadora. Todas as respostas foram bastante positivas e gratificantes. Para além de terem gostado imenso dos conteúdos da formação, elogiaram a nossa simpatia e prestação enquanto formadora. Por fim, aproveitámos os últimos minutos para entregar (cf. Figura 6) e receber os certificados (Anexo I), seguindo-se de um pequeno convívio através da partilha de um lanche. Para além disso, decidimos presentear estes pais/mães pelo seu empenho e determinação ao longo da formação, através de uma tabela de recompensas (cf. Figura 7), realizada por nós, para que continuassem a aplicar as ferramentas aprendidas no seu dia-a-dia.



Figura 6: Entrega dos certificados



Figura 7: Tabela de recompensas

Esta formação foi ao encontro dos objetivos pré-estabelecidos no projeto visto que foi possível dinamizar todas as sessões do programa e aplicar as metodologias associadas ao longo das mesmas. Ademais, conseguimos criar uma rede de apoio à parentalidade positiva do concelho através da criação de um grupo privado nas redes sociais, onde vamos mantendo o contato e partilhando dicas e informações úteis a todos os pais e mães abrangidos pelo programa.

No início desta caminhada, ressaltava o nervosismo e os sentimentos de apreensão, pois para além do grupo alvo se ter demonstrado pouco recetivo, era a nossa primeira ação de formação enquanto formadora. Ao longo das sessões, o nosso receio foi diminuindo, sobressaindo, cada vez mais, a facilidade em comunicar e transmitir os conteúdos.

Ao nível da avaliação, apenas conseguimos cumprir o primeiro nível do modelo de Donald Kirkpatrick – o nível das reações – através da distribuição do questionário supramencionado. Além das respostas bastante positivas ao questionário, foi possível compreender através do número de partilhas realizadas durante as sessões de capacitação, que os formandos demonstraram uma atitude de interesse constante.

1.2. Levantamento das necessidades de formação dos Assistentes Operacionais

Depois da dinamização da formação anteriormente descrita começámos a pensar na concretização de outros objetivos presentes no projeto de estágio, nomeadamente na realização do levantamento das necessidades de formação de um assistente operacional, na elaboração de um plano de formação adequado às necessidades encontradas e no desenvolvimento de algumas das atividades propostas no plano mencionado. Antes de avançarmos para a descrição detalhada deste processo, importa justificar a importância desta temática na realização do nosso estágio.

Atualmente, vivemos em constante mudança e, por isso, a escola deve disponibilizar a todos os agentes educativos, incluindo aos assistentes operacionais, oportunidades de formação adequada e ajustada a essa mudança, promovendo o desenvolvimento de competências dos mesmos. De acordo com o Artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, a formação do pessoal não docente compreende a formação inicial e a formação contínua e tem como objetivos a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar, a aquisição de capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia das escolas e a promoção da realização profissional e pessoal dos funcionários.

Optámos por nos debruçar sobre a formação de todos os assistentes operacionais do concelho e não apenas dos assistentes operacionais da autarquia pois, agora, mais que nunca, é importante realizar este trabalho com todos, uma vez que a presente lei sobre a transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais afirma que até dia 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores com carreiras gerais de assistente operacional, que exerçam funções nos agrupamentos de escolas, devem transitar para os mapas de pessoal das câmaras municipais da localização geográfica respetiva.

Ao pensarmos na formação deste público-alvo, tivemos em conta vários pressupostos da educação de adultos, de Caffarella (1994) como, por exemplo, o princípio de que os adultos já possuem um grande conjunto de conhecimentos e de experiências, aprendendo melhor quando essas experiências são reconhecidas, e o princípio relacionado com a sua atitude pragmática na aprendizagem, tendendo a aplicar os conteúdos aprendidos às situações concretas e atuais. No fundo, as aprendizagens devem ser significativas e, por isso, a formação deve ser pensada e contextualizada em função das suas experiências e dirigidas a situações reais, envolvendo os formandos ativamente no processo de aprendizagem.

De modo a cumprirmos com os objetivos propostos inicialmente, procurámos conhecer, de forma generalizada, a atividade profissional de um assistente operacional, nomeadamente as suas funções e competências, bem como realizar o levantamento das suas necessidades de formação e das dificuldades sentidas na sua prática profissional. Para tal, começámos por realizar uma observação participante. Esta observação ocorreu durante os meses de outubro e dezembro nos três centros escolares e na escola sede do agrupamento de escolas, permitindo-nos compreender algumas das dificuldades que os mesmos apontam na sua atividade profissional, nomeadamente a indisciplina dos alunos e o cansaço físico e psicológico associado às suas funções.

Mais tarde, elaborámos e aplicámos um questionário (Apêndice III) a todos os assistentes operacionais que constituíam a nossa amostra, entregando assim 31 questionários

no total. Contudo, devido ao encerramento das escolas em consequência da pandemia COVID-19, apenas foram recolhidos para análise 23 dos 31 questionários distribuídos, sendo 12 do agrupamento de escolas e 11 da câmara municipal.

Depois de realizada a recolha dos dados, procedemos à sua análise. Primeiramente utilizámos o software SPSS para realizar o tratamento de dados das variáveis correspondentes às características sociodemográficas da amostra em estudo.

Relativamente ao sexo, verificámos uma grande disparidade entre o sexo feminino (95.7%) e o sexo masculino (4.3%), estando o primeiro, como podemos verificar no Gráfico 1, em larga vantagem.



Gráfico 1. Gráfico circular da variável “sexo”

Em relação à idade dos participantes verificámos que a média correspondia a 54.04. Ao analisarmos, com atenção, o Gráfico 2, percebemos que a maioria dos participantes se situava entre os 50 e os 60 anos, sendo poucos aqueles que se situavam abaixo dos 50 anos. Isto leva-nos a concluir que a nossa amostra era um pouco envelhecida.

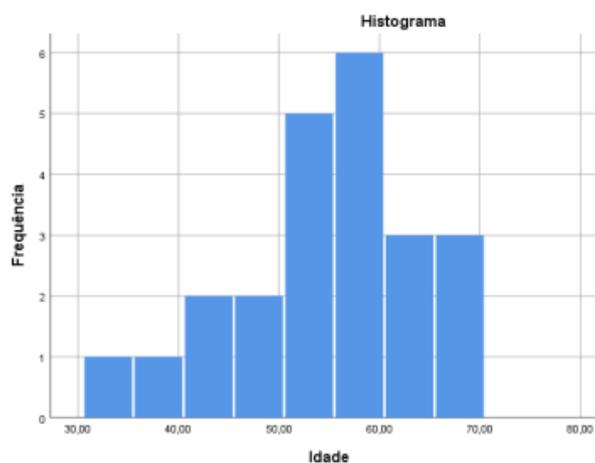


Gráfico 2. Histograma da variável “idade”

No que concerne às habilitações académicas (cf. Gráfico 3), a maioria dos participantes terminou o 3.º ciclo do ensino básico (47.8%), havendo depois uma distribuição pelos outros níveis de escolaridade, nomeadamente pelo 1.º ciclo do ensino básico (13%), pelo 2.º ciclo do ensino básico (13%) e pelo ensino secundário (26.1%).

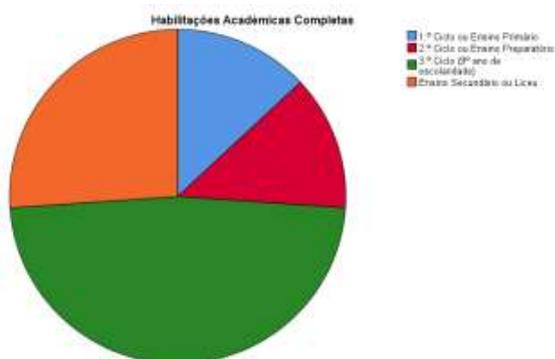


Gráfico 3. Gráfico circular da variável “Habilitações académicas”

De seguida utilizámos o programa Microsoft Excel para analisar as opções escolhidas na pergunta relacionada com as temáticas de formação. Através do Gráfico 4 foi possível compreender que as temáticas mais escolhidas foram a gestão de conflitos (10), a ética no trabalho (9), a cidadania (8), as necessidades educativas especiais (8), as relações humanas (6) e os primeiros socorros (6). Para além disso, os participantes também escolheram as temáticas da comunicação (5), das tecnologias da informação e da comunicação (5), das línguas estrangeiras (4), do atendimento (3), da manutenção de equipamentos informáticos (3), da higiene e segurança (2), da multiculturalidade (1) e da manutenção de equipamentos desportivos (1).

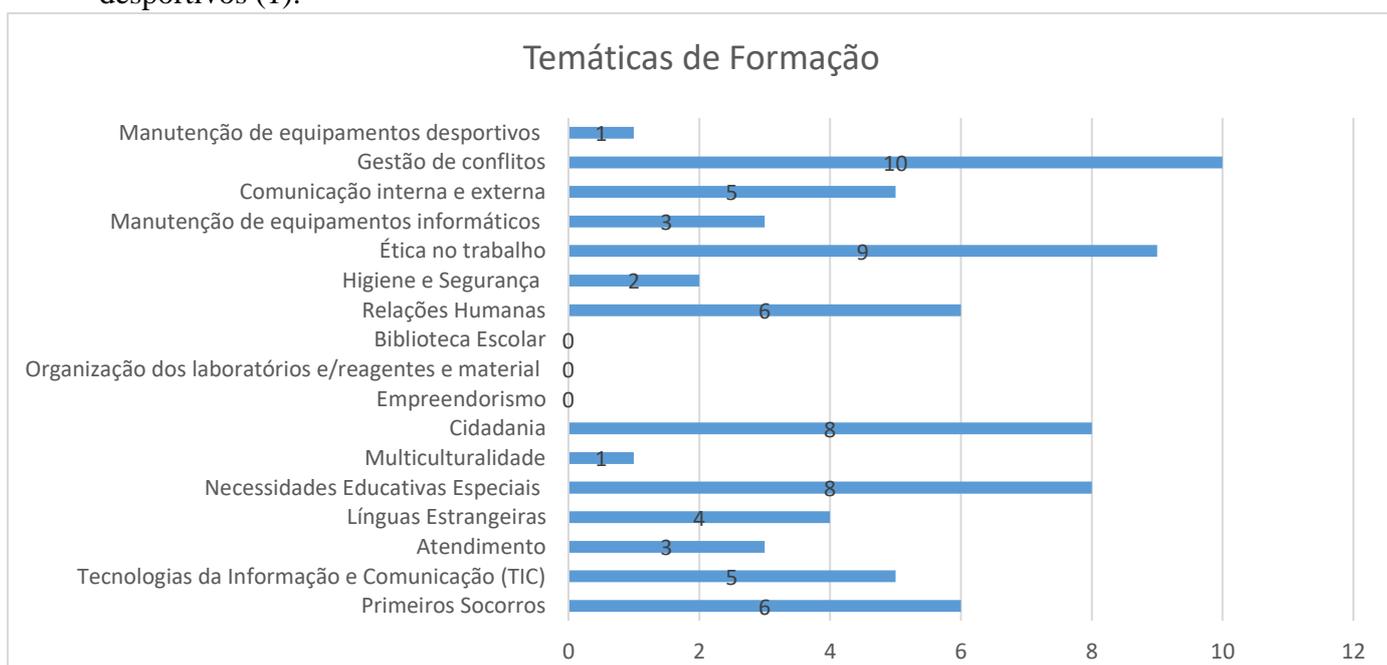


Gráfico 4. Gráfico de barras da variável “Temáticas de formação”

Depois de analisadas as variáveis quantitativas, procedemos à análise de conteúdo das respostas abertas presentes no questionário. Em relação à pergunta “Quais são as suas funções atuais?”, podemos perceber, através da Tabela 4, que as funções dos assistentes operacionais passam pelo acompanhamento das crianças dentro e fora da sala de aula, pela vigilância e limpeza, pela confecção de refeições e pelo auxílio nas cantinas escolares. Para além disso, também houve respostas associadas a funções mais específicas, nomeadamente, relacionadas com o atendimento PBX, com a manutenção das escolas, com a biblioteca escolar e com o setor de reprografia e papelaria.

Tabela 4. Análise de conteúdo da questão “Quais são as suas funções atuais?”

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo
Funções Atuais	Funções Gerais	<p>“Todo o serviço”</p> <p>“... escolas: tudo, cantina recreio, acompanhamento da entrega aos pais...”</p> <p>“Auxiliar de sala...”</p> <p>“... consiste em auxiliar as crianças e educadora nas tarefas que necessitam, tais como, trabalhos, jogos, higiene, lanches, etc. Também quando é necessário, na ausência da educadora, canto canções, conto histórias e outras atividades. Faço as tarefas que me são solicitadas pela educadora dirigidas às crianças.”</p> <p>“Tudo. Ajudo as educadoras nas salas, ajudo nos almoços na parte do acompanhamento das crianças, faço as limpezas e depois também estou na componente de apoio à família na parte da tarde.”</p>
	Vigilância e limpezas	<p>“Estar no pavilhão, tomar conta dos meninos incluindo com NEE (autismo).”</p> <p>“Vigilância e limpeza”</p> <p>“Assistente operacional num bloco”</p>
	Cantinas escolares	<p>“Assistente operacional na área da educação, ajudante de cozinha nas cantinas da escola.”</p> <p>“... auxiliar nas cantinas, ajudo os meninos com a água e fruta ...”</p> <p>“... cozinheira num centro educativo”</p> <p>“Cozinheira nas escolas...”</p> <p>“Cozinheira num dos centros escolares do 1º ciclo”</p> <p>“Normalmente, trabalho na cozinha e na limpeza. Mas tenho uma hora em que vou deitar os meninos no pré-escolar, na hora da sesta”.</p>
	Reprografia e Papelaria	<p>“Reprografia e papelaria”</p> <p>“Setor papelaria”</p>

	Manutenção	“Assistente operacional na manutenção”
	PBX	Assistente operacional pbx
	Biblioteca	“Biblioteca e apoio num pavilhão”
	Transportes	“Buscar as crianças nos transportes...”

A segunda pergunta dizia respeito às dificuldades sentidas no dia-a-dia profissional. Apesar de haver três respostas em branco, foi possível compreender através da Tabela 5, que as maiores dificuldades passavam pela falta de comunicação, pela gestão de conflitos, pela indisciplina e pela falta de recursos. Ademais, foi possível perceber que alguns participantes não estavam satisfeitos com a sua remuneração e apresentavam sinais de cansaço físico e psicológico. Houve ainda algumas referências à dificuldade em lidar com as crianças com necessidades educativas especiais e, também, dificuldade em gerir o tempo.

Tabela 5. Análise de conteúdo da questão “Quais é que são as suas maiores dificuldades no seu dia-a-dia profissional?”

Categories	Subcategorias	Unidades de Registo
Maiores dificuldades no dia-a-dia profissional	Ausência de dificuldades	“Não tenho dificuldades no dia-a-dia profissional.” “Não tinha dificuldades, gostava de todas as funções”
	Comunicação	“Muita falta de comunicação” “Entender os adultos, os pais, professores e colegas de trabalho” “Aturar os pais. A parte mais difícil é mesmo a comunicação com os pais.”
	Gestão de conflitos	“Tentar fazer com que as pessoas sejam mais humildes e menos picuinhas” “...as minhas maiores dificuldades são por vezes tentar gerir os conflitos entre as crianças da melhor forma para que elas percebam que tem de haver regras.”
	Indisciplina	“Lidar muitas vezes com a falta de educação e de regras que os meninos agora têm, ainda há alguns que as têm, mas são mais os que não têm.” “Lidar com a má educação de alguns alunos...” “É os miúdos estarem cada vez são mais teimosos e mal-educados...”

	Cansaço e baixa remuneração	<p>“Excesso de trabalho”</p> <p>“O cansaço físico e mental”</p> <p>“As dores e a idade já pesam muito. São muitos anos.”</p> <p>“... e também a remuneração que nos é atribuída.”</p> <p>“Sinto que se exige demais dos assistentes operacionais para o salário que auferem.”</p>
	Falta de recursos	<p>“A falta de pessoal”</p> <p>“Falta de meios para poder desempenhar melhor a função que desempenho”</p> <p>“A hora de almoço é o mais complicado. Conseguir gerir o tempo com a falta de recursos humanos que temos. São cento e tal meninos e somos quase sempre três pessoas para cozinhar e, depois, para ajudar os meninos.”</p> <p>“É não ter o material que preciso.”</p>
	Necessidades Educativas Especiais	<p>“Não conseguir lidar com as crianças de necessidades educativas especiais (autismo, asperger)”</p>
	Gestão do tempo	<p>“Gerir o meu tempo em tomar conta dos alunos e limpezas”</p> <p>“...conseguir gerir o tempo com a falta de recursos humanos.”</p>

Através da Tabela 6, relativa à pergunta “Gosta da profissão que desempenha? Porquê?”, foi possível perceber que a maioria dos participantes gosta da profissão e das funções que desempenha. Nas respostas recolhidas destacaram-se, claramente, a interação e comunicação com as crianças. Relativamente às respostas negativas foi possível relacioná-las com outros fatores anteriormente mencionados como o cansaço e a indisciplina.

Tabela 6. Análise de conteúdo da questão “Gosta da profissão que desempenha? Porquê?”

Categories	Subcategorias	Unidades de Registo
Gosto pela profissão	Perceções positivas	<p>“Gosto, principalmente de cozinhar...”</p> <p>“Adoro lidar com as crianças e tudo o que tenha atividade.”</p> <p>“Sim porque adoro crianças e para mim são uma terapia.”</p> <p>“Adoro o trabalho na biblioteca porque posso pôr em prática conhecimentos relacionados com a minha formação.”</p> <p>“Gosto muito do que faço, lidar com crianças é bom, está-se sempre a aprender.”</p>

		<p>“Muito. Estar em contato com os alunos é muito gratificante, são máquinas em energia.”</p> <p>“Sim, gosto de fazer parte do desenvolvimento de crianças e adolescentes e ser parte ativa no seu desenvolvimento.”</p> <p>“Gosto porque me agrada a maneira como me dou com os alunos e de como faço o meu trabalho.”</p> <p>“Sim gosto, porque trabalho com crianças e é uma área que eu gosto de desenvolver.”</p> <p>“Sim, gosto! Lidar com os meninos, ajudá-los.”</p> <p>“Gosto de estar com as crianças e de conviver com as pessoas.”</p> <p>“Sim porque consigo ensinar e aprender cada vez mais.”</p> <p>“Gosto bastante de desempenhar a minha profissão porque gosto de lidar com as crianças e entrar no seu mundo, quando estou com elas esqueço todos os problemas. Sinto que tal como lhes ensino algo elas também me retribuem muita coisa.”</p> <p>“Gosto. Já passei por muitas áreas e lidar com as crianças pequenas é o que eu gosto mais.”</p> <p>“Sim, gosto do atendimento ao público.”</p> <p>“Sim porque gosto de trabalhar com crianças”</p> <p>“Sim porque estou na área de atendimento telefónico, o qual gosto muito e me dá a possibilidade de comunicar com outras instituições”</p> <p>“Sim pela possibilidade de comunicação com as crianças”</p> <p>“Sim porque sinto-me realizada em trabalhar com e para crianças e jovens.”</p> <p>“Sim porque me permite aprender mais em termos de cozinha e também interagir com os meninos”</p>
	Perceções negativas	<p>“Não, porque apesar de ser uma profissão que gosto acarreta muito trabalho”</p> <p>“... Não gosto do mau comportamento dos alunos, cada vez gozam mais com os funcionários e acabamos por não saber bem como agir com eles.”</p> <p>“Já gostei, mas agora estou saturada. Mas o que mais gostava era de lidar com os meninos.”</p> <p>“Já gostei muito, agora sinto-me cansada e farta de remar contra a maré.”</p>

Quando questionados relativamente à valorização da sua profissão, através da pergunta “O que é que as outras pessoas pensam da sua profissão? Porquê?”, as opiniões

foram diversas. Para além de quatro respostas em branco, houve duas respostas que considerámos nulas – nomeadamente “não sei” e “não faço ideia e sinceramente também não faço questão” – devido à sua falta de informação. Ao analisarmos as respostas da Tabela 7 podemos concluir que a maioria dos participantes não se sente valorizada. Alguns participantes chegam mesmo a desabafar, dizendo que as outras pessoas os consideram “meras empregadas de limpeza” e “classe mais baixa”.

Tabela 7. Análise de conteúdo da questão “O que é que as outras pessoas pensam da sua profissão? Porquê?”

