



One Step Up - skills for Learning to Learn

---

## Aprendendo a aprender

## Aprendendo diários reflexivos



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





O presente documento é produzido pelo projeto One Step Up - skills Learning to Learn (no. 2018-3-RO01-KA205-061167), uma ação Co-

financiado pelo programa Erasmus + da União Europeia com o objetivo de promover e fomentar a implementação bem-sucedida do desenvolvimento da competência um aprender a aprender a fim de alargar a participação na Aprendizagem ao Longo da Vida.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Agência Nacional e a Comissão não podem ser responsabilizadas por qualquer utilização que pode ser feita a partir das informações nele contidas ”.

A parceria do projeto foi formada por:

- Instituto Romeno de Educação de Adultos, Romênia
- Interactive Media Knowledge Transfer Intermediakt, Grécia
- Agenzia di Promozione Integrata per i Cittadini na Europa, Itália
- Regionalne Centrum Wolontariatu, Polônia
- Experimentaculo Associação Cultural, Portugal

Mais informações sobre o projeto podem ser encontradas em <https://onestepup.me/>



Este trabalho está licenciado sob um **Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 Licença Internacional.**

## Diários de aprendizagem

A educação formal tem sido frequentemente criticada por não oferecer aos jovens alunos oportunidades para desenvolver habilidades que são cruciais para enfrentar suas vidas profissionais.

Um aspecto importante para se conseguir isso em nossa sociedade baseada no conhecimento é a aprendizagem ao longo da vida. Dados os contextos e tecnologias em constante mudança e em constante melhoria, os jovens precisam ser capazes de aprender e se adaptar ao longo de suas vidas (Jonassen, Strobel, & Lee, 2006; Kenny et al., 1998). Para se tornarem aprendizes ao longo da vida, sua capacidade de se envolver na aprendizagem autodirigida é um componente crucial (Fabrizz, Ewijk, Poarch, & Büttner, 2014).

Portanto, os ambientes de aprendizagem devem permitir que os jovens analisem constantemente os problemas da sociedade e encontrem possíveis soluções / formas de resolvê-los, por meio de estímulos adequados que lhes permitam fazer perguntas como "o que sabemos?", "Como o problema pode ser abordado?" "E" Onde as informações podem ser encontradas?". Isso pode ser feito usando métodos de aprendizagem indutiva, como aprendizagem baseada em problemas ou projetos que colocam aplicativos e exemplos da vida real em primeiro lugar e permitem que os jovens sejam encorajados a se envolverem em si mesmos. aprendizagem dirigida (Prince & Felder, 2006).

Estes métodos promovem um processo de aprendizagem ativo que lhes permite ter uma maior responsabilidade pela sua própria aprendizagem em comparação com o ensino tradicional (aquele de que beneficiaram durante a solarização) e, por último, mas não menos importante, facilita totalmente a aquisição de competências. tais como pensamento crítico, resolução de problemas e desejo de aprendizagem ao longo da vida.

Portanto, é necessário que os jovens se conectem e integrem cognitiva e metacognitivamente estratégias motivacionais de maneiras adequadas (English & Kitsantas, 2013; Fabrizz et al., 2014).

Metacognição é a consciência do próprio pensamento e aprendizagem (Flavell, 1979). Permite aos jovens refletir sobre a sua própria aprendizagem, dissecar os próprios pensamentos, "discutir consigo próprios", ser capaz de identificar facilmente as alternativas possíveis e pensar constantemente sobre como as suas experiências irão moldar o seu futuro. evidências substancialmente suportadas de que a metacognição deve ser aprendida - não é algo em que todos os alunos se envolvam automaticamente na aprendizagem (Wedelin e Adawi, 2014). Assim, através deste trabalho pretendemos oferecer aos jovens métodos de aprendizagem ativos na educação não formal de forma a incentivá-los a refletir sobre os conteúdos de aprendizagem.