Categories	Subcategorias	Unidades de Registo
Valorização da Profissão	Perceções positivas	<p>“Sim, acho que sim. Os pais valorizam.”</p> <p>“Especial porque reconhecem que me dedico de corpo e alma e gosto das crianças como se fossem meus filhos.”</p> <p>“Sim valorizam. Os miúdos não valorizam. Mas os professores valorizam.”</p> <p>“Penso que valorizam porque uma cozinheira é um pilar numa escola.”</p> <p>“Eu penso que as pessoas gostam porque eu tento fazer o meu melhor”</p>
	Perceções negativas	<p>“Penso que a maior parte das pessoas não nos dão o valor merecido e veem-nos apenas como meras empregadas de limpeza.”</p> <p>“Atualmente não valorizam a profissão, porque as pessoas são ingratas e não há respeito.”</p> <p>“Acho que não valorizam.”</p> <p>“Acho que as pessoas desvalorizam as assistentes operacionais por entenderem ser a classe mais “baixa”.”</p> <p>“Pensam que isto é um mar de rosas e que ganhamos um ordenado milionário.”</p> <p>“Pensam que é fácil, que é só chegar e fazer a alimentação, mas não, requer muita orientação, muita responsabilidade e muita informação escrita.”</p> <p>“Não valorizam. Há pessoas que dão valor, mas a maioria não. Acham que é fácil limpar e tomar conta dos meninos.”</p> <p>“Por vezes as pessoas não dão o devido valor, acham que é fácil lidar com crianças e que não dá trabalho. Mas na verdade não é assim, esta profissão requer muita paciência, dedicação, imaginação e essencialmente amor.”</p>

	Percepções mistas	<p>“Há de tudo um pouco, há quem compreenda o nosso trabalho e há quem não compreenda.”</p> <p>“Penso que algumas pessoas valorizam. Outras não. Mas a maioria valoriza porque também já me conhecem, já lá estou há muitos anos e muitos pais já passaram pelas minhas mãos.”</p> <p>“Há pessoas que valorizam. Outras que não. Há casos em que fui muito maltratada, os pais falavam mal do meu trabalho.”</p> <p>“Não sei. Depende das pessoas. Há pessoas que valorizam, outras que não. É muito relativo.”</p>
--	-------------------	---

Por fim, o questionário tinha um espaço aberto a comentários e sugestões, o que nos permitiu recolher alguns dados importantes e consolidar outros já mencionados anteriormente. Um dos participantes referiu que “os assistentes operacionais têm um papel muito importante nas escolas”, pois “são eles que muitas vezes se apercebem dos problemas dos alunos”. Refere ainda que “muitas vezes os alunos procuram os assistentes operacionais para seus confidentes”, demonstrado assim o papel ativo destes profissionais. Outros voltaram a nomear o cansaço físico e psicológico (“sinto-me cansada fisicamente e psicologicamente”; “Passo sete horas diárias seguidas com crianças, sem exercer outras atividades, o que por vezes se torna muito desgastante a nível psicológico, visto que elas requerem muita atenção e energia”) e a baixa remuneração (“devíamos ter um salário mais digno”).

Em relação à formação, muitos foram aqueles que reconheceram a sua importância e utilidade, referindo: “sempre que posso faço formações, é sempre bom aprender e é muito útil”; “O saber não ocupa lugar”; “Se não fossem as formações não sabia como tomar conta dos meninos quando a educadora faltava”; “...formação é sempre importante, aquilo que aprendemos, o convívio e as pessoas que conhecemos”. Contudo, também houve espaço para algumas críticas. Alguns participantes defendiam que a aprendizagem vem com a experiência, que as formações não têm grande utilidade e que não concordavam com a formação pós-laboral (“... acredito que devemos aprender com a experiência”; “Fiz várias formações e não tive aprendizagem nenhuma, não senti grande utilidade. Algumas eram de grande dificuldade. Se até para nós é difícil, quanto mais para depois aplicar com os meninos. Para além disso, as formações são quase sempre em horário pós-laboral e não acho que seja adequado”; “Não faço ações de formação porque o meu tempo é limitado. Passamos muito tempo no serviço e eu dou muita prioridade à família”; “É sempre bom ter mais formação.

Mas pós-laboral não concordo, acho que devia ser em tempo laboral”; “Cheguei a ir a formações ao sábado pelo gosto ao saber e para ser útil no meu serviço, mas horários pós-laboral é complicado, a nível pessoal e profissional é muito complicado”).

Por fim, alguns participantes sugeriram o aumento dos recursos humanos para um melhor funcionamento dos serviços (“Terem mais funcionários para ajudar no bom funcionamento”; “Deviam colocar mais pessoal a ajudar, há falta de recursos humanos”), a alteração das ementas das cantinas (“Para conquistar as crianças as ementas deviam ser mais variadas, é quase sempre o mesmo”) e a realização de reuniões entre todos os funcionários para articulação dos serviços.

1.3. Estruturação e elaboração de um plano de formação

No fim da realização deste levantamento de necessidades e da análise de todos os resultados obtidos, procedemos à estruturação de um plano de formação (Apêndice IV), organizado em função das necessidades encontradas, seguindo a lógica da formação contínua e contribuindo para o aumento do conhecimento e das competências dos assistentes operacionais através de ações de formação de curta duração (ACD).

Desta forma, a primeira ação de formação que elaborámos teve por base a temática da gestão de conflitos e a indisciplina no contexto educativo (cf. ACD_1 do Apêndice IV).

Segundo o Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (Delors et al., 1998), dois dos pilares fundamentais da educação do século XXI consiste em aprender a ser e aprender a viver juntos, descobrindo progressivamente o outro e evitando e/ou resolvendo de forma pacífica os conflitos. A agressividade e indisciplina tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos, criando mais situações de conflitos na escola. Cabe à escola transformar os conflitos em oportunidades, mas para isso é necessário que todos os atores intervenientes participem nesta mudança, incluindo os assistentes operacionais. Desta forma, pretende-se que esta ação de formação contribua para prover os assistentes operacionais de estratégias e ferramentas de mediação para uma melhor gestão de conflitos.

Na nossa perspetiva é essencial enquadrar esta ação no plano de formação pois deve-se dar resposta a uma das áreas mais identificada pelos assistentes operacionais como necessidade de formação. Assim, com a duração total de 3 horas, esta ação tem como objetivos desenvolver competências de prevenção e resolução de conflitos em contexto escolar, clarificar os conceitos de conflito e de mediação, reconhecer conflitos escolares,

conhecer ferramentas e estratégias para atenuar a indisciplina e praticar a mediação de conflitos em contexto educativo.

Relativamente aos recursos humanos e financeiros necessários para a realização desta ação de formação, podemos dizer que ainda estão por definir. O mesmo acontece com a sua calendarização. Contudo, na concretização desta ação, equacionamos a possibilidade de podermos colaborar na realização de parcerias.

A segunda ação de formação que elaborámos teve como base a ética e a responsabilidade social nas escolas (cf. ADC_2 do Apêndice IV).

A ética profissional pode ser definida como o conjunto de atitudes e valores importantes no exercício da profissão. No fundo é a ciência que estuda os deveres, os princípios e as normas de conduta de cada grupo profissional.

O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória aponta para uma educação em que os alunos devem mobilizar valores e competências que lhes permitam intervir, de forma consciente e responsável, na sociedade, tomando decisões livres e fundamentadas sobre questões naturais, sociais e éticas. Desta forma, a educação atual vai muito além da transmissão de conteúdos, envolvendo questões morais e éticas.

Um assistente operacional tem, de facto, uma atividade profissional com uma componente ética muito forte e, por isso, é importante que tenham consciência das normas éticas associadas à sua profissão. Deste modo, com a duração total de 2 horas, esta ação tem como objetivos entender os conceitos de ética e responsabilidade social nas escolas, conhecer as normas de conduta geral associadas à profissão de assistente operacional, reconhecer os deveres para com as crianças e com os colegas e identificar os deveres para com os professores e com os pais/encarregados de educação.

Em relação aos recursos humanos e financeiros necessários para a realização desta ação de formação, podemos dizer que ainda estão por definir. Contudo, na possibilidade de concretização desta ação, equacionamos a possibilidade de colaboração.

A terceira ação de formação que estruturámos foi pensada através da temática da cidadania (cf. ADC_3 do Apêndice IV).

Atualmente cada vez mais se fala de cidadania ativa e emancipatória. Segundo o Perfil de Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (Martins et al., 2018), a cidadania e participação diz respeito à demonstração de respeito pela diversidade humana e cultural e à ação de acordo com os princípios dos direitos humanos. A Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) (2018) integra um conjunto de direitos e deveres que devem estar presentes na formação das crianças e dos jovens, para que no futuro sejam adultos e adultas

com uma conduta cívica que privilegie a igualdade nas relações interpessoais, a integração da diferença, o respeito pelos Direitos Humanos e a valorização de conceitos e valores de cidadania democrática.

Esta conceção implica um conjunto de práticas a ser implementadas nos diferentes espaços de educação e formação, nomeadamente pelos assistentes operacionais. Com a duração total de 3 horas, esta ação tem como objetivos conhecer o conceito de cidadania, compreender os conceitos de igualdade nas relações e de integração da diferença, promover a reflexão crítica sobre a igualdade de género no sistema educativo, desenvolver competências para o exercício de uma cidadania ativa e conhecer recursos e ferramentas sobre Igualdade, Género e Cidadania.

Relativamente aos recursos humanos, conseguimos a parceria com a Professora Doutora Cristina Vieira, que aceitou dinamizar esta sessão numa data a definir.

A quarta ação de formação centra-se na educação inclusiva e nas necessidades educativas especiais (cf. ACD_4 do Apêndice IV). Todos os alunos têm direito a uma educação inclusiva que responda às suas potencialidades, expectativas e necessidades no âmbito de um projeto educativo comum e equitativo. A escola deve, então, garantir a inclusão de todos os alunos, respondendo à diversidade das suas necessidades e aumentando a sua participação na comunidade educativa. Este conceito veio colocar alguns desafios, nomeadamente aos assistentes operacionais que não podem ser vistos apenas como as pessoas responsáveis pela vigilância e limpeza, pois desempenham funções importantes na aprendizagem das crianças com necessidades educativas especiais, coadjuvando os outros profissionais da escola.

Desta forma, pretende-se com esta ação de formação a aquisição de conhecimentos e competências que facilitem as práticas educativas na promoção de uma escola verdadeiramente inclusiva. Com a duração total de 2 horas, esta ação tem como objetivos compreender o conceito de educação inclusiva, sensibilizar para as diferentes problemáticas associadas às necessidades educativas especiais, aprender a lidar com crianças/jovens com necessidades educativas especiais e conhecer ferramentas e estratégias para promover o bem-estar e as aprendizagens das crianças/jovens abrangidos pela educação inclusiva.

Relativamente aos recursos humanos e financeiros, bem como a calendarização afeta a esta formação, é possível afirmarmos que continuam por definir. Importa salientar que na hipótese de concretização da ação, podemos colaborar no estabelecimento de parcerias.

A quinta ação de formação que elaborámos teve como base os primeiros socorros pediátricos (cf. ADC_5 do Apêndice IV).

O elevado número de acidentes que ocorrem dentro da escola tem como principais vítimas os alunos e é face a estas situações que a escola deve estar preparada para dar resposta atempadamente. Desta forma, é essencial que o pessoal não docente adquira a capacidade de responder em situações de emergência e possua os conhecimentos teórico-práticos de atuação em caso de acidente.

Com a duração total de 2 horas, esta ação tem como objetivos desenvolver conhecimentos na área da saúde, conhecer técnicas de socorrismo, treinar competências relacionadas com a primeira assistência a vítimas até à chegada dos meios de socorro e consolidar competências básicas de primeiros socorros pediátricos.

Em relação aos recursos humanos e financeiros podemos afirmar que estão por definir. Contudo, sugerimos que seja um/a médico/a, um/a enfermeiro/a e/ou os bombeiros do município a desenvolver esta ação.

Para a temática das relações humanas pensámos numa ação de formação com a duração total de 2 horas, que permitisse a compreensão da importância das relações humanas na atividade profissional, o conhecimento dos fatores essenciais associados às relações humanas e a promoção do trabalho de equipa (cf. ACD_6 do Apêndice IV).

As relações humanas entendem-se como o estabelecimento e manutenção de contatos entre pessoas. No entanto, praticar relações humanas significa muito mais, pois estamos condicionados, nessas relações, por atitudes ou opiniões diferentes das nossas. Em qualquer profissão o ser humano necessita de estar relacionado com os seus colegas. Quando este relacionamento é harmonioso e positivo, a produtividade e o progresso aumentam. Contudo, quando é conflituoso e incompreendido, surgem obstáculos, dificultando as relações e o cumprimento dos objetivos a alcançar. Esta ação de formação surge de acordo com as necessidades de formação identificadas pelos assistentes operacionais e tem como objetivo dotar os participantes de conhecimentos necessários para o desenvolvimento de relações humanas de qualidade e, conseqüentemente, para a promoção de uma maior proximidade e produtividade de todos.

Ainda sem recursos humanos e calendarização à vista, consideramos esta ação de formação uma mais-valia.

A temática da comunicação envolveu mais algum tempo para a estruturação da sua ação de formação.

Comunicar faz parte da essência do ser humano e permite a troca de vivências e de sentimentos, através de um sistema simbólico complexo, formado por sinais verbais, sinais escritos e sinais não verbais. O ambiente educativo é uma fonte de comunicação e, por vezes,

acarreta algumas dificuldades nesse sentido. Desta forma, importa compreender o que é a comunicação, bem como encontrar estratégias para melhorar as relações interpessoais dos diferentes atores educativos. Os assistentes operacionais têm um plano de atuação muito diversificado e, por isso, a sua comunicação pode ser interna ou externa. Deste modo, devem saber comunicar de forma eficaz e saber resolver conflitos, através de uma boa comunicação. Para além disso, é de salientar que os assistentes operacionais passam muitas horas com os alunos, supervisionando as atividades de âmbito mais livre, tal como no recreio e no refeitório, as atividades em sala de aula na ausência dos professores e as atividades que decorrem ao final do dia, altura em que todos estão mais cansados. Depois, ainda têm de comunicar com os pais/encarregados de educação e com os professores. Tendo tudo isto em conta, é possível compreender a importância da comunicação no papel dos assistentes operacionais.

Inicialmente pensámos numa ação de formação, ministrada por nós, com a duração total de 4 horas que respondesse a objetivos como compreender o conceito de comunicação, distinguir comunicação interna e externa, conhecer os conceitos de linguagem verbal e não-verbal e diferenciar os vários estilos comunicacionais (cf. ACD_7 do Apêndice IV). De modo a completar esta ação, decidimos criar mais dois objetivos, sendo eles desenvolver competências para uma comunicação assertiva e identificar estratégias perante situações de conflito. Surgiu-nos, então, a ideia de criar um jogo que fosse ao encontro dos dois últimos objetivos mencionados. A gamificação é uma técnica que estimula a participação e a aprendizagem e aumenta o envolvimento dos formandos. Assim, com este jogo pretendíamos consolidar os conteúdos ministrados na formação, estimular comportamentos adequados à atividade profissional e promover a competitividade saudável e a cooperação entre os assistentes operacionais.

Criámos, então, o jogo “c(A)minh(O) da comunicação” que é composto por um tabuleiro com 90 casas (cf. Figura 8), sendo que algumas delas são específicas e apresentam questões direcionadas aos conteúdos da formação, dilemas e/ou dinâmicas de grupo. Deste modo, apresenta várias categorias associadas a uma cor, sendo o amarelo para as questões relacionadas com os conteúdos, o verde relativo aos dilemas do dia-a-dia profissional dos assistentes operacionais, o rosa referente a dinâmicas de grupo e o roxo a questões diversas sobre competências essenciais à comunicação assertiva. Na secção dos apêndices (Apêndice V) disponibiliza-se um manual de utilização que contém as regras, o tabuleiro e alguns cartões como exemplo.

13	12	11	10	9	8	7	5	4	3	2	1
14	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37
15	48	73	72	71	70	69	68	67	66	65	36
16	49	74		90	89	88	87	86	85	64	35
17	50	75	Parabéns! 🏆						84	63	34
18	51	76	77	78	79	80	81	82	83	62	33
2	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	32
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	2

Figura 8: Tabuleiro do jogo “c(A)minh(O) da comunicação”

A oitava ação (cf. ADC_8 do Apêndice IV) de formação que estruturámos estava relacionada com a temática do atendimento e surgiu como um complemento à ação de formação anterior.

O atendimento vai muito além do simples contato com o público, implicando competências de empatia e de interação social. Qualquer profissional que lida diretamente com outras pessoas deve possuir um conjunto de estratégias que permitam tornar esta comunicação eficaz. Desta forma, esta ação de formação tem como objetivo capacitar os assistentes operacionais através do desenvolvimento de competências que lhes permitam realizar um bom atendimento, comunicando de forma eficaz e empática, gerindo conflitos e lidando com as reclamações. Para além disso, foi uma das necessidades mais identificadas e, por isso, deve ser colmatada.

Com a duração total de 2 horas, esta ação tem como objetivos compreender os princípios de atendimento, conhecer técnicas de atendimento presencial e telefónico, conhecer estratégias facilitadoras de uma comunicação assertiva, desenvolver a escuta ativa e a empatia e desenvolver competências relacionadas com o atendimento.

A ação de formação foi planificada para ser dinamizada por nós numa data a acordar posteriormente.

A penúltima ação de formação que elaborámos estava relacionada com a manutenção de equipamentos (cf. ACD_9 do Apêndice IV). Os assistentes operacionais têm várias funções, nomeadamente, a responsabilização de equipamentos que estão sob a sua guarda. Desta forma, é importante dar-lhes a conhecer os diversos equipamentos presentes numa escola, sejam eles informáticos e/ou desportivos, bem como as suas condições de uso e respetivas manutenções.

Deste modo, com a duração total de 2 horas, esta ação de formação tem como objetivos conhecer a diversidade de equipamentos existentes no contexto educativo e desenvolver conhecimentos e competências de manutenção de equipamentos informáticos e/ou desportivos.

Relativamente aos recursos humanos e financeiros desta ação, bem como a sua calendarização, mantêm-se em fase de definição.

A última ação de formação que propusemos está relacionada com a temática da multiculturalidade.

Ao longo das últimas décadas, a escola tem evoluído à semelhança de uma sociedade moderna e de dia para dia cada vez mais multicultural. Neste sentido, podemos dizer que a escola atual e os atores que nela intervêm se guiam, cada vez mais, por princípios multiculturais, igualitários e inclusivos. A formação para a diversidade cultural é, por isso, de grande relevância pois tem como objetivo transformar as sociedades através do respeito pela diversidade cultural. Se assumirmos que os assistentes operacionais têm um papel ativo na dinâmica de uma escola, nomeadamente na participação e integração dos alunos, é essencial criar ações de formação para que estes agentes educativos saibam como agir com a diversidade numa ótica inclusiva.

Assim, com a duração total de 2 horas, estruturámos esta ação de formação que tem como objetivos entender o conceito de cultura, reconhecer a diferença entre diversas culturas, fomentar o respeito pela diversidade cultural e desenvolver competências facilitadoras da integração de grupos minoritários no contexto escolar.

Os recursos humanos e financeiros desta ação continuam por definir. Porém, disponibilizo a nossa colaboração caso esta ação se execute.

Estas propostas de formação foram pensadas, no geral, em função das necessidades aferidas das respostas e dos testemunhos dos assistentes operacionais. Todavia, importa referir que o plano de formação elaborado não é fechado e, por isso, pode vir a ser alterado face a novos problemas e/ou a novas necessidades de formação.

Para além das ações de formação descritas, importa pensar na realização de um curso de línguas e num curso relacionado com as novas tecnologias da informação e da comunicação. Estes cursos podem ser realizados através de parcerias entre a câmara municipal e outras entidades do concelho.

Para realizar uma avaliação pormenorizada de cada ACD deve-se aplicar, no final, o questionário de avaliação que elaborámos (Apêndice VI), de modo a averiguar se os objetivos propostos foram cumpridos, se as metodologias utilizadas foram adequadas e se,

no geral, foram ao encontro das necessidades de formação dos assistentes operacionais. Deve-se, também, verificar se as ações de formação contribuíram, de facto, para o aperfeiçoamento dos conhecimentos e das competências do público-alvo em questão e se evidenciaram algum impacto positivo nas práticas educativas dos mesmos.

Ademais, é essencial que o plano de formação seja revisto no final de cada ano letivo, pois as necessidades de hoje não são as necessidades de amanhã. Em suma, é muito importante a realização de um procedimento de diagnóstico anual, contribuindo, assim, para um melhor desempenho profissional e permitindo o crescimento do sentimento de valorização por parte dos assistentes operacionais.

No projeto de estágio estava estabelecido o desenvolvimento de algumas atividades propostas no plano de formação. Contudo, devido à pandemia de Covid-19, não foi possível cumprir com este objetivo. Ficamos, no entanto, com uma enorme vontade de concretizá-lo um dia mais tarde.

2. Intervenção comunitária

O segundo eixo deste capítulo diz respeito à intervenção comunitária e abarca atividades realizadas pelo serviço social e educativo da autarquia.

2.1. Projeto EPIS

Devido ao surgimento da pandemia e às consequências que a mesma acarretou, foi possível juntarmo-nos ao projeto EPIS.

Com o encerramento das escolas e com o confinamento obrigatório, muitos foram os pais/mães que foram “obrigados” a ficar em casa, alterando as suas rotinas e o seu modo de vida. De forma a ajudar estas famílias, criámos uma página no *facebook* com o objetivo de partilhar atividades, dicas e sugestões. Apesar da maioria das publicações ser direcionada para as crianças, várias foram as publicações dirigidas ao público adulto. Partilhámos atividades para a aproximação das famílias e para a exploração das emoções e das relações familiares, atividades de relaxamento para combater e evitar o stress e a ansiedade gerada pelo confinamento (cf. Figura 9 e Figura 10) e, também, atividades relacionadas com a importância do envolvimento dos adultos de ambos os sexos e das crianças nas tarefas domésticas. Para além disso, partilhámos muitos desafios para resolverem em família, potenciando assim, os vínculos afetivos.

No fundo, esta página pretendia oferecer técnicas e estratégias aos pais/mães para conseguirem lidar com esta fase e proporcionar-lhes ideias criativas e originais de atividades que poderiam realizar com as crianças (cf. Figura 11).



Figura 9: Publicação na página EPIS-POIARES-COVID no dia 6 de maio



Figura 11: Publicação na página EPIS-POIARES-COVID no dia 22 de maio



Figura 10: Publicação na página EPIS-POIARES-COVID no dia 13 de abril

Ao nível da avaliação, apenas conseguimos cumprir o primeiro nível do modelo de Donald Kirkpatrick – o nível das reações – através da observação da adesão e da participação das pessoas na página e nas publicações. Ao realizarmos esta observação percebemos, claramente, que não chegámos ao número de pessoas que pretendíamos. Faltou alguma divulgação para que as interações fossem ainda mais significativas e gratificantes.

2.2. “Não saia de casa, nós vamos lá”

Como resposta à pandemia, a autarquia em parceria com as juntas de freguesia, criou uma linha de apoio, chamada “Não saia de casa, nós vamos lá”.

Esta resposta social e comunitária tinha como objetivo a aquisição e entrega de bens de primeira necessidade e medicamentos aos munícipes mais idosos e com maior dificuldade de deslocação. As entidades referidas trabalharam em rede, em prol das pessoas idosas que não possuíam suporte familiar e que, por isso, se encontravam ainda mais vulneráveis. Deste

modo, a pessoa idosa devia contactar com a sua junta de freguesia e proceder ao pedido. Depois, a junta de freguesia encaminhava o respetivo pedido para os serviços sociais da câmara municipal e, a partir daí, articulavam com os diversos supermercados e farmácias do concelho, de forma equilibrada. Nos dias das entregas, mais concretamente às segundas-feiras e às quintas-feiras de tarde, eram realizadas as entregas dos bens com todas as medidas de proteção e segurança necessárias.

Nos dias 14 e 16 de abril de 2020 tivemos a oportunidade de intervir e ajudar nesta resposta, realizando o processo de articulação com os supermercados e, mais tarde, ajudando na entrega dos pedidos (cf. Figura 12). Durante a distribuição sentimos que estas pessoas estavam a viver num contexto de maior vulnerabilidade e exclusão social, aproveitando todos os minutos para conversar e partilhar os seus medos e angústias connosco. Neste sentido, considerámos esta resposta muito importante, não só pela necessidade em si da distribuição da alimentação e medicação, mas também pela intervenção comunitária ao nível da redução da exclusão social e do isolamento destas pessoas.



Figura 12: Atividade “Não saia de casa, nós vamos lá”

A avaliação deste tipo de atividades só é possível através da observação do comportamento e das reações das pessoas que a resposta envolve. A maioria das pessoas enaltecia a nossa atividade, agradecendo repetidamente. De todas as reações, destacamos aquela que mais nos marcou e que, demonstra claramente, a importância desta intervenção na vida destas pessoas. Uma das pessoas idosas abrangidas por esta resposta tinha uma alimentação bastante específica, incluindo alguns alimentos pouco comuns. Nesse dia, o supermercado escolhido tinha todos os produtos pedidos, à exceção de uma única peça de fruta. No entanto, fizemos questão de ir procurar noutra supermercado e levar a lista de compras completa. Quando fomos realizar a entrega a esta pessoa e a mesma percebeu o nosso gesto, agradeceu, visivelmente emocionada. Quando nos preparávamos para vir

embora fomos surpreendidas com a vontade de nos ser dada uma “gorjeta” como pagamento da nossa amabilidade. Não aceitando, explicámos que este era o nosso trabalho e que a sua segurança e o seu sorriso era o quanto nos bastava.

Foi esta atitude que nos fez acreditar, mais ainda, que esta intervenção foi extremamente essencial numa fase tão difícil como aquela que se vivia, principalmente, para estes grupos mais vulneráveis.

2.3. “Poiares Solidário e Amigo”

Porém, antes de toda esta situação pandémica, tivemos a oportunidade de realizar outras atividades relacionadas com a intervenção comunitária. O projeto “Poiares Solidário e Amigo” possui um conjunto de atividades que apela à participação de toda a comunidade e foi um dos primeiros projetos no qual tivemos oportunidade de participar. No âmbito deste projeto surgiram os “Cabazes de Natal”, que são cabazes construídos pela câmara municipal e distribuídos às famílias mais desfavorecidas do concelho, de modo a proporcionar-lhes uma quadra mais feliz e solidária.

Nos dias 19 e 20 de dezembro de 2019 procedemos à realização dos cabazes, pensando, especificamente, em cada agregado, de modo a oferecer equitativamente os produtos, colocando maiores quantidades nos que se destinavam às famílias mais numerosas. Desta forma, distribuímos por 44 cabazes alguns bens alimentares, produtos de higiene e brinquedos, no caso de haver crianças (cf. Figura 13 e Figura 14). Alguns destes produtos foram conseguidos através de doações ocorridas nos anos anteriores, nomeadamente os brinquedos, e outros foram conseguidos através de parcerias com outras entidades e empresas, nomeadamente vales de desconto na área da oftalmologia e higiene oral. Depois de todos os cabazes estarem completos, ligámos a todas as famílias apresentadas para as informar. No final do dia 20 de dezembro, muitas foram as famílias que, visivelmente emocionadas e agradecidas, foram buscar os cabazes.



Figura 13. Atividade “Cabazes de Natal”



Figura 14. Mensagem dos cabazes de natal

Contudo, algumas famílias não tinham possibilidade de ir buscá-los e, por esse motivo, no dia 23 de dezembro de 2019, fomos a casa de cada família para distribuir os últimos cabazes.

Para além desta iniciativa, tivemos a oportunidade de participar na última atividade promovida pelo projeto, sendo ela o almoço de Natal solidário, que ocorre todos os anos, destinado à população sénior do concelho. O almoço ocorreu no dia 21 de dezembro de 2019, no Pavilhão da Associação Recreativa de São Miguel, acolhendo de forma confortável as centenas de pessoas idosas. Para além de ajudarmos a servir o almoço a estas pessoas, planificámos uma atividade de cariz intergeracional com os meninos e meninas do pré-escolar (cf. Figura 15). Nesta atividade as crianças cantaram e dançaram algumas músicas, animando todas as pessoas idosas presentes. Além disso, ainda houve tempo para a atuação do grupo “Talentos da Maturidade”, que encantou ao som de alguns cânticos conhecidos por todos. Importa referir que enquanto servíamos os diversos pratos da ementa, fomos conversando com as pessoas, que nos iam partilhando histórias de vida, desabafos e elogios. Foi uma experiência muito enriquecedora, pois permitiu-nos perceber a importância da dinamização deste tipo de atividades, promovendo o bem-estar e o convívio desta população que por vezes é tão esquecida.



Figura 15. Almoço de Natal solidário

Relativamente à avaliação destas atividades, apenas conseguimos realizá-la ao nível das reações, nomeadamente através da observação direta durante as atividades descritas. Assim, através dos comportamentos, das histórias partilhadas e das palavras de agradecimento foi possível verificar que as pessoas ficaram bastante satisfeitas. Guardo frases muito positivas, como, por exemplo: “obrigada, que sejas sempre assim, carinhosa e atenciosa com os mais velhos”.

2.4. Atividades de ocupação de tempos livres na CJFA

De modo a cumprirmos com o quinto objetivo do projeto de estágio, decidimos realizar algumas atividades de ocupação de tempos livres para as crianças e jovens da Comunidade Juvenil Francisco de Assis. Tal como referimos no capítulo do enquadramento teórico, estas crianças e jovens foram sujeitas a situações diversas de vulnerabilidade, pobreza e exclusão, potenciando vários problemas no seu desenvolvimento. Desta forma, é importante encontrar estratégias, através da intervenção comunitária, que contribuam para a promoção de competências pessoais e sociais essenciais à vida adulta. Para além do mais, estas atividades aumentam a igualdade de oportunidades para estas crianças e jovens.

Neste sentido, organizámos duas planificações de atividades: uma planificação para as férias de Natal e outra para as férias da Páscoa.

No dia 27 de dezembro de 2019 planificámos um conjunto de atividades chamado “Co(operar)municar” que tinha como principal objetivo promover a comunicação e o relacionamento interpessoal (Apêndice VII). Através das diversas atividades, as crianças e os jovens tinham de compreender que existem diferentes formas de comunicar, perceber a importância da comunicação não-verbal, melhorar a empatia e a comunicação e estimular a cooperação e o cumprimento de regras e limites.

A primeira atividade chamava-se “Que cantor sou?” e consistia num jogo em que cada participante, à vez, deveria colar na testa um papel com um nome de um cantor ou cantora, para que os outros colegas lhe dissessem pistas sobre o artista escrito no papel. Relativamente aos recursos materiais e logísticos precisámos, respetivamente, de papéis com nomes de cantores/as e fita cola e da sala de atividades da CJFA.

Na segunda atividade chamada “Jogo das cadeiras não eliminatórias” começámos por explicar que este jogo era semelhante ao jogo tradicional das cadeiras. Contudo, tinha uma particularidade, quando parávamos a música, as crianças e jovens tinham de se sentar todas, independentemente de haver ou não cadeiras para todos. Assim, ao longo do jogo, os participantes tinham de encontrar soluções para que todos se sentassem. No final, o objetivo era que todos acabassem sentados uns em cima dos outros sobre uma única cadeira, promovendo assim a cooperação e o espírito de equipa. Relativamente aos recursos materiais e logísticos precisámos, respetivamente, de cadeiras e de um dispositivo de som (por exemplo, telemóvel) e da sala de atividades da CJFA.

A terceira atividade tinha como objetivo aprofundar a comunicação não-verbal. Intitulada “Adivinha o provérbio”, para a sua execução os participantes tinham de tentar transmitir através de mímica/gestos alguns provérbios pré-definidos. Relativamente aos

recursos materiais e logísticos precisámos, respetivamente, de papéis com os provérbios e da sala de atividades da CJFA.

De modo a avaliar a satisfação dos participantes neste dia de atividades, distribuámos a todos os participantes carinhas de cor verde, amarela e vermelha, correspondendo o verde ao “Gostei muito” e o vermelho ao “Gostei pouco”. Todos os participantes levantaram a carinha verde, demonstrando um nível de satisfação elevado.

No dia 30 de dezembro optámos por realizar uma atividade diferente relacionada com o final do ano, promovendo o autoconhecimento, a comunicação e a criatividade (Apêndice VIII). Esta atividade consistiu na elaboração de um mural de sonhos para o ano de 2020 (cf. Figura 16). Numa primeira fase, dividimos os participantes em dois grupos e orientámos um grupo para o recorte supervisionado de corações e outro grupo para a realização da placa de esferovite com o título “Sonhos para 2020”. Concluída a primeira fase, distribuámos um coração a cada participante e pedimos que todos escrevessem qual era o seu maior sonho/desejo para 2020. Depois de todos os corações estarem escritos, os participantes partilharam quais eram os seus sonhos e foram colá-los na placa, começando a fazer o nosso primeiro mural. Algumas respostas foram muito interessantes, nomeadamente relacionadas com viagens, com a escola e com profissões futuras. De modo a tornar a atividade ainda mais enriquecedora, pedimos para que eles escrevessem noutra placa a resposta à pergunta “Se tivessem a oportunidade de oferecer um desejo a alguém, a quem ofereciam e o quê?”. As respostas foram uma lição de amor e ternura. A maioria dos participantes queria oferecer desejos a pessoas que os marcaram, nomeadamente familiares e funcionários da instituição. Uma das participantes decidiu oferecer-nos o desejo que dizia: “que seja muito feliz”.

Relativamente aos recursos materiais e logísticos precisámos, respetivamente, de duas telas de esferovite, cartolinas, tesouras, canetas e cola e, também, da sala de atividades da CJFA.



Figura 16. Atividade “Mural dos Sonhos para 2020”

Para terminar este dia de atividades ainda realizámos um jogo chamado “Palavras com bola”. Inicialmente os participantes fizeram uma roda no chão e, depois, um dos participantes pegou na bola e começou a passá-la pelos colegas ao som de uma música. Quando a música parava, o participante que estava com a bola na mão escolhia uma letra do alfabeto e dizia uma palavra começada por essa letra. Depois passava a bola para outro colega que tinha de dizer uma palavra começada pela mesma letra. O processo repetia-se até que um deles não conseguisse referir nenhuma palavra ou repetisse alguma das anteriormente ditas. Os participantes foram saindo do jogo à medida que iam perdendo, até se ter encontrado o vencedor, ao qual chamámos o “vencedor do vocabulário”. As crianças e jovens estavam muito animados, chegando mesmo a afirmar que o jogo era muito divertido e ajudava a treinar o vocabulário. Relativamente aos recursos materiais e logísticos precisamos, respetivamente, de uma bola e do campo de jogos da CJFA.

De modo a avaliar esta atividade sugerimos que cada participante nos enunciasse uma palavra relacionada com as atividades. Obtivemos respostas como “divertidas”, “emocionantes”, “aprendizagem” e “reflexão”.

No dia 3 de janeiro realizámos a “Hora do cinema” de modo a promover a igualdade de oportunidades, nomeadamente oportunidades de acesso a espaços do município, fomentar a integração social e desenvolver a capacidade de observação crítica (Apêndice IX). Esta atividade consistiu na visualização de um filme no Centro Cultural de Poiares (CCP) (cf. Figura 17). Como era uma atividade fora da instituição tivemos de articular com os transportes da autarquia, pedindo colaboração para a deslocação das crianças e dos jovens para o espaço requerido para a dinamização da atividade. Depois do transporte, pedimos a todos que se sentassem nas cadeiras do anfiteatro. Para potenciar competências pessoais, nomeadamente a gestão do livre-arbítrio, distribuámos um papelinho a cada um dos participantes e pedimos para que votassem entre dois filmes. Depois da votação concluída, contámos os votos e percebemos que o filme escolhido era o “Crónicas de Natal”. Antes de começar o filme distribuámos, também, um saco de pipocas para cada um dos participantes. Relativamente aos recursos materiais e logísticos precisamos, respetivamente, de um computador, de um sistema de som, de um filme, de pipocas, de transporte e do auditório do CPP. Ao avaliarmos as reações dos participantes foi possível perceber que todos adoraram a atividade e a oportunidade de terem saído da instituição. Contudo, para avaliarmos mais pormenorizadamente esta atividade, elaborámos um questionário (Apêndice X) para eles preencherem no final da visualização do filme.

Depois de lidas todas as respostas, confirmámos que a maioria tinha gostado da atividade por ter tido a oportunidade de ter saído da instituição. Além disso, alguns participantes afirmaram que gostavam muito que a experiência se repetisse.



Figura 17. Atividade “Hora de cinema”

Para além destas atividades tivemos a oportunidade de ir assistir à festa de Natal da CJFA, que ocorreu no dia 18 de dezembro de 2019. Ao longo da festa as crianças e os jovens realizaram peças de teatro e danças alusivas à época festiva. De modo a contribuir para a felicidade e bem-estar destas crianças e jovens, oferecemos, em parceria com a Câmara Municipal e com a CPCJ, presentes de Natal para todos. Os presentes foram escolhidos individualmente, a pensar em cada criança/jovem e, durante a distribuição, foram chamados um a um para receber o presente e cumprimentar o Sr. Presidente da Câmara Municipal de V.N. Poiares, o Sr. Vice-presidente e a Secretária da CPCJ.

Ao longo desta atividade foi possível observar a felicidade e a euforia destas crianças e jovens, demonstrando o peso que estes gestos apresentam na sua vida.

Se pensarmos nos nossos objetivos do projeto de estágio podemos perceber que estas atividades foram ao seu encontro, nomeadamente pelo facto de promoverem a melhoria do relacionamento interpessoal e da empatia entre os pares, estimular o desenvolvimento pessoal e social das crianças e jovens, bem como a sua participação na sociedade.

Relativamente às férias da Páscoa tínhamos planificado um dia de atividades que se iria chamar “1, 2, 3 ... começaram as atividades de férias”. Estas atividades tinham como objetivos promover a socialização e a qualidade do tempo livre, promover a comunicação, estimular a cooperação e fomentar o respeito por regras básicas. A primeira atividade ia chamar-se “o nosso hino”, e consistia na alteração da letra de uma música de modo a criarem um hino de equipa, que poderia tornar-se o hino da CJFA. A segunda atividade ia ser uma maratona de jogos tradicionais, nomeadamente com os seguintes jogos: dança das laranjas, escondidas, macaquinho do chinês, jogo do telefone avariado, entre outros.

Tínhamos, também, pensado em organizar um encontro intergeracional, de modo a estimular o relacionamento entre pessoas de diferentes idades e dos dois sexos, valorizando os seus conhecimentos, através do tema dos jogos. O objetivo era que os adultos/idosos partilhassem, num primeiro momento, os jogos tradicionais que mais jogavam nos seus tempos de juventude e, num segundo momento, invertessem os papéis e fossem as crianças/jovens a partilharem os jogos que mais gostam atualmente, inclusive jogos digitais.

Contudo, nenhuma destas atividades se realizou devido à Covid-19 e, por isso, tivemos que encontrar novas alternativas para podermos cumprir os objetivos propostos. Desta forma, optámos por utilizar as novas tecnologias e realizar um vídeo com sugestões de atividades através da ferramenta do Powtoon, que podemos aceder através do seguinte ligação: <https://youtu.be/72WPc1pRPzQ>. Neste vídeo incluímos as atividades planificadas anteriormente e, também, outros jogos e atividades simples para realizarem na instituição ao longo das férias, nomeadamente atividades alusivas à Páscoa.

Para além deste vídeo, decidimos gravar um vídeo com uma mensagem de apoio para que todos nos sentíssemos mais próximos uns dos outros. Depois dos dois vídeos realizados, enviámo-los para a instituição, para que todos tivessem a oportunidade de os ver. Em relação aos recursos precisámos de um computador, de internet e da ferramenta Powtoon.

Para além dos eixos da educação e formação de adultos e da intervenção comunitária, tivemos a oportunidade de realizar atividades no âmbito da educação e cidadania, as quais vamos descrever pormenorizadamente no ponto seguinte.

3. Educação e Cidadania de Jovens e Adultos

A educação e a formação são fundamentais para o futuro das pessoas, principalmente se for de qualidade para todos e todas, exigindo uma intervenção que tenha em consideração os desafios colocados aos indivíduos pela sociedade atual. Deste modo, é importante que se abordem questões e se realizem atividades relacionadas com a cidadania, nomeadamente com a interculturalidade, a igualdade, a identidade, a participação na vida democrática, entre outras.

No dia 24 de outubro de 2019, de modo a celebrar o Dia Municipal para a Igualdade, tivemos a oportunidade de colaborar na preparação e inauguração da exposição “Reescrita” de Pedro Medeiros, criada no âmbito do projeto “EmPoder Delas” que aborda a participação das mulheres na vida política. Esta exposição era constituída por 15 fotografias a preto e

branco com vários retratos de mulheres e esteve exposta no CCP durante duas semanas (cf. Figura 18).

No dia da inauguração tivemos a participação especial do grupo “Talentos da Maturidade” (cf. Figura 19) e da iCreate com a exposição “As Mulheres da Nossa Terra”. Durante este dia ouvimos diversos discursos e partilhas sobre a igualdade entre os sexos, sobre a participação das mulheres na vida política e sobre a repressão provocada pelos estereótipos. Inclusive, ouvimos partilhas de algumas pessoas idosas, mulheres e homens dos grupos presentes, sobre a importância destes temas na nossa sociedade atual.



Figura 18. Exposição “Reescrita” - EmPoder Delas (fotografia retirada do facebook oficial do município de V.N. Poiares)



Figura 19. Atuação do grupo “Talentos da Maturidade” (fotografia retirada do facebook oficial do município de V.N. Poiares)

No dia 4 de dezembro de 2019 estivemos a ajudar na montagem de uma exposição sobre a violência doméstica, intitulada de “Aqui morreu uma mulher” (cf. Figura 20). Visto que a violência doméstica tem vindo a aumentar, devemos intervir a nível comunitário, de modo a criar condições que permitam melhorar a vida das pessoas no nosso concelho, sensibilizando-as e criando-lhes redes de apoio. Para além disso, esta atividade ajudou-nos a crescer enquanto profissional pois a exposição estava pensada para se colocar em vários sítios estratégicos do concelho, de modo a que chegasse ao maior número de pessoas, mas, devido a vários fatores como o estado dos expositores e a meteorologia, tivemos que nos readaptar. Esta situação proporcionou-nos a hipótese de aprendermos que às vezes as coisas não acontecem exatamente como tínhamos planeado e é necessário encontrar uma solução rápida e eficaz. Desta forma, acabámos por montar os expositores nos dois edifícios da câmara e no CCP.



Figura 20. Exposição “Aqui morreu uma mulher”

No dia 22 de fevereiro de 2020 tivemos a oportunidade de participar nas ações de sensibilização para a igualdade de gênero que ocorreram durante o evento do “Poiares Trail” (cf. Figura 21). Estas ações, promovidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade, foram dirigidas a crianças, jovens e famílias. Ao longo do dia, para além de distribuirmos brindes e informação sobre o tema (cf. Figura 22), questionámos as famílias sobre a importância de quebrar alguns estereótipos, nomeadamente ligados ao desporto. Através de algumas perguntas como “Quem acha que corre mais rápido, as mulheres ou os homens? Porquê?” muitas foram as respostas relacionadas ao estereótipo de que o homem é mais forte e corre mais. Esta atividade foi bastante importante na medida em que ajudou a desmistificar estas ideias, começando-se, assim, a construir um caminho de maior igualdade no nosso concelho.



Figura 21. Atividade do Poiares Trail



Figura 22. Distribuição de informação e brindes no Poiares Trail

Deste modo, podemos dizer que este evento ficou marcado pelos ideais de igualdade, justiça e inclusão, desafiando pensamentos e tradições desiguais, lutando por uma sociedade justa e equitativa que promove, não só, a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres como, também, ajuda a combater e a prevenir problemas como, por exemplo, a falta de partilha nas tarefas da vida comum, a violência doméstica e a desigualdade salarial.

Neste sentido, consideramos que estas atividades são cada vez mais necessárias e deveriam ser ainda mais divulgadas por toda a comunidade, essencialmente pelas pessoas adultas, pois são estas que dão o exemplo e o transmitem aos mais jovens.

Se pensarmos nestes últimos chegamos à conclusão que a escola deveria adotar respostas às exigências atuais e proporcionar aos alunos e alunas competências para lidar com estas mudanças. A Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), atrás referida, assume um conjunto de direitos e deveres que devem estar presentes na formação das crianças e jovens, para que no futuro sejam adultos que privilegiem a igualdade nas relações interpessoais, a integração da diferença, o respeito pelos Direitos Humanos e a valorização de conceitos e valores de cidadania democrática.

Para além disso, sabemos que a intervenção comunitária tem como principal finalidade melhorar a qualidade de vida das pessoas e de diversos grupos, minimizando situações de vulnerabilidade e exclusão. Como vimos no capítulo do enquadramento teórico, a maioria das crianças e jovens institucionalizados apresenta algumas lacunas no desenvolvimento de competências que, atualmente, são muito importantes para a participação na sociedade. Neste sentido, é importante mobilizar recursos que contribuam não só para a promoção de competências académicas, mas também, e não menos importante, para a promoção de competências pessoais e sociais, capazes de potenciar o sucesso educativo, a socialização e a igualdade de oportunidades.

Desta forma, antes do encerramento das escolas devido à Covid-19, foi-nos dada a oportunidade de realizar algumas atividades pontuais com os jovens do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário da CJFA, que fossem ao encontro das recomendações da ENEC e do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória. Pretendia promover-se a sua inserção na sociedade através do desenvolvimento de competências de saber-ser, saber-estar e saber-fazer.

Ao longo de várias semanas, através de uma sessão semanal, incidimos em temas como a igualdade de género, nomeadamente através de atividades como o baralho de cartas “Viver em Igualdade” da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), e a integração da diferença e o bullying, através de várias atividades, nomeadamente, atividades adaptadas do jogo “Devagar se Vai ao Longe”, da Editora “Ideias com História”.

Estas atividades permitiram, mais uma vez, desmistificar alguns preconceitos associados a estereótipos comuns na nossa sociedade. Importa salientar que educar para a cidadania promove não só a igualdade de direitos e deveres de todos os alunos, como também lhes dá a oportunidade de crescerem, livres de preconceitos e estereótipos, com opções de

escolha em todas as áreas da sociedade, sejam elas educativas, sociais, políticas, económicas ou culturais.

Por fim, podemos afirmar que este eixo foi uma mais-valia no nosso estágio pois deu-nos a conhecer novos projetos e novas realidades, permitindo-nos adquirir e aperfeiçoar competências essenciais a qualquer profissional, desde a interação com públicos muito diferentes entre si à capacidade de adaptação numa situação de imprevisibilidade.

4. Capacitação para o exercício das nossas funções

Ao longo do estágio tivemos a possibilidade de frequentar algumas formações e ações de capacitação importantes para o exercício das nossas funções. Deste modo, ao longo do quarto e último eixo deste capítulo, vamos descrevê-las.

Entre o dia 16 e o dia 18 de outubro de 2019, frequentámos as ações de capacitação organizadas e certificadas pelo programa educativo de Promoção da Educação Parental, desenvolvido no âmbito do projeto “Realiza-te” da CIM-RC (Anexo II).

Esta ação de capacitação era destinada a técnicos dos agrupamentos de escola e/ou dos municípios que se relacionassem com pais e/ou encarregados de educação de alunos do 1.º ciclo do ensino básico e tinha como objetivo principal capacitá-los com metodologias e instrumentos de formação para que estes, mais tarde, sejam capazes de assumir a dinamização de ações de formação dirigidas aos pais/encarregados de educação.

No final desta ação pretendia-se que os técnicos fossem capazes de compreender a educação parental como uma medida de promoção da parentalidade positiva, de identificar as competências de um educador parental, de explorar diferentes recursos manuais e digitais de apoio à implementação de um programa de educação parental, de criar uma rede de apoio de suporte à parentalidade positiva no seu município e de aplicar diferentes estratégias e metodologias alusivas ao programa.

De modo a cumprir com estes objetivos, ao longo de três dias, das 10h às 18h, assistimos a várias sessões teórico-práticas que exploraram metodologias de intervenção para que depois fossemos capazes de informar, formar e capacitar os pais/encarregados de educação, de forma mais específica e focalizada.

No primeiro dia de manhã estivemos a conhecer o programa e a explorar os recursos que nos foram disponibilizados. Para além disso, tivemos a oportunidade de nos apresentar através de uma dinâmica chamada “Encontra o teu par”. Os formadores distribuíram um papel com uma frase a cada formando e, depois, cada um de nós tinha de procurar a pessoa

que tinha uma frase igual. Depois de encontrarmos o nosso par tínhamos alguns minutos para o conhecermos, para que, mais tarde, o pudéssemos apresentar ao grupo.

Na parte da tarde começamos a abordar os principais conteúdos e estratégias do programa, nomeadamente relacionados com os temas da comunicação, dos estilos parentais e da importância do brincar. Para além de os formadores nos exporem os conteúdos, aplicavam as atividades propostas no programa, o que nos permitia, não só, compreender o método de utilização da estratégia e da metodologia, mas também entender a perspetiva enquanto formandos. Este método de capacitação foi muito interessante, pois na maioria das vezes, as questões dos formadores – que mais tarde iriam ser as nossas – eram respondidas por nós, em grande grupo, sob orientação dos mesmos. Para além do mais, esta primeira sessão tinha como objetivo dotar-nos de algumas competências essenciais à formação com o grupo de pais, nomeadamente relacionadas com a empatia e com a escuta ativa.

O segundo dia de capacitação foi dedicado à análise e treino de diferentes metodologias e estratégias de educação parental, nomeadamente sobre o poder dos elogios, sobre os comentários descritivos e positivos e sobre as recompensas e as consequências. Ao longo desta segunda sessão vimos e comentámos vídeos alusivos às temáticas propostas, realizámos atividades de grupo e de role playing integrantes dos guiões do programa.

No terceiro e último dia, os formadores continuaram, na parte da manhã, a capacitar-nos com ferramentas para implementarmos o programa com os grupos de pais/ encarregados de educação, incidindo nos últimos temas, sendo eles a importância das regras e dos limites, as estratégias para lidar com as “birras”, as estratégias de relaxamento, o mundo das emoções e a relação dos pais com a escola. Mais uma vez, para além dos conteúdos, realizámos algumas atividades propostas nos guiões.

Na parte da tarde estivemos a realizar um trabalho de grupo sobre uma temática específica do programa e a apresentá-lo aos restantes elementos do grupo. Este trabalho consistia em escolher uma temática, definir os objetivos e as atividades, bem como a duração das mesmas. Isto obrigou-nos a pensar e encontrar outras estratégias e atividades diferentes, de modo a complementar, ainda mais, o programa. Através da partilha dos outros grupos foi possível enriquecer o nosso repertório de atividades, o que se tornou bastante positivo para nós.

Podemos afirmar que esta ação de capacitação, com a duração total de 21 horas, foi muito útil para o nosso bom desempenho enquanto formadoras na atividade descrita no primeiro capítulo referente à educação parental.

No dia 19 de novembro de 2019 tivemos a oportunidade de participar numa “Mesa Redonda” dedicada ao tema da gamificação em ambiente empresarial desenvolvida pela Associação Nacional de Jovens Empresários (ANJE). Esta ação tinha como objetivos reunir diversas pessoas ligadas a várias instituições, de modo a discutir tendências, ameaças e oportunidades, compreendendo os desafios que cada instituição enfrenta diariamente.

Com a duração total de 4 horas, estivemos a abordar questões relacionadas com a gamificação e aplicações empresarias, onde estivemos a analisar pormenorizadamente uma aplicação desenvolvida para este efeito chamada “Mindflow Academy”. Durante esta apresentação tomámos contacto com alguns conceitos interessantes, nomeadamente com a possibilidade de construção de um jogo deste âmbito, em que em primeiro é necessário preparar o conteúdo, depois configurá-lo e, mais tarde, monitorizá-lo. Ademais, percebemos que um jogo deste tipo necessita de possuir um fator de recompensa e momentos de competição, como por exemplo, duelos entre os jogadores, e momentos de cooperação, através de resolução de problemas em equipa, por exemplo. Relativamente aos conteúdos estes devem partir do mais simples para o mais complexo e devem ser formulados de várias maneiras diferentes, de modo a confundir e testar os jogadores.

Por fim, estivemos a elaborar um RoadMap, respondendo a questões como, por exemplo, “Qual é o problema e para quem?”. Esta técnica permite priorizar as tarefas e acompanhar o progresso em direção às metas e objetivos propostos.

Apesar de nos termos sentido um pouco perdida durante este encontro, consideramos que foi uma mais-valia para a elaboração do jogo que propusemos para a ação de formação dos assistentes operacionais na temática da comunicação.

Tal como referimos no ponto dois, no seguimento da pandemia foi possível realizar algumas atividades no âmbito do projeto EPIS. Sendo uma situação atípica, em que todos nos vimos obrigados a criar novas rotinas, o projeto EPIS disponibilizou algumas formações online com o objetivo de disponibilizar material e treinar a implementação de estratégias de intervenção remota com alunos e famílias. Sendo de maior interesse para o nosso estágio, vamos, de seguida, descrever aquelas formações que foram dirigidas às famílias.

No dia 29 de abril de 2020 assistimos à ação de formação chamada “Gestão de stress em tempos de isolamento”, orientada pela psicóloga e coordenadora de equipas EPIS, Dra. Goreti Moreira (Anexo III). Nesta formação abordámos várias questões relacionadas com o stress, nomeadamente no período de confinamento a que o encerramento das escolas obrigou. Abordámos, também, algumas emoções associadas ao stress e algumas estratégias de relaxamento.

Relativamente ao relaxamento aprendemos a técnica da respiração profunda, conversámos sobre a importância de manter uma atitude positiva e entendemos quais são os momentos em que é necessário fazer pausas.

Nesta formação foi possível adquirirmos dicas e sugestões que podíamos transmitir às famílias para que estas tivessem uma maior compreensão, soubessem ouvir os seus filhos, sem criticá-los, compreendessem e partilhassem as suas emoções e sentimentos e transmitissem calma e segurança para os seus filhos.

No dia 30 de abril de 2020 assistimos a uma formação dinamizada pela Dra. Liliana Romão, psicóloga e coordenadora de equipas EPIS, chamada “Como promover a autorregulação das crianças em tempos de isolamento” (Anexo IV). Esta ação de formação tinha como objetivo capacitar-nos para que conseguíssemos ajudar os pais a promover a autorregulação das crianças, nomeadamente ao nível de competências relacionadas com a atenção, controlo e memória.

Para além de nos dar bastantes sugestões relacionadas com as rotinas diárias e com o estabelecimento de regras, esta formação também explorou a questão das emoções. Muitas foram as sugestões de atividades, tanto a nível da regulação emocional e comportamental, como a nível cognitivo. Importa referir que muitas das atividades sugeridas estavam relacionadas com o controlo da raiva, ajudando os pais a saber lidar com os seus filhos durante esses momentos.

No dia 4 de maio de 2020, tivemos a oportunidade de assistir a mais uma formação organizada pelo projeto EPIS, chamada “promoção da aprendizagem em casa”, dinamizada pela Dra. Liliana Caldas, psicóloga e coordenadora de equipas EPIS (Anexo V). Esta formação apresentou uma metodologia diferente, visto que a formadora simulou, ao longo de toda a sessão, que estaria a falar para um grupo de pais. Deste modo, acabou por abordar vários temas como, por exemplo, sugestões ao nível do espaço e do tempo adequado para a hora de estudo e, também, sugestões de jogos e brincadeiras que as famílias podem realizar para promover a aprendizagem em casa.

Ademais, sugeriu várias atividades relacionadas com a psicomotricidade. Relativamente ao equilíbrio e motricidade deu sugestões, como, por exemplo, caminhar sobre linhas marcadas no chão com fita cola, saltar ao pé coxinho, realizar o jogo da macaca e pintar desenhos. Em relação à atenção, reforçou a importância da mesma e sugeriu algumas atividades como sopas de letras, jogos de diferenças, entre outras. No que concerne à memória, apresentou, também, diversas atividades.

Por fim, apresentou algumas sugestões a nível comportamental, através da elaboração de contratos comportamentais e, também, algumas técnicas de relaxamento, nomeadamente a técnica “cheira uma flor, sopra uma vela” e a técnica da tartaruga.

Estas formações foram muito úteis durante a fase em questão, pois muitas famílias entraram em contato connosco, pedindo ajuda para lidar com o novo contexto. Assim, conseguimos retirar das formações estratégias para partilhar com as famílias que nos contactavam diariamente por telemóvel e por e-mail. Para além disso, aproveitámos muitas das atividades sugeridas durante as formações para partilhar na nossa página do facebook “EPIS-POIARES-COVID”.

5. Projeto de investigação

Uma vez que não foi possível cumprir alguns objetivos do projeto de estágio, bem como realizar algumas atividades propostas, foi-nos sugerido pensar na conceção e desenvolvimento de um projeto de investigação, de modo a aprofundarmos competências de investigação científica no campo das ciências da educação.

Optámos, então, por desenvolver a nossa investigação a partir de um dos caminhos já estabelecidos no nosso projeto de estágio. Deste modo, pensamos, provisoriamente, que o nosso projeto de investigação podia ter o título de “A voz de assistentes operacionais sobre a valorização da sua profissão: um estudo no âmbito de estágio”.

Esta investigação tinha como objetivo geral conhecer o sentimento de valorização de um assistente operacional e como objetivos específicos caracterizar a satisfação dos assistentes operacionais em relação ao exercício da sua profissão e compreender a perceção dos mesmos sobre a opinião das outras pessoas relativamente à sua profissão.

A escola atual coloca novos desafios a toda a comunidade escolar e, por isso, é necessário repensar os papéis e competências dos assistentes operacionais. Estes profissionais não são apenas as pessoas responsáveis pelas limpezas e pela vigilância. Pelo contrário, são, cada vez mais, pessoas de referência para os alunos, pais e professores sendo, por isso, necessário ouvir e compreender estes profissionais sobre os seus sentimentos de valorização, integração e realização a nível profissional.

Consideramos que esta temática se enquadra, claramente, no âmbito do nosso estágio, uma vez que realizámos, paralelamente, um plano de formação adequado às necessidades de formação dos assistentes operacionais. Para além disso, com a transferência de competências na educação, este estudo vai ser muito útil para a instituição de acolhimento na medida em que lhe vai permitir ter acesso a dados fundamentais para uma melhor relação

entre a entidade e os seus profissionais. Qualquer pessoa adulta, inclusive estes profissionais, necessita de se sentir valorizada, para que consiga desempenhar as suas funções com empenho e motivação, para que aumente a qualidade das suas tarefas e a sua própria satisfação.

Os assistentes operacionais acabam por ser um pouco esquecidos no âmbito da investigação educacional e, por isso, este estudo de caso vem contrariar esta ideia e aumentar as possibilidades de se realizarem investigações futuras.

De acordo com Amado e Freire (2017), os estudos de caso de investigação podem ser de natureza quantitativa, de natureza fenomenológica e interpretativa ou mista, conciliando o uso de técnicas e instrumentos próprios das abordagens qualitativas e quantitativas. Neste caso, podemos considerar que a nossa investigação apresenta um carácter qualitativo, na medida em que a nossa intenção não é a explicação dos fenómenos através da quantificação da realidade, mas a compreensão dos fenómenos através da perspectiva dos participantes. No sentido de complementar e enriquecer a informação recolhida, para além das informações de natureza qualitativa foram usadas estratégias quantitativas de recolha de dados, como veremos mais à frente.

Tendo por base o acima exposto, optámos por realizar um estudo de caso com fins exploratórios, de modo a conhecer os sentimentos de valorização dos assistentes operacionais. Este tipo de investigação aborda problemas poucos conhecidos e ajuda a definir hipóteses para investigações futuras, compreendendo um fenómeno contemporâneo dentro do contexto de vida real e/ou descrevendo situações ou acontecimentos que surgem no dia-a-dia. Assim, ao utilizarmos este plano de investigação foi possível que nos focássemos nos fenómenos que ocorrem dentro do contexto definido e, posteriormente, compreender o que lhe é específico e particular.

Face à problemática e aos objetivos estabelecidos anteriormente, realizámos este estudo com os assistentes operacionais do município e do agrupamento de escolas de Vila Nova de Poiares. Os participantes do nosso estudo apresentavam uma média de idade de 54.04, sendo que a maioria se situava entre os 50 e os 60 anos. Relativamente ao sexo, verificámos uma grande disparidade entre o sexo feminino (95.7%) e o sexo masculino (4.3%), estando o primeiro em larga vantagem. No que concerne às habilitações académicas, a maioria dos participantes terminou o 3.º ciclo do ensino básico (47.8%), havendo depois uma distribuição pelos outros níveis de escolaridade, nomeadamente pelo 1.º ciclo do ensino básico (13%), pelo 2.º ciclo do ensino básico (13%) e pelo ensino secundário (26.1%).

As técnicas de recolha de dados utilizadas foram a observação participante e a aplicação de um questionário aberto e de uma entrevista semiestruturada. Ao realizarmos uma observação participante foi possível aproximarmo-nos às pessoas e aos problemas em estudo e obtermos dados que dificilmente iríamos obter de outra forma. No total foram entregues 31 questionários, tendo sido remetidos à investigadora 23 devidamente preenchidos, sendo 12 do agrupamento e 11 do município. O questionário aplicado permitiu-nos conhecer melhor o contexto e a problemática em estudo. Estava dividido em duas partes distintas, sendo que a primeira parte possuía questões referentes à caracterização dos participantes em termos sociodemográficos e a segunda parte tinha um conjunto de questões abertas cuja finalidade era recolher as informações necessárias.

Devido à pandemia alguns dos participantes optaram por responder através de chamada telefónica a uma entrevista estruturada, que continha as mesmas perguntas do questionário supramencionado.

A recolha dos questionários foi realizada através de uma caixa, de modo a manter o anonimato e a confidencialidade das respostas obtidas. Em relação às entrevistas, antes de começarmos a realizar as perguntas, informámos os participantes que as chamadas não iriam ser gravadas e que as suas respostas iriam ter um carácter confidencial, mantendo-se o anonimato das fontes na divulgação das conclusões do estudo.

Relativamente à análise dos resultados, utilizámos o software SPSS para realizar o tratamento de dados das variáveis correspondentes às características sociodemográficas das pessoas participantes. Mais tarde, procedemos à análise de conteúdo das respostas abertas integrantes do questionário.

Através desta análise de conteúdo foi possível compreender que a maioria dos participantes afirma gostar da profissão e das funções que desempenha, destacando a interação e comunicação com as crianças. Contudo, quando questionados sobre a valorização da sua profissão, as opiniões foram diversas, destacando-se os participantes que não se sentem valorizados.

Por fim, para a realização deste estudo tivemos em consideração alguns cuidados para torná-lo mais válido.

De modo a aumentar a fiabilidade da informação e a consistência dos resultados obtidos, optámos por recorrer à estratégia de triangulação de fontes, como se disse atrás, utilizando várias técnicas de recolha de dados (questionário, entrevista e participação participante), captando, assim, mais evidências. Para além disso, tivemos a preocupação de colocar a ênfase na singularidade e de descrever pormenorizadamente todos os passos do

estudo, para que outros investigadores possam, futuramente, transferir os mesmos procedimentos para contextos semelhantes, diminuindo assim as ameaças à validade externa, relativamente à generalização de resultados. Relativamente à validade interna, tivemos o cuidado de retirar as conclusões o mais decalcadas possível das respostas obtidas, sem um nível de inferência elevado.

Capítulo V

Avaliação geral do estágio

O último capítulo dedica-se à avaliação geral de todo o processo de estágio decorrido durante nove meses, entre setembro de 2019 e maio de 2020.

Ao longo da descrição das atividades, realizada no capítulo anterior, foi elaborada, em simultâneo, uma breve avaliação das atividades desenvolvidas. Neste capítulo, vamos proceder a uma avaliação geral do processo de estágio, através de uma análise SWOT (Apêndice XI), percecionando os pontos fortes, os pontos fracos, as oportunidades e as ameaças que ocorreram ao longo do mesmo.

Relativamente aos pontos fortes, podemos afirmar que fomos muito bem-recebida pela equipa multidisciplinar da instituição de acolhimento que sempre nos apoiou e ajudou durante as atividades desenvolvidas, e que esta experiência nos proporcionou atividades diversas que contribuíram para o nosso crescimento profissional.

Em relação aos pontos fracos podemos destacar o facto da divulgação de algumas atividades não ter sido realizada de modo a alcançar mais pessoas. Para além disso, consideramos que as atividades desenvolvidas no âmbito da educação pela câmara municipal deveriam ter ainda mais destaque nos meios de comunicação, para que as pessoas visualizassem e compreendessem o que é feito a este nível.

No que concerne às oportunidades podemos referir que este estágio nos proporcionou a hipótese de elaborar um plano de formação específico para assistentes operacionais, contendo ações de formação que podem ser, mais tarde, ministradas por nós, enquanto formadora.

Por último, no que diz respeito às ameaças, escolhemos a pandemia mundial como a maior ameaça a todo o processo de estágio. Para além de colocar em causa a continuação do estágio, não permitiu a concretização de alguns objetivos estabelecidos no projeto de estágio.

Realizada esta análise, importa dividir este capítulo em dois momentos: a autoavaliação, onde será apresentada a nossa avaliação pessoal sobre o nosso percurso de estágio e a heteroavaliação, onde será apresentada a avaliação realizada pelo orientador local e pela Chefe de Unidade de 3.º Grau da Unidade de Ação Social, Saúde e Educação do Município de Vila Nova de Poiares.

1. Autoavaliação

Finalizado este processo de estágio, cabe-nos parar e refletir sobre todo o nosso trabalho realizado na instituição de acolhimento.

Se formos ao início de todo este processo, deparamo-nos com a nossa integração, que ocorreu de forma muito natural. A equipa que nos recebeu acolheu-nos de forma muito cuidada e carinhosa, demonstrando sempre interesse e preocupação por nós e pelos nossos objetivos.

Com o decorrer do tempo e com a dinamização das atividades propostas fomos ganhando competências essenciais a qualquer profissional, tais como responsabilidade profissional, autonomia na realização das tarefas, comunicação interpessoal e trabalho em equipa.

Ao longo do estágio foram aparecendo alguns obstáculos que considerámos como desafios. Trabalhámos de perto com realidades bastante complexas, o que por vezes nos dificultava a tarefa. O facto de envolvermos várias instituições e públicos-alvo diferentes nas nossas atividades complexificava as nossas intervenções.

No entanto, com alguma destreza e agilidade, conseguimos ir ganhando espaço nas instituições envolvidas, bem como a confiança das pessoas nelas implicadas.

Por fim, podemos declarar, orgulhosamente, a nossa gratidão pelas oportunidades que nos foram permitidas. O balanço global foi extremamente positivo. Para além de termos superado as nossas expectativas e medos iniciais, ficámos com o sentimento de que o nosso estágio contribuiu positivamente para a vida de várias pessoas, sejam pais e mães, assistentes operacionais e/ou crianças e jovens em risco.

Terminamos esta fase com a certeza que valeu a pena e com a certeza que levamos uma bagagem para as etapas futuras da nossa vida cheia de novas aprendizagens, competências profissionais e pessoais, sentimentos e memórias bastante positivas.

2. Heteroavaliação

A heteroavaliação é um momento bastante importante neste relatório, pois permite conhecer o feedback do nosso trabalho.

Desta forma, pedimos ao orientador local, Doutor Artur Santos, Vice-Presidente do Município de Vila Nova de Poiares e à Dra. Sónia Costa, Chefe de Unidade de 3.º grau da Unidade de Ação Social, Saúde e Educação do Município de Vila Nova de Poiares, o preenchimento de um questionário de avaliação do nosso desempenho, disponibilizado pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

2.1.Heteroavaliação do orientador local, Vice-Presidente do Município de Vila Nova de Poiares, Doutor Artur Santos

Universidade de Coimbra
 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
 Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária
 Estágio Curricular – Ano letivo de 2019/2020



QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA ESTAGIÁRIA NOME: CÁTIA ROSA

1. Indique, por favor, a sua apreciação quanto aos seguintes itens, relativos às competências profissionais da estagiária, demonstradas ao longo dos meses de estágio curricular na instituição:

Itens	1 - Muito baixa	2 - Baixa	3 - Média	4 - Elevada	5 - Muito elevada	Não aplicável
Pontualidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade para colaborar nas tarefas da instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assiduidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomia na realização das tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidade de integração na equipa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicação interpessoal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidade profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empenho em aprender a ser profissional na área da educação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avaliação global do desempenho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Indique, por favor, o seu grau de satisfação quanto às atividades de estágio realizadas:

Itens	1 - Muito Insatisfeita	2 - Insatisfeita	3 - Indiferente	4 - Satisfeita	5 - Muito Satisfeita	Não aplicável
Qualidade do trabalho realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domínio dos temas abordados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clareza da linguagem utilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adequação dos métodos utilizados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contributo do trabalho desenvolvido para a instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pertinência das atividades no âmbito do plano de trabalho da instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feedback recebido dos colaboradores na instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avaliação global das atividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Comentários adicionais e sugestões/Apreciação qualitativa do trabalho desenvolvido e do comportamento geral da estagiária:

A estagiária desenvolveu a sua atividade com elevado grau de profissionalismo, cordialidade, simpatia e dedicação, articulando as suas ações com outros colaboradores da instituição e com elementos das instituições parceiras a nível local. Apesar do contexto de pandemia conseguiu rapidamente criar e ajustar-se a medidas alternativas de intervenção e atuação. Demonstrou várias competências pessoais, técnicas, sociais e tecnológicas.
O grau de dificuldade de atuação e intervenção com elementos de outras instituições mais velhos que a estagiária e atuação noutros espaços físicos foi devidamente ultrapassada, contribuindo para tal a empatia e relação interpessoal desenvolvida pela estagiária.

	1 - Muito fraco	2 - Fraco	3 - Mediano	4 - Elevado	5 - Muito elevado
4. Como avalia globalmente o desempenho da estagiária?					X

	1 - Nada Pertinente	2 - Pouco pertinente	3 - Mediano	4 - Pertinente	5 - Muito Pertinente
5. Como avalia a pertinência de estágios curriculares como este para a vida da instituição?					X

Muito obrigada!

Vila Nova de Poiares, 24 de Junho de 2020.

O Orientador local da aluna

Doutor Artur Jorge Baptista Santos

Instituição de Estágio

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE POIARES



**2.2.Heteroavaliação da Chefe de Unidade de 3.º grau da Unidade de Ação Social,
Saúde e Educação do Município de Vila Nova de Poiares, Dra. Sónia Costa**

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária
Estágio Curricular – Ano letivo de 2019/2020

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA ESTAGIÁRIA

NOME: Sónia Isabel Brumby Sónia de Costa

1. Indique, por favor, a sua apreciação quanto aos seguintes Itens, relativos às competências profissionais da estagiária, demonstradas ao longo dos meses de estágio curricular na instituição:

Itens	1 - Muito baixa	2 - Baixa	3 - Média	4 - Elevada	5 - Muito elevada	Não aplicável
Pontualidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade para colaborar nas tarefas da instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assiduidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomia na realização das tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidade de integração na equipa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicação interpessoal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidade profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empenho em aprender a ser profissional na área da educação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avaliação global do desempenho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Indique, por favor, o seu grau de satisfação quanto às atividades de estágio realizadas:

Itens	1 - Muito Insatisfeita	2 - Insatisfeita	3 - Indiferente	4 - Satisfeita	5 - Muito Satisfeita	Não aplicável
Qualidade do trabalho realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domínio dos temas abordados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clareza da linguagem utilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adequação dos métodos utilizados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contributo do trabalho desenvolvido para a instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pertinência das atividades no âmbito do plano de trabalho da instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feedback recebido dos colaboradores na instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avaliação global das atividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Comentários adicionais e sugestões/Apreciação qualitativa do trabalho desenvolvido e do comportamento geral da estagiária:

A Cátia, inicialmente reservada, revelou ao longo do estágio uma capacidade de integração e de colaboração extraordinária.
 Em termos de competências, mostrou o seu espírito e dedicação, com muito profissionalismo, e de uma forma muito positiva.
 A Cátia está claramente de parabéns pelo seu percurso durante o estágio que demonstrou nesta Autarquia, e aqui, concretiza, uma profissional de excelência.

	1 - Muito fraco	2 - Fraco	3 - Mediano	4 - Elevado	5 - Muito elevado
4. Como avalia globalmente o desempenho da estagiária?				X	

	1 - Nada Pertinente	2 - Pouco pertinente	3 - Mediano	4 - Pertinente	5 - Muito Pertinente
5. Como avalia a pertinência de estágios curriculares como este para a vida da instituição?					X

Muito obrigada!

Coimbra, 11 de Junho de 2020.

O/A Orientador/a local da aluna
 Dr/a. Fátima Isabel Bravinhas Jesus de Costa

Instituição de Estágio

Considerações Finais

Após nove meses de estágio, podemos afirmar que o nosso percurso foi, sem dúvidas, muito enriquecedor e algo desafiante.

Apesar de inicialmente nos sentirmos perdidas, cheias de dúvidas e incertezas, conseguimos fazer um balanço extremamente positivo relativamente a todo o nosso percurso de estágio. Durante este processo foram várias as oportunidades que contribuíram para a consolidação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais através da realização de um vasto conjunto de atividades. Ao participarmos de forma ativa e dinâmica nestas atividades, foi possível termos uma visão mais aproximada à realidade do contexto profissional, desenvolvendo competências como a comunicação interpessoal, a interação social, o trabalho em equipa e o pensamento crítico.

Para além de todas as atividades em que colaborámos, importa destacar a atividade relacionada com o levantamento de necessidades de formação dos assistentes operacionais e a posterior elaboração de um plano de formação, pois foi aquela que implicou um processo de adaptação e resiliência com maior dispêndio de tempo, sendo necessário passar por vários períodos de observação, pela construção e aplicação de questionários e pela posterior recolha e análise dos dados obtidos.

Como vimos, no núcleo das escolas há profissionais de extrema relevância e os assistentes operacionais fazem parte desse grupo. A escola atual coloca, diariamente, novos desafios que promovem a necessidade de repensar os papéis e as competências dos assistentes operacionais. Estes são os primeiros a compreender esta perspetiva e a aceitar que estão numa posição favorável para a observação dos comportamentos dos alunos e, também, para a influência positiva de competências pessoais, sociais e emocionais. Desta forma, foi necessário dar voz a estes profissionais e diagnosticar as suas necessidades de formação.

Durante os primeiros contatos com os assistentes operacionais, sentimos alguma desconfiança e resistência. Contudo, depois de explicarmos o objetivo do nosso estágio, deixando claro a função diagnóstica e não avaliativa, receberam-nos e acolheram-nos de uma forma muito simpática. Importa referir que a maioria dos assistentes operacionais questionados já nos conhecia há muitos anos, o que facilitou bastante o processo de comunicação e confiança inicial.

Depois de reunidas todas as condições, procedemos à conceção do plano de formação que se encontra em anexo, sugerindo várias ações de formação. Para além disso, a nossa

intenção era desenvolver algumas das ações de formação propostas, durante o período não-letivo no mês de abril. Contudo, devido à pandemia mundial Covid-19, percebemos que não iria ser possível avançar com os objetivos pré-estabelecidos.

Durante este período foi necessário balancear uma constante capacidade de adaptação com a enorme vontade de desistir, provocada pelos sentimentos de frustração e tristeza. Importa aqui salientar que é nestes momentos que se torna essencial o trabalho desenvolvido por uma equipa multidisciplinar, à qual agradecemos, desde já, todo o apoio demonstrado. Ademais, é de valorizar a nossa capacidade de superação das dificuldades, através da procura contínua de soluções rápidas e eficazes.

Desta forma, para além das atividades descritas no quarto capítulo, sugerimos que as ações de formação supramencionadas sejam, mesmo, aplicadas no próximo ano letivo, de modo a contribuir para promoção de estratégias a adotar perante as necessidades identificadas e para fomentar o sentimento de valorização dos assistentes operacionais.

Apesar da existência de alguns contratemplos, consideramos, claramente, que a instituição beneficiou com a nossa colaboração. Para além de termos aprofundado um assunto que, na maior parte das vezes, é subvalorizado (a valorização da profissão e da formação contínua dos assistentes operacionais), colaborámos em muitas outras atividades essenciais à ação educativa e comunitária.

A nível pessoal, a realização deste estágio foi bastante satisfatória pois permitiu-nos adquirir múltiplos conhecimentos, desde a conceção de um simples questionário à elaboração de um plano de formação. Para além disso, consolidamos competências básicas ligadas ao desempenho profissional, como a organização e a responsabilidade.

Se pensarmos no papel de uma Mestre em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, podemos destacar algumas competências que foram adquiridas ao longo deste estágio, nomeadamente a conceção, planificação, desenvolvimento e avaliação de atos educativos que deem resposta às necessidades das pessoas adultas, através do processo de levantamento de necessidades de formação e da elaboração do plano de formação; a responsabilização pela gestão de projetos e programas de educação e formação de adultos e de desenvolvimento local e o desenvolvimento de atividades de formadora, através da dinamização das ações de formação do programa de educação parental e, também, a planificação, o desenvolvimento e a avaliação de atividades de animação sociocultural e de educação comunitária, através das atividades desenvolvidas na CJFA.

Por fim, podemos afirmar que este estágio contribuiu para a construção da nossa identidade profissional e que saímos mais ricos, tanto a nível profissional, como a nível pessoal.

Referências

Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares (2019). Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares 2016-2020. Vila Nova de Poiares: Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares.

Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares (2019). Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares. Vila Nova de Poiares: Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares.

Amado, J. (s.d.). A indisciplina e a formação do professor competente. Disponível em: <http://www.educ.fc.ul.pt/recentes/mpfip/pdfs/joaoamado.pdf>

Amado, J. (Coord.). (2017). *Manual de investigação qualitativa em educação* (3.º ed.). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Antunes, M. (2010). A intervenção comunitária: um novo campo educativo. *Revista Galego-Portuguesa de Psicologia e Educación*, 18 (2), 189-200.

Assembleia Constituinte (1976). *Constituição da República Portuguesa: VII Revisão Constitucional* 2005. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaoorepublicaportuguesa.aspx>

Caffarella, R. S. (1994). *Planning programs for adult learners*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares (2018). *Plano de Desenvolvimento Social de Vila Nova de Poiares 2018-2021*. Vila Nova de Poiares: Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares.

Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares (2018). *Projeto Educativo Municipal de Vila Nova de Poiares 2018-2021*. Vila Nova de Poiares: Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares.

Canário, R. (1995). *Gestão da escola: como elaborar um plano de formação?* (1.º ed.). Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.

Carvalho, A. & Rodrigues, M. (2018). FAP no bairro: uma lógica de desenvolvimento comunitário no Bairro do Carriçal. *Working Paper*, 3(63), 4-23

Comunidade Juvenil Francisco de Assis. (2019). Comunidade Juvenil Francisco de Assis. Acedido a novembro de 2019 em: <http://www.cjfa.pt/>

Costa, S. (2013). *Educação e municipalidade: Reciprocidades e ruturas* (Tese de Doutoramento não publicada). Coimbra: Universidade de Coimbra.

Cruz, O. (2014). Parentalidade positiva e suas consequências no desenvolvimento da criança. In A. Massena (Org.) et al., *Temas de Direito da Família e das Crianças do Centro de Estudos Judiciários* (pp. 107-113). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.

Delors, J. et al. (1998). *Educação: um tesouro a descobrir: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*. São Paulo: Cortez Editora.

Diário da República (1986). *Lei nº46/86 de 14 de outubro: Lei de Bases do Sistema Educativo*. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/70328402/202003271857/exportPdf/maximized/1/cacheLevelPage?rp=indice>

Diário da República (1998). *Decreto-Lei n.º 115-A/98, de 4 de maio*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/155636>

Diário da República (2004). *Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/502396>

Diário da República (2008). *Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/249866>

Diário da República (2018). *Decreto-Lei n.º 20/2018, de 16 de agosto*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/116068877>

Diário da República (2019). *Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/118748848>

Diário da República (2013). *Decreto-Lei n.º 16/2013, de 08 de fevereiro*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/257807>

Diário da República (2018). *Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/115652961>

ENEC (2018). *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania*. Disponível em: https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos_Curriculares/Aprendizagens_Essenciais/estrategia_cidadania_original.pdf

Federação Nacional dos Professores (2004). *Ética Profissional*. Lisboa: Federação Nacional dos Professores.

Fundação Francisco Manuel dos Santos (2019). *Índice de envelhecimento*. Lisboa, Portugal: PORDATA. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Municipios/%C3%8Dndice+de+envelhecimento-458>

GesEntrepreneur (2019). *Programa Educação Parental: Manual para técnicos*. Coimbra: Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.

Gonçalves, M. (2012). *Comunicação interpessoal nas escolas: um estudo com alunos do 6.º ao 9.º ano de escolaridade* (Dissertação de Mestrado não publicada). Lisboa: Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

Guerreiro, A. (2010). *Avaliação de um programa de Formação Parental: “Trampolim”* (Dissertação de Mestrado não publicada). Braga: Universidade do Minho.

INE (2019). *População residente por local de residência e sexo no ano de 2011 e 2018*. Lisboa: INE, Instituto Nacional de Estatística.

INE (2019). *População residente por local de residência (freguesia), sexo e grupo etário*. Lisboa: INE, Instituto Nacional de Estatística.

INE (2019). *Taxa bruta de natalidade por local de residência*. Lisboa: INE, Instituto Nacional de Estatística.

Machado, J. & Alves, J. M. (2014). *Município, território e educação: A administração local da educação e da formação* [E-Book]. (pp. 4-7). Porto. Disponível em: <http://www.uceditora.ucp.pt/resources/Documentos/UCEditora/PDF%20Livros/Porto/Municipio%20Territorio%20Educa%C3%A7ao.pdf>

Martins, G. et al. (2017). *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.

Martins, F. (2009). *Da formação à inclusão social e profissional – estratégias e parcerias de convergência: estudo exploratório realizado na fundação Filos*. (Monografia de Licenciatura não publicada). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

Martins, J. (2016). *Processos de Formação de Assistentes Operacionais numa Escola Básica e Secundária* (Dissertação de Mestrado não publicada). Braga: Universidade do Minho).

Meirinhos, M. & Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *EDUSER: revista de educação*, 2 (2), 49-65.

Morgado, C. & Oliveira, I. (2009). Mediação em contexto escolar: transformar o conflito em oportunidade. *Exedra: revista científica*, 1, 43-56.

Neves, D. (2016). *O papel do assistente operacional na construção da escola inclusiva – um contributo para o esboço do seu perfil* (Dissertação de Mestrado não publicada) Coimbra: Instituto Politécnico de Coimbra.

Oliveira, M. (2015). *O sucesso escolar em instituições de acolhimento para crianças e jovens em risco* (Dissertação de Mestrado não publicada). Leiria: Instituto Politécnico de Leiria.

Pires, M. (2016). *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas* (2.º ed.). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Procuradoria Geral Distrital de Lisboa (s.d.). *Decreto-Lei n.º 147/99, de 1 de setembro* (versão atualizada). Disponível em:

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=545&tabela=leis&so_miolo=

Ramalho, A. P. & Ramalho, J. G. (2015). O contributo dos trabalhadores não docentes no sucesso educativo no sistema de ensino português. *DEDiCA Revista de Educação e Humanidades*, 8, 219-230.

Rebelo, M. (2013). *Análise de necessidades de formação: aproximações e percursos em torno de um caso* (Dissertação de Mestrado não publicada). Braga: Universidade do Minho.

Ribeiro, M. (2003). *Ser família - construção, implementação e avaliação de um programa de Educação Parental* (Dissertação de Mestrado não publicada). Braga: Universidade do Minho.

Romero, P. (2017). *Multiculturalismo: diversidade cultural na escola* (Dissertação de Mestrado não publicada). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

Santos, H. (2002). Desenvolvimento comunitário vs. Educação: duas faces da mesma moeda?. *Cadernos de Educação de Infância*, 62, 1-5

Santos, H. (2006). *A formação profissional como estratégia de inserção social: o caso específico dos cursos EFA* (Monografia de Licenciatura não publicada). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

Silva, D. (2016). *Instituições de acolhimento de crianças e jovens: eliminação ou atenuação do risco e perigo? – O caso do Lar Esperança* (Dissertação de Mestrado não publicada). Porto: Instituto Superior de Serviço Social do Porto.

Sousa, O. (2019). Da formação inicial à formação contínua de assistentes operacionais: resultados de um estudo piloto sobre as perspetivas de professores e de assistentes operacionais. In A. Seixas (Coord.) et al., *Atas do XIV Congresso SPCE Ciências, Culturas e Cidadanias* (pp. 152-157). Coimbra: FPCEUC.

Vieira, C. C. (Coord.) et al. (2017). *Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário* (1.ª ed). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Conhecimento_Genero_e_Cidadania_Ensino_Secundario_Versao_Digital.pdf

Vieira, R., Marques, J., Silva, P., Vieira, A. & Margarido, C. (2018). *Da mediação intercultural à mediação comunitária*. Porto: Edições Afrontamento.

Vila Nova de Poiares. (2019). *Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares*. Acedido a novembro de 2019 em: <http://www.cm-vilanovadepoiares.pt/>

Vila Nova de Poiares. (2019). *Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares*. Acedido a novembro de 2019 em: <http://www.aepoiares.edu.pt/>

Apêndices

Apêndice I – Guião Semiestruturado para levantamento de necessidades de formação de assistentes operacionais

Guião de perguntas-tipo

1. O que é que pensa sobre a sua profissão? / O que é que pensa sobre ser Assistente Operacional?
2. Como é que via a sua profissão há uns anos atrás e como é que a vê agora?
3. Quais é que são as suas funções atuais?
4. Quais é que são as suas maiores dificuldades no seu dia-a-dia profissional?
5. O que é que pensa da formação? É necessária?
6. Quantas horas de formação tem por ano e, normalmente, em que temáticas incidem?
7. Se tivesse oportunidade de escolher a temática de uma formação, qual escolheria?
8. Gostaria de dizer mais alguma coisa para além daquilo que já lhe perguntei?

Apêndice II – Questionário de avaliação de satisfação do Programa de Educação Parental

Questionário de Satisfação

Este questionário pretende avaliar o seu nível de satisfação com a Ação de Capacitação para Pais, promovida pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra no âmbito do projeto Realiza-te. É de salientar que o seu preenchimento segue as condições de confidencialidade e anonimato.

Sexo: M F

O que mais gostou na formação?	O que menos gostou na formação?
O que aprendeu de novo?	

1. Formação de Educação Parental

2. Dinamizadores/as

Em que medida se sente satisfeito/a em relação:			
Ao desempenho dos/as dinamizadores/as?			
À comunicação dos/as dinamizadores/as?			
À atenção dispensada em relação aos/às pais/mães?			

Apêndice III – Questionário sobre as necessidades e interesses de formação dos assistentes operacionais

Questionário ao pessoal não docente

No âmbito do estágio do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra venho solicitar a vossa colaboração na resposta deste questionário de modo a conhecer as vossas necessidades e interesses de formação. É importante salientar que este questionário é anónimo. Muito obrigada, desde já, pela sua participação.

1. Dados Pessoais

1.1. Idade _____

1.2. Sexo: Masculino Feminino

1.3. Habilitações académicas completas:

1º Ciclo ou ensino primário	<input type="checkbox"/>	Ensino secundário ou Liceu	<input type="checkbox"/>
2º Ciclo ou ensino preparatório	<input type="checkbox"/>	Bacharelato ou Licenciatura	<input type="checkbox"/>
3º Ciclo (9º ano de escolaridade)	<input type="checkbox"/>	Mestrado ou Doutoramento	<input type="checkbox"/>

1.4. Desempenhou alguma profissão anteriormente? Sim Não

1.4.1. Qual? _____

1.5. Número de anos de serviço na escola (incluindo o atual): _____

1.6. Quais são as suas funções atuais?

1.7. Quais é que são as suas maiores dificuldades no seu dia-a-dia profissional?

2. Necessidades e interesses de formação dos Assistentes Operacionais

2.1. Quantas horas de formação tem por ano e, normalmente, em que temáticas incidem?

2.2. Se tivesse oportunidade de escolher as temáticas de uma formação, qual(is) escolheria? (indique até cinco opções)

- | | |
|--|--|
| • Primeiros socorros <input type="checkbox"/> | • Biblioteca escolar <input type="checkbox"/> |
| • Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) <input type="checkbox"/> | • Relações humanas <input type="checkbox"/> |
| • Atendimento <input type="checkbox"/> | • Higiene e segurança <input type="checkbox"/> |
| • Línguas Estrangeiras <input type="checkbox"/> | • Ética no trabalho <input type="checkbox"/> |
| • Necessidades Educativas Especiais (de acordo com a legislação em vigor desde 2019 deve substituir por Educação Inclusiva ou Escola Inclusiva) <input type="checkbox"/> | • Manutenção de equipamentos informáticos <input type="checkbox"/> |
| • Multiculturalidade <input type="checkbox"/> | • Comunicação interna e externa <input type="checkbox"/> |
| • Cidadania <input type="checkbox"/> | • Gestão de conflitos <input type="checkbox"/> |
| • Empreendedorismo <input type="checkbox"/> | • Manutenção de equipamentos desportivos <input type="checkbox"/> |
| • Organização dos laboratórios e/reagentes e material <input type="checkbox"/> | • Outras <input type="checkbox"/> |
- Qual(is)? _____
-

3. Perguntas gerais sobre a profissão que desempenha

3.1. Gosta da profissão que desempenha? Porquê?

3.2. O que é que acha que as outras pessoas pensam da sua profissão? Porquê?

4. No espaço seguinte pode deixar alguma sugestão ou comentário que considere pertinente



Plano de Formação

Pessoal não docente

2020-2021

Documento elaborado no âmbito do Estágio Curricular do Mestrado de Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, desenvolvido no Município de Vila Nova de Poiares

Índice

Introdução	122
Objetivos.....	124
Diagnóstico e levantamento de necessidades de formação.....	124
Propostas de formação	133
Ação de formação 1	134
Ação de formação 2	135
Ação de formação 3	136
Ação de formação 4	137
Ação de formação 5	138
Ação de formação 6	139
Ação de formação 7	140
Ação de formação 8	142
Ação de formação 9	143
Ação de formação 10	144
Monitorização e avaliação do plano de formação.....	145
Referências Bibliográficas	146

Introdução

O presente plano de formação surge no âmbito do trabalho realizado durante um estágio curricular e tem como principal objetivo dar resposta às reais necessidades de formação do pessoal não docente, mais precisamente dos assistentes operacionais.

Atualmente, vivemos em constante mudança e, por isso, a escola deve disponibilizar a todos os agentes educativos, oportunidades de formação adequada e ajustada a essa mudança, promovendo o desenvolvimento de competências dos mesmos.

De acordo com o Artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, a formação do pessoal não docente compreende a formação inicial e a formação contínua e tem como objetivos a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar, a aquisição de capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia das escolas e a promoção na carreira dos funcionários, tendo em vista a sua realização profissional e pessoal.

Visto que a formação é dirigida a um público adulto, é importante salientar alguns dos princípios da educação de adultos de Caffarella (1994) e orientar as ofertas de formação segundo os mesmos. Assim, deve-se destacar que os adultos já possuem um grande conjunto de conhecimentos e de experiências e que aprendem melhor quando essas experiências são reconhecidas. Para além disso, na sua maioria, apresentam uma atitude pragmática na sua aprendizagem, tendendo a aplicar os conteúdos aprendidos às situações concretas e atuais. No fundo, estas aprendizagens devem ser significativas para eles, por isso, a formação deve ser contextualizada nas suas experiências e dirigida a situações reais, envolvendo-os ativamente no processo de aprendizagem.

Tendo por base estes pressupostos procurou-se conhecer as necessidades de formação dos assistentes operacionais e realizar o levantamento das dificuldades sentidas na sua prática profissional. Para tal, foi realizada uma observação participante através de algumas conversas informais e, mais tarde, foi solicitado o preenchimento de um questionário.

Importa referir que este plano de formação foi elaborado para todos os assistentes operacionais do concelho, uma vez que a presente lei sobre a transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais afirma que até dia 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores com carreiras gerais de assistente operacional que

exercem funções nos agrupamentos de escolas, devem transitar para os mapas de pessoal das câmaras municipais da localização geográfica respetiva.

Por último, neste plano de formação estão referenciados três documentos que se encontram presentes no capítulo dos apêndices do presente relatório de estágio.

Objetivos

No ponto anterior definiu-se como principal objetivo dar resposta às reais necessidades de formação dos assistentes operacionais. Contudo, importa clarificar outros objetivos que sustentam este plano de formação.

- Diagnosticar as necessidades de formação dos assistentes operacionais;
- Permitir o aperfeiçoamento de conhecimentos e competências dos assistentes operacionais em diversas áreas;
- Proporcionar uma oferta diversificada de ações de formação adequadas às necessidades diagnosticadas;
- Promover uma maior realização a nível formativo dos assistentes operacionais;
- Responder às necessidades e aos desafios atuais que se colocam à escola;

Diagnóstico e levantamento de necessidades de formação

De modo a realizar o levantamento das necessidades de formação dos assistentes operacionais, começou-se por realizar uma observação participante, onde foi possível compreender algumas das dificuldades que os mesmos apontam na sua atividade profissional.

Posto isto, foi aplicado um questionário (cf. Apêndice III do presente relatório de estágio) a todos os assistentes operacionais que constituem a nossa amostra, com o objetivo de diagnosticar as suas necessidades de formação. Importa referir que foram entregues 31 questionários aos assistentes operacionais do agrupamento de escolas de Vila Nova de Poiares e da respetiva câmara municipal. Contudo, devido ao encerramento das escolas em consequência da pandemia COVID-19, apenas foram recolhidos para análise 23 dos 31 questionários distribuídos, sendo 12 do agrupamento de escolas e 11 da câmara municipal.

Depois de realizada a recolha dos dados, procedemos à sua análise. Primeiramente utilizámos o software SPSS para realizar o tratamento de dados das variáveis correspondentes às características sociodemográficas da amostra em estudo.

Relativamente ao sexo, verificámos uma grande disparidade entre o sexo feminino (95.7%) e o sexo masculino (4.3%), estando o primeiro, como podemos verificar no gráfico 1, em larga vantagem.

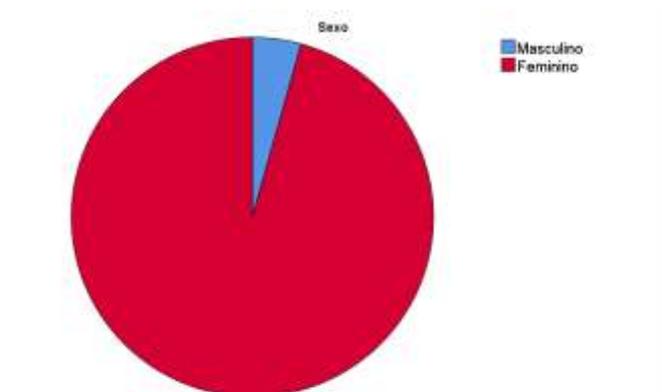


Gráfico 1 – Gráfico circular da variável “sexo”

Em relação à idade dos participantes verificámos que a média corresponde a 54.04. Ao analisarmos, com atenção, o gráfico 2, percebemos que a maioria dos participantes se situa entre os 50 e os 60 anos, sendo poucos aqueles que se encontram abaixo dos 50 anos. Isto leva-nos a concluir que a nossa amostra é um pouco envelhecida.

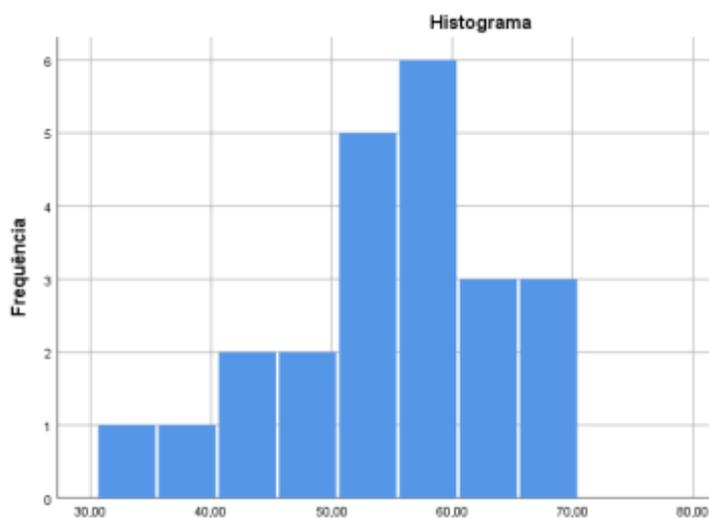


Gráfico 2 – Histograma da variável “idade”

No que concerne às habilitações académicas, a maioria dos participantes terminou o 3.º ciclo do ensino básico (47.8%), havendo depois uma distribuição pelos outros níveis

de escolaridade, nomeadamente pelo 1.º ciclo do ensino básico (13%), pelo 2.º ciclo do ensino básico (13%) e pelo ensino secundário (26.1%).

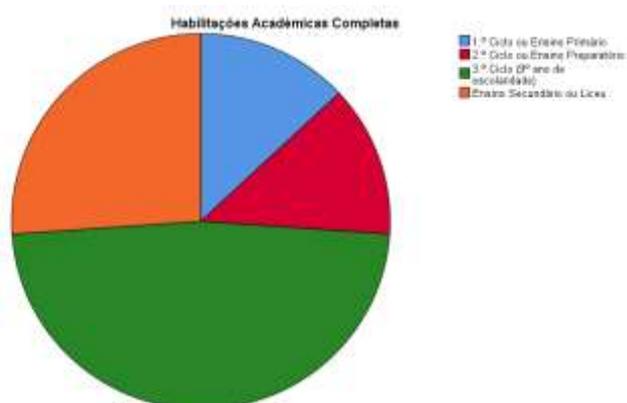


Gráfico 3 – Gráfico circular da variável “Habilitações académicas”

De seguida utilizámos o programa do Microsoft Excel para analisar as opções escolhidas na pergunta relacionada com as temáticas de formação. Através do gráfico 4 foi possível compreender que as temáticas mais escolhidas foram a gestão de conflitos (10), a ética no trabalho (9), a cidadania (8), as necessidades educativas especiais (8), as relações humanas (6) e os primeiros socorros (6). Para além disso, os participantes também escolheram as temáticas da comunicação (5), das tecnologias da informação e da comunicação (5), das línguas estrangeiras (4), do atendimento (3), da manutenção de equipamentos informáticos (3), da higiene e segurança (2), da multiculturalidade (1) e da manutenção de equipamentos desportivos (1).

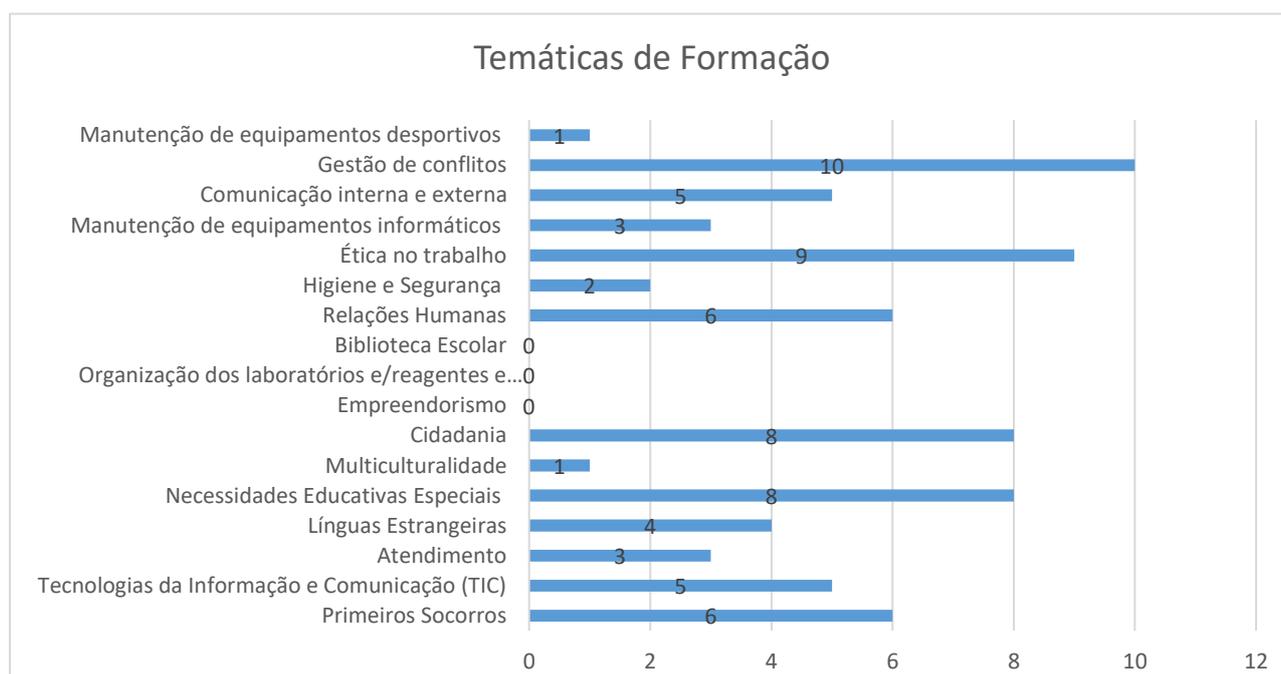


Gráfico 4 – Gráfico de barras da variável “Temáticas de formação”

Depois, procedemos à análise de conteúdo das respostas abertas presentes no questionário. Em relação à pergunta “Quais são as suas funções atuais?”, podemos perceber, através da tabela 1, que as funções dos assistentes operacionais passam pelo acompanhamento das crianças dentro e fora da sala de aula, pela vigilância e limpeza, pela confeção de refeições e pelo auxílio nas cantinas escolares. Para além disso, também há respostas associadas a funções mais específicas, nomeadamente relacionadas com o atendimento no PBX, com a manutenção das escolas, com a biblioteca escolar e com o setor de reprografia e papelaria.

Tabela 1. Análise de conteúdo da questão “Quais são as suas funções atuais?”

Categories	Subcategorias	Unidades de Registo
Funções Atuais	Funções Gerais	<p>“Todo o serviço”</p> <p>“... escolas: tudo, cantina recreio, acompanhamento da entrega aos pais...”</p> <p>“Auxiliar de sala...”</p> <p>“... consiste em auxiliar as crianças e educadora nas tarefas que necessitam, tais como, trabalhos, jogos, higiene, lanches, etc. Também quando é necessário, na ausência da educadora, canto canções, conto histórias e outras atividades. Faço as tarefas que me são solicitadas pela educadora dirigidas às crianças.”</p> <p>“Tudo. Ajudo as educadoras nas salas, ajudo nos almoços na parte do acompanhamento das crianças, faço as limpezas e depois também estou na componente de apoio à família na parte da tarde.”</p>
	Vigilância e limpezas	<p>“Estar no pavilhão, tomar conta dos meninos incluindo com NEE (autismo).”</p> <p>“Vigilância e limpeza”</p> <p>“Assistente operacional num bloco”</p>
	Cantinas escolares	<p>“Assistente operacional na área da educação, ajudante de cozinha nas cantinas da escola.”</p> <p>“... auxiliar nas cantinas, ajudo os meninos com a água e fruta ...”</p> <p>“... cozinheira num centro educativo”</p> <p>“Cozinheira nas escolas...”</p> <p>“Cozinheira num dos centros escolares do 1º ciclo”</p> <p>“Normalmente, trabalho na cozinha e na limpeza. Mas tenho uma hora em que vou deitar os meninos no pré-escolar, na hora da sesta”.</p>

Reprografia e Papelaria	“Reprografia e papelaria” “Setor papelaria”
Manutenção	“Assistente operacional na manutenção”
PBX	Assistente operacional pbx
Biblioteca	“Biblioteca e apoio num pavilhão”
Transportes	“Buscar as crianças nos transportes...”

A segunda pergunta dizia respeito às dificuldades sentidas no dia-a-dia profissional. Apesar de haver três respostas em branco, foi possível compreender através da tabela 2, que as maiores dificuldades passam pela falta de comunicação, pela gestão de conflitos, pela indisciplina e pela falta de recursos. Ademais, foi possível perceber que alguns participantes não estão satisfeitos com a sua remuneração e apresentam sinais de cansaço físico e psicológico. Houve ainda algumas referências à dificuldade em lidar com as crianças com necessidades educativas especiais e, também, dificuldade em gerir o tempo.

Tabela 2. Análise de conteúdo da questão “Quais é que são as suas maiores dificuldades no seu dia-a-dia profissional?”

Categories	Subcategorias	Unidades de Registo
Maiores dificuldades no dia-a-dia profissional	Ausência de dificuldades	“Não tenho dificuldades no dia-a-dia profissional.” “Não tinha dificuldades, gostava de todas as funções”
	Comunicação	“Muita falta de comunicação” “Entender os adultos, os pais, professores e colegas de trabalho” “Aturar os pais. A parte mais difícil é mesmo a comunicação com os pais.”
	Gestão de conflitos	“Tentar fazer com que as pessoas sejam mais humildes e menos picuinhas” “...as minhas maiores dificuldades são por vezes tentar gerir os conflitos entre as crianças da melhor forma para que elas percebam que tem de haver regras.”
	Indisciplina	“Lidar muitas vezes com a falta de educação e de regras que os meninos agora têm, ainda há alguns que as têm, mas são mais os que não têm.” “Lidar com a má educação de alguns alunos...”

		“É os miúdos estarem cada vez são mais teimosos e mal-educados...”
	Cansaço e baixa remuneração	“Excesso de trabalho” “O cansaço físico e mental” “As dores e a idade já pesam muito. São muitos anos.” “... e também a remuneração que nos é atribuída.” “Sinto que se exige demais dos assistentes operacionais para o salário que auferem.”
	Falta de recursos	“A falta de pessoal” “Falta de meios para poder desempenhar melhor a função que desempenho” “A hora de almoço é o mais complicado. Conseguir gerir o tempo com a falta de recursos humanos que temos. São cento e tal meninos e somos quase sempre três pessoas para cozinhar e, depois, para ajudar os meninos.” “É não ter o material que preciso.”
	Necessidades Educativas Especiais	“Não conseguir lidar com as crianças de necessidades educativas especiais (autismo, asperger)”
	Gestão do tempo	“Gerir o meu tempo em tomar conta dos alunos e limpezas” “...conseguir gerir o tempo com a falta de recursos humanos.”

Através da tabela 3, relativa à pergunta “Gosta da profissão que desempenha? Porquê?”, foi possível perceber que a maioria dos participantes afirma que gosta da profissão e das funções que desempenha. Nas respostas recolhidas destacam-se, claramente, a interação e comunicação com as crianças. Relativamente às respostas negativas é possível relacioná-las com outros fatores anteriormente mencionados como o cansaço e a indisciplina.

Tabela 3. Análise de conteúdo da questão “Gosta da profissão que desempenha? Porquê?”

Categories	Subcategorias	Unidades de Registo
Gosto pela profissão	Perceções positivas	“Gosto, principalmente de cozinhar...” “Adoro lidar com as crianças e tudo o que tenha atividade.” “Sim porque adoro crianças e para mim são uma terapia.”

		<p>“Adoro o trabalho na biblioteca porque posso pôr em prática conhecimentos relacionados com a minha formação.”</p> <p>“Gosto muito do que faço, lidar com crianças é bom, está-se sempre a aprender.”</p> <p>“Muito. Estar em contato com os alunos é muito gratificante, são máquinas em energia.”</p> <p>“Sim, gosto de fazer parte do desenvolvimento de crianças e adolescentes e ser parte ativa no seu desenvolvimento.”</p> <p>“Gosto porque me agrada a maneira como me dou com os alunos e de como faço o meu trabalho.”</p> <p>“Sim gosto, porque trabalho com crianças e é uma área que eu gosto de desenvolver.”</p> <p>“Sim, gosto! Lidar com os meninos, ajudá-los.”</p> <p>“Gosto de estar com as crianças e de conviver com as pessoas.”</p> <p>“Sim porque consigo ensinar e aprender cada diz mais.”</p> <p>“Gosto bastante de desempenhar a minha profissão porque gosto de lidar com as crianças e entrar no seu mundo, quando estou com elas esqueço todos os problemas. Sinto que tal como lhes ensino algo elas também me retribuem muita coisa.”</p> <p>“Gosto. Já passei por muitas áreas e lidar com as crianças pequenas é o que eu gosto mais.”</p> <p>“Sim, gosto do atendimento ao público.”</p> <p>“Sim porque gosto de trabalhar com crianças”</p> <p>“Sim porque estou na área de atendimento telefónico, o qual gosto muito e me dá a possibilidade de comunicar com outras instituições”</p> <p>“Sim pela possibilidade de comunicação com as crianças”</p> <p>“Sim porque sinto-me realizada em trabalhar com e para crianças e jovens.”</p> <p>“Sim porque me permite aprender mais em termos de cozinha e também interagir com os meninos”</p>
	<p>Perceções negativas</p>	<p>“Não, porque apesar de ser uma profissão que gosto acarreta muito trabalho”</p> <p>“... Não gosto do mau comportamento dos alunos, cada vez gozam mais com os funcionários e acabamos por não saber bem como agir com eles.”</p> <p>“Já gostei, mas agora estou saturada. Mas o que mais gostava era de lidar com os meninos.”</p>

		“Já gostei muito, agora sinto-me cansada e farta de remar contra a maré.”
--	--	---

Quando questionados relativamente à valorização da sua profissão, através da pergunta “O que é que as outras pessoas pensam da sua profissão? Porquê?”, as opiniões foram diversas. Para além de quatro respostas em branco, houve duas respostas que considerámos nulas, nomeadamente “não sei” e “não faço ideia e sinceramente também não faço questão”, devido à sua falta de informação. Ao analisarmos as respostas da tabela 4 podemos concluir que a maioria dos participantes não se sente valorizada. Alguns participantes chegam mesmo a referir que as outras pessoas os consideram “meras empregadas de limpeza” e “classe mais baixa”.

Tabela 4. Análise de conteúdo da questão “O que é que as outras pessoas pensam da sua profissão? Porquê?”

Categories	Subcategorias	Unidades de Registo
Valorização da Profissão	Perceções positivas	<p>“Sim, acho que sim. Os pais valorizam.”</p> <p>“Especial porque reconhecem que me dedico de corpo e alma e gosto das crianças como se fossem meus filhos.”</p> <p>“Sim valorizam. Os miúdos não valorizam. Mas os professores valorizam.”</p> <p>“Penso que valorizam porque uma cozinheira é um pilar numa escola.”</p> <p>“Eu penso que as pessoas gostam porque eu tento fazer o meu melhor”</p>
	Perceções negativas	<p>“Penso que a maior parte das pessoas não nos dão o valor merecido e veem-nos apenas como meras empregadas de limpeza.”</p> <p>“Atualmente não valorizam a profissão, porque as pessoas são ingratas e não há respeito.”</p> <p>“Acho que não valorizam.”</p> <p>“Acho que as pessoas desvalorizam as assistentes operacionais por entenderem ser a classe mais “baixa”.”</p> <p>“Pensam que isto é um mar de rosas e que ganhamos um ordenado milionário.”</p> <p>“Pensam que é fácil, que é só chegar e fazer a alimentação, mas não requer muita orientação, muita responsabilidade e muita informação escrita.”</p>

		<p>“Não valorizam. Há pessoas que dão valor, mas a maioria não. Achem que é fácil limpar e tomar conta dos meninos.”</p> <p>“Por vezes as pessoas não dão o devido valor, acham que é fácil lidar com crianças e que não dá trabalho. Mas na verdade não é assim, esta profissão requer muita paciência, dedicação, imaginação e essencialmente amor.”</p>
	Perceções mistas	<p>“Há de tudo um pouco, há quem compreenda o nosso trabalho e há quem não compreenda.”</p> <p>“Penso que algumas pessoas valorizam. Outras não. Mas a maioria valoriza porque também já me conhecem, já lá estou há muitos anos e muitos pais já passaram pelas minhas mãos.”</p> <p>“Há pessoas que valorizam. Outras que não. Há casos em que fui muito maltratada, os pais falavam mal do meu trabalho.”</p> <p>“Não sei. Depende das pessoas. Há pessoas que valorizam, outras que não. É muito relativo.”</p>

Por fim, o questionário tinha um espaço aberto a comentários e sugestões, em que foi possível recolher alguns dados importantes e consolidar outros já mencionados anteriormente. Um dos participantes referiu que “os assistentes operacionais têm um papel muito importante nas escolas”, pois “são eles que muitas vezes se apercebem dos problemas dos alunos”. Refere ainda que “muitas vezes os alunos procuram os assistentes operacionais para seus confidentes”, demonstrado assim o papel ativo destes profissionais. Outros voltaram a nomear o cansaço físico e psicológico (“sinto-me cansada fisicamente e psicologicamente”; “Passo sete horas diárias seguidas com crianças, sem exercer outras atividades, o que por vezes se torna muito desgastante a nível psicológico, visto que elas requerem muita atenção e energia”) e a baixa remuneração (“devíamos ter um salário mais digno”).

Em relação à formação, muitos foram aqueles que reconheceram a sua importância e utilidade, referindo “sempre que posso faço formações, é sempre bom aprender e é muito útil...”; “O saber não ocupa lugar...”; “Se não fossem as formações não sabia como tomar conta dos meninos quando a educadora faltava”; “...formação é sempre importante, aquilo que aprendemos, o convívio e as pessoas que conhecemos”. Contudo, também houve espaço para algumas críticas, nomeadamente participantes que acreditam que se deve aprender com a experiência, que as formações não têm grande

utilidade e que não concordam com a formação pós-laboral (“... acredito que devemos aprender com a experiência. Fiz várias formações e não tive aprendizagem nenhuma, não senti grande utilidade. Algumas eram de grande dificuldade. Se até para nós é difícil, quanto mais para depois aplicar com os meninos. Para além disso, as formações são quase sempre em horário pós-laboral e não acho que seja adequado”; “Não faço ações de formação porque o meu tempo é limitado. Passamos muito tempo no serviço e eu dou muita prioridade à família”; “É sempre bom ter mais formação. Mas pós-laboral não concordo, acho que devia ser em tempo laboral”; “Cheguei a ir a formações ao sábado pelo gosto pelo saber e para ser útil no meu serviço, mas horários em regime pós-laboral é complicado, a nível pessoal e profissional é muito complicado...”).

Por fim, alguns participantes sugeriram um aumento dos recursos humanos para um melhor funcionamento dos serviços (“Terem mais funcionários para ajudar no bom funcionamento”; “Deviam colocar mais pessoal a ajudar, há falta de recursos humanos”), alteração das ementas das cantinas (“Para conquistar as crianças as ementas deviam ser mais variadas, é quase sempre o mesmo”) e a realização de reuniões entre todos os funcionários para articulação dos serviços.

Deste modo, o plano de formação proposto vai ser organizado em função das áreas de necessidades encontradas, assumindo a forma de ações de formação de curta duração.

Propostas de formação

As propostas de formação que se seguem foram pensadas em função das necessidades aferidas das respostas e testemunhos dos assistentes operacionais. Para além das ações de formação descritas, propõe-se a realização de um curso de línguas e de um curso relacionado com as novas tecnologias da informação e da comunicação, organizados pela Câmara Municipal em parceria com outras entidades do concelho e, também, da continuação da realização de ações de formação relacionadas com a higiene e segurança no trabalho.

Importa referir que este documento não é fechado, podendo vir a ser alterado face a novos problemas e/ou a novas necessidades de formação.

Ação de Formação de Curta Duração 1

Temática da ação de formação:

Gestão de conflitos e indisciplina no contexto educativo

Número de horas: 3 horas

Breve fundamentação:

Segundo o Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (Delors et al, 1998) dois dos pilares fundamentais da educação do século XXI consiste em aprender a ser e aprender a viver juntos, descobrindo progressivamente o outro e evitando e/ou resolvendo de forma pacífica os conflitos. A agressividade e indisciplina têm vindo a aumentar ao longo dos últimos anos, criando mais situações de conflitos na escola. Cabe à escola transformar os conflitos em oportunidades, mas para isso é necessário que todos os atores intervenientes participem nesta mudança, incluindo os assistentes operacionais. Desta forma, pretende-se que esta ação de formação contribua para prover os assistentes operacionais de estratégias e ferramentas de mediação para uma melhor gestão de conflitos. Na nossa perspetiva é essencial enquadrar esta ação no plano de formação pois deve-se dar resposta a uma das áreas mais identificada pelos assistentes operacionais como sendo uma necessidade de formação.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Desenvolver competências de prevenção e resolução de conflitos em contexto escolar;
- Clarificar os conceitos de conflito e de mediação;
- Reconhecer os tipos de conflitos escolares;
- Conhecer ferramentas e estratégias para atenuar a indisciplina;
- Praticar a mediação de conflitos em contexto escolar;

Formador

A definir

Local, data e hora

A definir

Ação de Formação de Curta Duração 2

Temática da ação de formação:

A ética e a responsabilidade social nas escolas

Número de horas: 2 horas

Breve fundamentação:

A ética profissional pode ser definida como o conjunto de atitudes e valores importantes no exercício da profissão. No fundo, a ética é a ciência que estuda os deveres, os princípios e as normas de conduta de cada grupo profissional.

O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (2018) aponta para uma educação em que os alunos devem mobilizar valores e competências que lhes permitam intervir, de forma consciente e responsável, na sociedade, tomando decisões livres e fundamentadas sobre questões naturais, sociais e éticas. Desta forma, a educação deve ir muito além da transmissão de conteúdos, envolvendo questões morais e éticas. É, de facto, uma atividade profissional com uma componente ética muito forte e, por isso, é importante que todos os atores envolvidos numa escola tenham consciência das normas éticas associadas à sua profissão.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Entender os conceitos de ética e responsabilidade social nas escolas;
- Conhecer as normas de conduta geral associadas à profissão;
- Reconhecer os deveres para com as crianças e com os colegas;
- Identificar os deveres para com os professores e com os pais/encarregados de educação;

Formador

A definir

Local, data e hora

A definir

Ação de Formação de Curta Duração 3

Temática da ação de formação:

Cidadania

Número de horas: 3 horas**Breve fundamentação:**

Atualmente cada vez mais se fala de cidadania ativa e emancipatória. Segundo o Perfil de Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (2018), a cidadania e participação dizem respeito à demonstração de respeito pela diversidade humana e cultural e à ação individual e coletiva, de acordo com os princípios dos direitos humanos. A Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC, 2018) integra um conjunto de direitos e deveres que devem estar presentes na formação das crianças e dos jovens, para que no futuro sejam adultos e adultas com uma conduta cívica que privilegie a igualdade nas relações interpessoais, a integração da diferença, o respeito pelos direitos humanos e a valorização de conceitos e valores de cidadania democrática. Esta conceção implica um conjunto de práticas a ser implementadas nos diferentes espaços de educação e formação, nomeadamente, pelos assistentes operacionais.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Conhecer o conceito de cidadania;
- Compreender os conceitos de igualdade nas relações e de integração da diferença;
- Promover a reflexão crítica sobre a igualdade de género no sistema educativo;
- Desenvolver competências para o exercício de uma cidadania ativa;
- Conhecer recursos e ferramentas sobre igualdade, género e cidadania;

Formador

Professora Doutora Cristina Maria Coimbra Vieira

Local, data e hora

A definir

Ação de Formação de Curta Duração 4

Temática da ação de formação:

Necessidades Educativas Especiais de acordo com a educação inclusiva

Número de horas: 2 horas

Breve fundamentação:

Todos os alunos têm direito a uma educação inclusiva que responda às suas potencialidades, expectativas e necessidades no âmbito de um projeto educativo comum e equitativo. A escola deve, então, garantir a inclusão de todos os alunos, respondendo à diversidade das suas necessidades e aumentando a sua participação na comunidade educativa. Este conceito veio colocar alguns desafios, nomeadamente aos assistentes operacionais. Estes não podem ser vistos apenas como as pessoas responsáveis pela vigilância e limpeza, pois desempenham funções importantes na aprendizagem das crianças com necessidades educativas especiais. Desta forma, pretende-se com esta ação de formação a aquisição de conhecimentos e competências que facilitem as práticas educativas na promoção de uma escola verdadeiramente inclusiva.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Compreender o conceito de educação inclusiva;
- Sensibilizar para as diferentes problemáticas associadas às necessidades educativas especiais;
- Aprender a lidar com crianças/jovens com necessidades educativas especiais;
- Conhecer ferramentas e estratégias para promover o bem-estar e as aprendizagens das crianças/jovens com necessidades educativas especiais;

Formador

A definir

Local, data e hora

A definir

Ação de Formação de Curta Duração 5

Temática da ação de formação:

Primeiros socorros pediátricos

Número de horas: 2 horas

Breve fundamentação:

O elevado número de acidentes que ocorrem dentro da escola tem como principais vítimas os alunos e é face a estas situações que a escola deve estar preparada para dar resposta atempadamente. Desta forma, é essencial que o pessoal não docente adquira a capacidade de responder em situações de emergência e possua os conhecimentos teórico-práticos de atuação em caso de acidente. Esta ação de formação permite aos assistentes operacionais desenvolver competências básicas de primeiros socorros pediátricos e conhecer técnicas simples de socorrismo.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Desenvolver conhecimentos na área da saúde;
- Conhecer técnicas de socorrismo;
- Treinar competências relacionadas com a primeira assistência a vítimas até à chegada dos meios de socorro;
- Consolidar competências básicas de primeiros socorros pediátricos;

Formador

A definir

Local, data e hora

A definir

Ação de Formação de Curta Duração 6

Temática da ação de formação:

A importância das relações humanas na atividade profissional

Número de horas:

2 horas

Breve fundamentação:

As relações humanas entendem-se como o estabelecimento e manutenção de contatos entre pessoas. No entanto, praticar relações humanas significa muito mais, pois estamos condicionados, nessas relações, por atitudes ou opiniões diferentes das nossas. Em qualquer profissão o ser humano necessita de estar relacionado com os seus colegas. Quando este relacionamento é harmonioso e positivo, a produtividade e o progresso aumentam. Contudo, quando é conflituoso e incompreendido, surgem obstáculos, dificultando as relações e o cumprimento dos objetivos a alcançar. Esta ação de formação surge de acordo com as necessidades de formação identificadas pelos assistentes operacionais e tem como objetivo dotar os participantes de conhecimentos necessários para o desenvolvimento de relações humanas de qualidade e, consequentemente, para a promoção de uma maior proximidade e produtividade de todos.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Compreender a importância das relações humanas;
- Conhecer os fatores essenciais nas relações humanas;
- Refletir sobre si próprio e os outros;
- Promover o trabalho de equipa;

Formador

A definir

Local, data e hora

A definir

Ação de Formação de Curta Duração 7

Temática da ação de formação:

A importância da comunicação

Número de horas:

4 horas

Breve fundamentação:

Comunicar faz parte da essência do ser humano e permite a troca de vivências e de sentimentos, através de um sistema simbólico complexo, formado por sinais verbais, sinais escritos e sinais não verbais. O ambiente educativo é uma fonte de comunicação e, por vezes, acarreta algumas dificuldades nesse sentido. Desta forma, importa compreender o que é a comunicação, bem como encontrar estratégias para melhorar as relações interpessoais dos diferentes atores educativos. Os assistentes operacionais têm um plano de atuação muito diversificado e, por isso, a sua comunicação pode ser interna ou externa. Deste modo, devem saber comunicar de forma eficaz e saber resolver conflitos, através de uma boa comunicação. Para além disso, é de salientar que os assistentes operacionais passam muitas horas com os alunos, supervisionando as atividades de âmbito mais livre, tal como no recreio e no refeitório, as atividades em sala de aula na ausência dos professores e as atividades que decorrem ao final do dia, altura em que todos estão mais cansados. Depois, ainda têm de comunicar com os pais/encarregados de educação e com os professores. Tendo tudo isto em conta, é possível compreender a importância da comunicação no papel dos assistentes operacionais.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Compreender o conceito de comunicação;
- Distinguir comunicação interna e externa;
- Conhecer os conceitos de linguagem verbal e não-verbal;
- Diferenciar os estilos comunicacionais;
- Desenvolver competências para uma comunicação assertiva;
- Identificar estratégias perante situações de conflito;

Formador

Cátia Sofia Fernandes Rosa

Local, data e hora

A definir

Observações

A segunda parte desta ação consiste no jogo “o c(A)minh(O) da comunicação” (cf. Apêndice V do presente relatório de estágio).

Ação de Formação de Curta Duração 8

Temática da ação de formação:

Atendimento

Número de horas:

2 horas

Breve fundamentação:

O atendimento vai muito além do simples contato com o público, implicando competências de empatia e de interação social. Qualquer profissional que lida diretamente com outras pessoas deve possuir um conjunto de estratégias que permitam tornar esta comunicação eficaz. Desta forma, esta ação de formação tem como objetivo capacitar os assistentes operacionais de competências que lhes permitam realizar um bom atendimento, comunicando de forma eficaz e empática, gerindo conflitos e lidando com as reclamações. Para além disso, foi uma das necessidades mais identificadas e, por isso, deve ser colmatada.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Compreender os princípios de atendimento;
- Conhecer técnicas de atendimento presencial e telefónico;
- Conhecer estratégias facilitadoras de uma comunicação assertiva;
- Desenvolver a escuta ativa e a empatia;
- Desenvolver competências relacionadas com o atendimento;

Formador

Cátia Sofia Fernandes Rosa

Local, data e hora

A definir

Observações

Esta ação de formação surge como um complemento à formação sobre a importância da comunicação.

Ação de Formação de Curta Duração 9

Temática da ação de formação:

Manutenção de equipamentos

Número de horas:

2 horas

Breve fundamentação:

Os assistentes operacionais têm funções diversas, entre as quais, responsabilizar-se por equipamentos que estão sob a sua guarda, procedendo, sempre que necessário à sua manutenção. Desta forma, é importante que se façam ações de formação com o objetivo de dar a conhecer os diversos equipamentos, sejam eles informáticos e/ou desportivos, bem como as suas condições de uso e respetivas exigências em termos de manutenção.

Destinatários

Assistentes Operacionais

Conteúdos e/ou objetivos

- Conhecer a diversidade de equipamentos existentes no contexto educativo;
- Desenvolver conhecimentos e competências de manutenção de equipamentos informáticos e/ou desportivos;

Formador

A definir

Local, data e hora

A definir

Ação de Formação de Curta Duração 10

Designação da ação de formação:

A multiculturalidade no contexto educativo

Número de horas:

2 horas

Breve fundamentação:

Ao longo das últimas décadas a escola tem evoluído à semelhança de uma sociedade moderna e de dia para dia mais multicultural. Neste sentido, podemos dizer que a escola atual e os atores que nela intervêm se guiam, cada vez mais, por princípios multiculturais, igualitários e inclusivos. A formação para a diversidade cultural é, por isso, de grande relevância pois tem como objetivo transformar as sociedades através do respeito pela diversidade cultural. Se assumirmos que os assistentes operacionais têm um papel ativo na dinâmica de uma escola, nomeadamente na participação e integração dos alunos, é essencial criar ações de formação para que estes agentes educativos saibam como agir perante a diversidade existente na escola, numa ótica inclusiva.

Destinatários

Assistentes Operacionais

- Entender o conceito de cultura;
- Reconhecer a diferença entre diversas culturas;
- Fomentar o respeito pela diversidade cultural;
- Desenvolver competências facilitadoras da integração de grupos minoritários no contexto escolar;

Conteúdos e/ou objetivos**Formador**

A definir

Local, data e hora

A definir

Monitorização e avaliação do plano de formação

Este plano de formação deve ser avaliado e revisto no final de cada ano letivo visto que as necessidades de hoje não são as necessidades de amanhã.

Para realizar uma avaliação pormenorizada deve-se aplicar o questionário de avaliação elaborado (cf. Apêndice VI do presente relatório de estágio) no final de cada ação de formação, para que se averigue se os objetivos propostos foram cumpridos, se a metodologia foi adequada e se a formação foi ao encontro das necessidades dos assistentes operacionais.

Deve-se, também, verificar se as ações de formação contribuíram, de facto, para o aperfeiçoamento dos conhecimentos e das competências do público-alvo em questão e se evidenciaram algum impacto positivo nas práticas educativas dos mesmos. Para além disso, é também essencial que se averigue se as ações de formação propostas ainda se enquadram nas reais necessidades deste público.

Em suma, é muito importante que se realize todos os anos este procedimento de diagnóstico, pois permite não só contribuir para um melhor desempenho profissional, mas também para o crescimento do sentimento de valorização por parte dos assistentes operacionais.

Referências

Delors, J. et al. (1998). *Educação: um tesouro a descobrir: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*. São Paulo: Cortez Editora.

Diário da República (2018). *Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho*. Disponível em: <https://www.dge.mec.pt/noticias/decreto-lei-no-542018-educacao-inclusiva>

Diário da República (2004). *Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho*. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/502396/details/maximized>

ENEC (2018). *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania*. Disponível em: https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos_Curriculares/Aprendizagens_Essenciais/estrategia_cidadania_original.pdf

Gonçalves, M. (2012). *Comunicação interpessoal nas escolas: um estudo com alunos do 6.º ao 9.º ano de escolaridade* (Dissertação de Mestrado não publicada). Lisboa: Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

Martins, G. et al. (2017). *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.

Romero, P. (2017). *Multiculturalismo: diversidade cultural na escola* (Dissertação de Mestrado não publicada). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

Vieira, C. C. (Coord.) et al. (2017). *Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário* (1.ª ed). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Conhecimento_Genero_e_Cidadania_Ensino_Secundario_Versao_Digital.pdf

"O c(A)minh(O) da comunicação"



Um jogo para Assistentes Operacionais

**Elaborado por:
Cátia Rosa**

“c(A)minh(O) da comunicação” – um jogo para assistentes operacionais

O “c(A)minh(O) da comunicação” é um jogo de tabuleiro semelhante ao jogo da glória, criado pela estagiária Cátia Rosa, no âmbito do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Foi elaborado com o intuito de ser utilizado em diversos momentos de formação, de modo a promover alguns conhecimentos e competências na área da comunicação educacional e encontrar estratégias aplicáveis ao dia-a-dia profissional dos assistentes operacionais.

O ambiente educativo é uma fonte de comunicação e, por vezes, acarreta algumas dificuldades nesse sentido. Desta forma, importa compreender o que é a comunicação, bem como encontrar estratégias para melhorar as relações interpessoais dos diferentes atores educativos. Deste modo, os assistentes operacionais devem saber comunicar de forma eficaz e saber resolver conflitos, através de uma boa comunicação.

Este jogo é composto por um tabuleiro com 90 casas e contém algumas casas específicas com questões direcionadas aos conteúdos da formação, dinâmicas de grupo e/ou dilemas. Tem como principais objetivos compreender o conceito de comunicação, conhecer os conceitos de linguagem verbal e não verbal, diferenciar os estilos comunicacionais, desenvolver competências para uma comunicação assertiva e identificar estratégias perante situações de conflito;

Regras do jogo

Para a realização deste jogo são necessários o tabuleiro e os cartões disponibilizados, um elemento de identificação para cada participante (p.e. um pino) e um dado.

O jogo é composto por um tabuleiro que apresenta várias categorias associadas a uma cor:

- **Amarelo:** Questões relacionadas com conteúdos sobre a comunicação;
- **Verde:** Dilemas do dia-a-dia profissional dos assistentes operacionais;
- **Rosa:** Dinâmicas de grupo;
- **Roxo:** Questões aleatórias relativas a outras competências essenciais a uma comunicação assertiva;

Inicialmente devem-se separar os cartões pela cor, bem como distribuí-los à volta do tabuleiro, sendo que estes devem ficar sempre voltados para baixo.

Para um bom funcionamento, devem-se seguir as seguintes regras:

- 1) Antes de iniciar o jogo, todos os elementos devem lançar o dado. Aquele que obter a pontuação mais alta, começa o jogo.
- 2) Os participantes devem avançar no tabuleiro à medida dos números que lhes vão saído no dado.
- 3) Caso tenham a sorte de cair numa casa de cor, devem retirar um cartão da categoria correspondente, ler a questão em voz alta e responder de acordo com os seus conhecimentos e experiência. Nas “questões verdes” podem recorrer ao debate com os outros participantes, pois o objetivo é que todos compreendam as estratégias que podem ser utilizadas em cada situação.
- 4) Caso tenham o azar de cair numa casa com uma seta, têm de recuar 2 casas, pois simula um problema de comunicação.
- 5) Quando todas as casas cor de rosa tiverem sido ocupadas, os participantes que tiverem a sorte de lá cair, devem avançar uma casa e partilhar o que estão a achar da formação e do jogo até ao momento.

13	12	11	10	9	8	7	5	4	3	2	1
14	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37
15	48	73	72	71	70	69	68	67	66	65	36
16	49	74		90	89	88	87	86	85	64	35
17	50	75	 Parabéns! 					84	63	34	
18	51	76	77	78	79	80	81	82	83	62	33
2	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	32
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	2



Houve um problema de comunicação e, por isso, tem de dar dois passos atrás nesta caminhada.

Categorias

- Cartões Amarelos



O que é a comunicação?



Quais são os estilos comunicacionais existentes?



**O que são as mensagens não verbais?
E quais é que conhece?**



Uma pessoa com estilo comunicacional agressivo adota que tipo de comportamentos?

- a) Crítica excessiva e negativamente e domina os outros;
- b) Aceita todas as críticas, mesmo as mais injustas;
- c) Apresenta sentimentos de insegurança perante um problema;
- d) Repete as mensagens, alterando-as e manipulando-as;



Uma pessoa com estilo comunicacional manipulador adota que tipo de comportamentos?

- a) Inspira confiança e segurança;
- b) Sacrifica as suas necessidades em favor das dos outros;
- c) Ignora e desvaloriza sistematicamente aquilo que os outros dizem ou fazem;
- d) Cria mais conflitos do que tenta reduzir as tensões existentes;



Uma pessoa com estilo comunicacional passivo adota que tipo de comportamentos?

- a) Valoriza-se à custa dos outros;
- b) Aceita todas as críticas, mesmo as mais injustas e sacrifica-se em favor dos outros;
- c) Apresenta-se sempre cheio de boas intenções;
- d) Encara positivamente os desafios;



Uma pessoa com estilo comunicacional assertivo adota que tipo de comportamentos

- a) Estabelece relações fundadas na confiança e não na dominação;
- b) Transforma qualquer comentário positivo em negativo;
- c) Sobrevaloriza as suas capacidades;
- d) Tem medo de se decidir perante um problema;



Qual é o estilo de comunicação mais eficaz?



Quais destas estratégias podemos adotar para realizar uma comunicação assertiva?

- Entender o outro;
- Ouvir as outras pessoas;
- Não ter atenção à linguagem não verbal;
- Aprender a dizer não;
- Encarar positivamente os desafios
- Estabelecer relações fundamentadas na confiança e não na dominação;
- Não utilizar a negociação como base de entendimento

- Cartões Verdes





Estamos no intervalo da manhã. Um menino esqueceu-se do lanche e está com vergonha de o dizer.

Como podemos comunicar com ele, de modo a que este não se sinta ofendido?



Estamos a vigiar o recreio quando começamos a ver dois alunos a serem violentos um com o outro.

O que podemos fazer através da comunicação?



Estamos a vigiar o recreio e vemos uma aluna a colocar lixo para o chão.

O que podemos fazer através da comunicação?



Na hora de almoço reparamos que um aluno não quer ir comer.

O que devemos fazer?



No intervalo da tarde, reparamos que um aluno está a faltar a uma aula.

O que podemos fazer, através da comunicação?

E se mesmo assim ele continuar a dizer que não vai à aula?



Durante o almoço uma aluna recusa-se a comer.

O que podemos fazer?



Durante o almoço, dois alunos começam a brincar com a comida.

O que devemos fazer?



No final do dia uma aluna responde-lhe mal.

O que pode fazer?



Estamos no refeitório e está demasiado barulho.

O que podemos fazer através da comunicação?



No final do dia, um pai chega para ir buscar o filho e o mesmo não encontra a camisola. O pai, visivelmente chateado, descarrega em cima de si.

O que pode fazer?



No final do dia, uma mãe chega e começa a fazer-lhe queixas do professor/educador.

O que pode fazer?



Refira uma situação desagradável que ocorreu com um colega e o que fez para a resolver.



Ao longo de uma conversa com um colega de trabalho, percebem que têm pontos de vista diferentes. O seu colega começa a falar alto e a tentar impor a sua ideia.

O que pode fazer para ter uma comunicação assertiva?

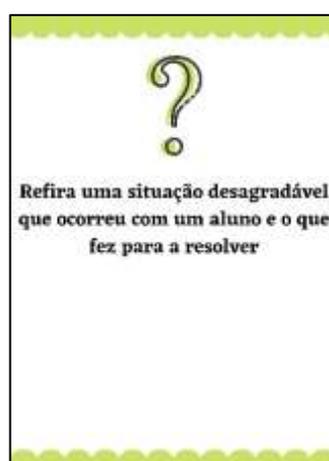
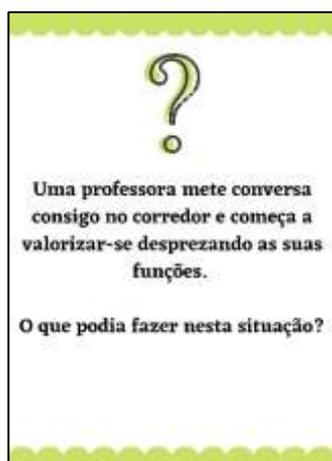


Um professor chama-o e pede-lhe que fique a vigiar a sala. Quando retorna, percebe que os alunos não fizeram aquilo que ele lhes tinha pedido e reage mal consigo, insinuando que a culpa tinha sido sua.

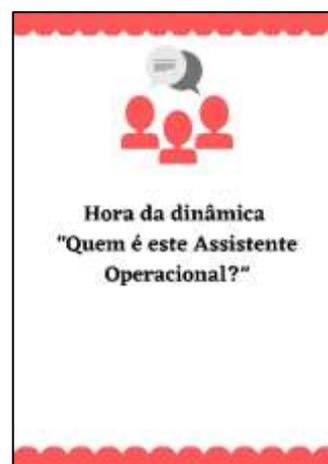
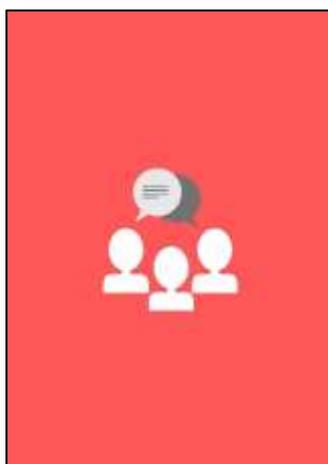
O que podia fazer?



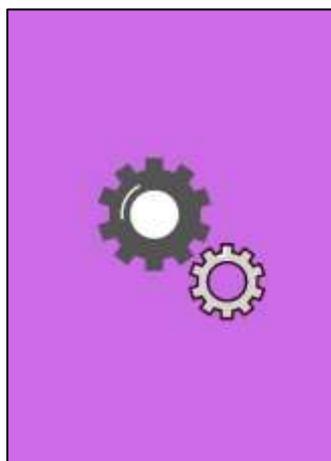
Refira uma situação desagradável que tenha acontecido com um professor e o que fez para a resolver.



- Cartões Rosa



- Cartões Roxo



O que pode dizer a um colega que está a adotar um estilo agressivo?



Porquê é que é importante dizer "não"?



O que é ser assertivo/a?



Um colega ou um professor não têm a mesma opinião que a sua em relação a um assunto.

O que deve fazer?



Construa uma rima com a palavra "comunicação"



Diga uma coisa simpática sobre cada jogador



O que é a empatia?



**De que formas as pessoas
podem ser diferentes umas das
outras?**

Apêndice VI – Questionário de avaliação das ações de formação

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO

Por favor preencha este questionário, assinalando com um X.

	1 - Muito baixas	2 - Baixas	3 - Médias	4 - Elevadas	5 – Muito elevadas
Expetativas relativas à ação de formação no momento da inscrição					

1. Estruturação da Ação de Formação:

	1 - Muito baixa	2 - Baixa	3 - Média	4 - Elevada	5 – Muito elevada	Não aplicável
Pertinência da temática						
Utilidade dos temas abordados						
Duração da ação						
Local de realização						
Nível de satisfação						
Avaliação global						

2. Formadores:

	1 - Muito Insatisfeito	2 - Insatisfeito	3 - Indiferente	4 - Satisfeito	5 - Muito Satisfeito	Não aplicável
Domínio dos temas abordados						
Clareza da linguagem utilizada						
Adequação dos métodos utilizados						
Disponibilidade da formadora						
Avaliação global						

3. Comentários adicionais e sugestões:

Apêndice VII – Planificação da atividade “Co(operar)municar”

Sessão	“Co(operar)municar”
Data	27 de dezembro de 2019
Local	Comunidade Juvenil Francisco de Assis
Estagiária Responsável	Cátia Rosa
Grupo – Alvo	Crianças e Jovens entre os 8 anos e os 17 anos de idade

“ Co(operar)municar”

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Conteúdos	Atividades	Recursos
Promover a comunicação e o relacionamento interpessoal;	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorar a interação, a empatia e a comunicação; - Compreender que há diferentes formas de comunicar; - Perceber a importância da comunicação não-verbal; - Fomentar o cumprimento de regras e limites; 	<p>Ocupação de Tempos de Livres</p> <p>Cooperação</p> <p>Comunicação Não-Verbal</p>	<p>1.ª atividade “Que cantor sou?”</p> <p>2.ª atividade “Jogo das cadeiras não eliminatórias”</p> <p>3.ª atividade “Adivinha o provérbio”</p>	<p>Materiais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Papéis com os nomes dos cantores; - Fita cola; - Cadeiras; - Dispositivo de som; - Papéis com os provérbios; <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estagiária responsável - Participantes

	-Estimular a cooperação;			<p>Logística:</p> <p>- Sala de atividades da CJFA</p>
--	--------------------------	--	--	--

1ª Atividade	“Que cantor sou?”
Descrição da Atividade	
<p>Nesta atividade a estagiária leva vários papéis com nomes de cantores e cantoras portuguesas e internacionais. Depois, pede a um participante que se levante para iniciar o jogo e cola-lhe um desses papéis na testa. Os outros colegas, ao ver o papel, devem ir dando pistas para que esse participante acerte de que cantor se trata. Todos os participantes devem passar pelo processo de adivinhação.</p> <p><u>Regras:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • O participante que está com o papel não pode, em momento algum, ler o nome do cantor; • Os participantes que estão a dar as pistas não podem dizer o nome do cantor e não podem dizer, diretamente, o nome das músicas desse cantor. • Os participantes que estão a dar as pistas não podem cantar nenhuma parte de uma música desse cantor; 	

2ª Atividade	“Jogo das cadeiras não eliminatórias”
Descrição da Atividade	
<p>Em primeiro lugar, a estagiária deve colocar as cadeiras em círculo, sendo que deve estar sempre uma cadeira a menos. Como na versão tradicional, a estagiária deve colocar a música e os participantes rodam as cadeiras. Quando a música parar, todos os participantes devem procurar um assento. Cada vez que se reinicia o jogo tira-se uma cadeira. Mas, ao contrário da versão tradicional, todos os participantes têm de se sentar nas cadeiras que vão ficando, ou por cima dos outros participantes, para que todos se mantenham em jogo. Ao longo do jogo os participantes têm de encontrar soluções para que todos se sentem. No final, todos os jogadores que começaram o jogo acabam divertidamente empoleirados uns nos outros sobre uma única cadeira.</p> <p><u>Regras Extra:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quando a estagiária bater as palmas uma vez, os participantes devem mudar o sentido da marcha à volta das cadeiras; • Quando a estagiária bater as palmas duas vezes, devem correr à volta das cadeiras, mas de costas; 	

3ª Atividade	“Adivinha o provérbio”
Descrição da Atividade	
<p>Inicialmente, a estagiária faz uma breve introdução sobre a importância que a comunicação não-verbal assume na comunicação com os outros. Depois, inicia-se o jogo que consiste numa tentativa de transmitir através de gestos determinados provérbios pré-definidos pela estagiária. Esta transmissão deve ser realizada apenas por gestos e os restantes devem adivinhar o provérbio de que se trata. O processo deve-se repetir até todos os participantes terem realizado a mímica.</p>	

Apêndice VIII – Planificação da atividade “Mural dos sonhos para 2020”

Sessão	“Mural dos Sonhos para 2020”
Data	30 de dezembro de 2019
Local	Comunidade Juvenil Francisco de Assis
Estagiária Responsável	Cátia Rosa
Grupo – Alvo	Crianças e Jovens entre os 8 anos e os 17 anos de idade

“Mural dos Sonhos para 2020”				
Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Conteúdos	Atividades	Recursos
Promover a comunicação e o relacionamento interpessoal;	Promover a interação; Fomentar a criatividade; Desenvolver a comunicação verbal; Perceber a importância do autoconhecimento e da individualidade enquanto seres humanos;	Ocupação dos Tempos Livres, Sonhos Comunicação Verbal	<p>1.ª atividade “Mural dos Sonhos para 2020”</p> <p>2.ª atividade “Palavras com Bola”</p> <p>3.ª atividade Atividade Livre</p>	<p>Materiais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tela de Esferovite; - Cartolinas; - Tesouras; - Canetas; - Cola; - Bola <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estagiária responsável - Participantes

	Promover o cumprimento de regras e limites;			Logística: - Sala de atividades da CJFA; - Campo de jogos da CJFA
--	---	--	--	--

1ª Atividade	Mural dos Sonhos para 2020
Descrição da Atividade	
<p>Esta atividade consistia na elaboração de um mural de sonhos para o ano de 2020. Numa fase inicial a estagiária deve dividir os participantes em dois grupos. Depois deve orientar um dos grupos para o recorte de corações e o outro para a elaboração da esferovite com o título “Sonhos para 2020”. Concluída a primeira fase, a estagiária deve distribuir um coração a todos os participantes, no qual vão ter que responder à seguinte pergunta “Qual é o vosso maior sonho/desejo para 2020?”. Depois de todos os corações escritos, os participantes devem partilhar os seus sonhos e colá-los na placa de esferovite. Depois, a estagiária volta a distribuir um coração, no qual os participantes devem responder à pergunta “Se tivessem a oportunidade de oferecer um desejo a alguém, a quem ofereciam e o quê?”. Por fim, devem colar os seus corações na placa de esferovite, repetindo-se o processo.</p>	

2ª Atividade	“Palavras com Bola”
Descrição da Atividade	
<p>Inicialmente a estagiária deve orientar os participantes para a realização de uma roda no chão. Para iniciar a atividade um dos participantes deve pegar na bola e começar a passar aos colegas ao som de uma música. Quando a música parar o participante que estiver com a bola na mão, deve escolher uma letra do alfabeto e dizer uma palavra que começa com essa letra. Depois deve passar a bola a um colega que tem de dizer outra palavra com essa letra. O processo repete-se sucessivamente. Quem repetir uma palavra ou não for capaz de dizer nenhuma palavra começada pela letra escolhida, abandona o jogo. O processo repete-se até que se encontre o “vencedor do vocabulário”.</p>	

Apêndice IX – Planificação da atividade “Hora do cinema”

Sessão	A Hora do Cinema
Data	3 de janeiro de 2020
Local	Comunidade Juvenil Francisco de Assis
Estagiária Responsável	Cátia Rosa
Grupo – Alvo	Crianças e Jovens entre os 8 anos e os 17 anos de idade

A Hora do Cinema				
Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Conteúdos	Atividades	Recursos
Promover a igualdade de oportunidades;	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar a integração e o desenvolvimento social; - Desenvolver a capacidade de observação crítica; - Estimular a gestão do livre-arbítrio; - Promover oportunidades de acesso a espaços do 	<p>Intervenção Comunitária</p> <p>Ocupação dos Tempos Livres,</p> <p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Pensamento Crítico</p>	Visualização de um filme	<p>Materiais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filme; - Computador; - Auditório do CCP; - Sistema de som; - Pipocas; - Transporte; <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estagiária responsável; - Participantes;

	município e a materiais audiovisuais;			Logística: Centro Cultural de Poiares (CCP)

Plano Detalhado das Atividades

1ª Atividade	Visualização do filme
Descrição da Atividade	
Esta atividade consiste na visualização de um filme. A estagiária deve pedir transporte da CJFA ao CCP e vice-versa. Quando chegarem ao CCP a estagiária deve dar um papelinho a cada um para se realizar uma votação entre dois filmes. Depois da votação concluída, a estagiária deve distribuir pipocas e proporcionar um ambiente mais parecido ao de um cinema real.	

Apêndice X – Questionário de avaliação da atividade “Hora do cinema”

**Avaliação da atividade
“Hora do Cinema”**



1. Gostaste da atividade?



2. Justifica a tua resposta

Apêndice XI – Análise SWOT

S

Pontos fortes/Forças:

- Receção por parte da equipa multidisciplinar da instituição de acolhimento;
- Integração na instituição de acolhimento;
- Crescimento profissional

W

Pontos fracos/Fraquezas:

- Divulgação de algumas atividades desenvolvidas;
- Pouco destaque do trabalho desenvolvido na área da educação nos meios de comunicação;

O

Oportunidades:

- Elaboração de um plano de formação que contém ações de formação que podem vir a ser, mais tarde, ministradas por nós, enquanto formadora;

T

Ameaças:

- Pandemia mundial Covid-19;

Anexos

Anexo I – Certificado da dinamização da ação de capacitação para pais integrada no Programa de Educação Parental desenvolvida no âmbito do Projeto “Realiza.te” da CIM-RC



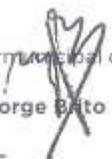
TÉCNICOS

Certifica-se que **Cátia Sofia Fernandes Rosa**, em representação do município de **Vila Nova de Poiares**, dinamizou a ação “**CAPACITAÇÃO PARA PAIS**” integrada no Programa de Educação Parental.

Esta ação, **com 28 horas de duração**, decorreu entre os dias 25-11-2019 e 27-01-2020, no Centro Cultural de Poiares, tendo sido dinamizada no âmbito do Projeto “Realiza.te”.

Coimbra, 27 de janeiro de 2020

1.º Secretário Executivo Intermunicipal da CIM Região de Coimbra


Jorge Brito



Realiza.te

CIM-RC COMISSÃO INTERMUNICIPAL DA REGIÃO DE COIMBRA

Colaborando por **CENTRO 2020** **REGIONAL 2020** 



Anexo II – Certificado da ação de capacitação para técnicos integrada no Programa de Educação Parental desenvolvida no âmbito do Projeto “Realiza.te” da CIM-RC



TÉCNICOS

Certifica-se que **Cátia Sofia Fernandes Rosa**, em representação do município de Vila Nova de Poiares, frequentou e concluiu, com aproveitamento, a ação “**CAPACITAÇÃO PARA TÉCNICOS**” integrada no Programa de Educação Parental.

Esta ação, com 21 horas de duração, decorreu nos dias 16, 17 e 18 de outubro de 2019 das 10h00 às 18h00, nas instalações da Escola Secundária D. Duarte de Coimbra – tendo sido dinamizada no âmbito do Projeto “Realiza.te”.

Coimbra, 18 de outubro de 2019

1.º Secretário Executivo Intermunicipal da CIM Região de Coimbra

Jorge Brito



Realiza.te

CIM RC

CENTRO REGIONAL 2020



Anexo III – Certificado da formação “Gestão de stress em tempos de isolamento” promovida pelo projeto EPIS



Certificado de Participação

Certificamos que

Cátia Rosa

Participou na Formação Online *Gestão do Stress em Tempos de Isolamento*, no dia 29 de abril de 2020, com a duração de 1 hora e dinamizada pela Dra. Goreti Moreira, psicóloga e coordenadora de equipas EPIS.



Diretor Geral da EPIS
Diogo Simões Pereira

Anexo IV – Certificado da formação “Como promover a autorregulação das crianças em tempos de isolamento” promovida pelo projeto EPIS



Certificado de Participação

Certificamos que

Cátia Rosa

Participou na Formação Online *Como Promover a Autorregulação nas Crianças em Tempo de Isolamento*, no dia 30 de abril de 2020, com a duração de 1 hora e dinamizada pela Dra. Liliana Romão, psicóloga e coordenadora de equipas EPIS.



Diretor Geral da EPIS
Diogo Simões Pereira

Anexo V - Certificado da formação “Promoção da aprendizagem em casa” promovida pelo projeto EPIS



Director Geral da EPIS
Diogo Simões Pereira