(Vos & de Graaff, 2004). Tanner (2012) fornece uma boa visão geral das várias atividades de

aprendizagem que promovem a metacognição, uma das quais são os diários de aprendizagem (também chamados de diários de aprendizagem ou diários de literatura). Os diários de aprendizagem podem ser usados de muitas formas diferentes, dependendo da finalidade, seja na forma de um blog público ou de um livro manuscrito, eles podem ser escritos a cada dia, uma vez por mês ou sempre que algo significativo acontece e pode ser estruturado de diferentes maneiras (Moon, 2003). As agendas são uma ferramenta de escrita para os alunos que podem ajudá-los no processo de reflexão e promover habilidades metacognitivas, proporcionando-lhes um ambiente de design escrito para seus pensamentos. Um design escrito cuidadoso e rápido estimula-os a refletir ativamente sobre o conteúdo de aprendizagem e seu próprio comportamento de aprendizagem, facilitando assim o uso de estratégias metacognitivas e sua integração (Fabriz et al., 2014; Jarvis, 2001). Desta forma, os diários de aprendizagem podem promover a aprendizagem dos jovens e apoiá-los no engajamento na aprendizagem orientada que se beneficia plenamente de ambientes de aprendizagem ativos. No entanto, pouco se sabe sobre a utilização de diários de aprendizagem na educação não formal e sua importância em determinados contextos disciplinares. Além de promover a aprendizagem, os diários de aprendizagem também podem ser usados para pesquisar a aprendizagem dos jovens, o que é uma parte importante da compreensão da aprendizagem. aprofundar e tomar decisões informadas para melhorar a educação não formal.

Tradicionalmente, a ênfase tem sido em pesquisar a educação em um contexto não formal sobre o que eles aprenderam no final de um curso ou programa, com uma pequena ênfase nos caminhos que os jovens seguem nesta fase final. Isso se reflete nos métodos de coleta de dados usados com frequência: entrevistas de fim de curso, pesquisas e avaliações de curso (Koro-Ljungberg & Douglas, 2008). Porém, para compreender os processos de aprendizagem dos jovens, é fundamental analisar os caminhos que percorrem durante a formação, quais os desafios que vivenciam, o que os motiva e o que sustenta a sua aprendizagem. Os diários de aprendizagem permitem que os treinadores / facilitadores de aprendizagem colem dados continuamente e abrem a possibilidade de investigar os caminhos dos jovens alunos com mais detalhes. Em contraste com os dados observacionais,

Existem, portanto, duas vantagens importantes dos diários de aprendizagem como método de coleta de dados: “Em primeiro lugar, eles permitem que a aprendizagem seja observada ao longo do tempo. Em segundo lugar, a aprendizagem pode ser investigada com validade ecológica porque os jovens completam os diários em seu ambiente natural de aprendizagem.

### ***Contexto e explicações teóricas***

Para facilitar o desenvolvimento do processo de reflexão e aprendizagem reflexiva, alguns programas de educação formal envolvem os alunos na escrita de diários reflexivos / de aprendizagem como uma das atividades de aprendizagem (Conner-Greene, 2000; Patton, Wood & Agarenzo, 1997; Woodward, 1998 ) Na prática da educação não formal, os diários de aprendizagem são um método comum, sem regras e metodologias de aplicação fixas, dado o contexto de aprendizagem mais desregulado. Como um método de avaliação, os diários de aprendizagem não apenas fornecem evidências de compreensão do conhecimento do conteúdo, reflexão, julgamento profissional e aplicação, mas também aumentam a autorreflexão crítica e a autoconsciência (Biggs, 1999; O'Rourke, 1998).

Escrever os diários requer que os jovens reflitam sobre as atividades de formação e aprendizagem realizadas, oferece oportunidade para que busquem e expressem sua aprendizagem de forma pessoal, para relacionar e aplicar o que aprendeu às suas próprias experiências pessoais.

Para alcançar os objetivos da educação não formal, os formadores e animadores juvenis visam não só desenvolver as competências e aptidões dos jovens, mas também proporcionar oportunidades para que reflitam sobre a sua experiência e prática, para que vejam como podem melhorar ainda mais os seus competências e habilidades. A prática reflexiva envolve uma abordagem metacognitiva na qual os jovens observam suas próprias ações, avaliam-nas e monitoram as melhorias em sua própria prática.

Dewey (1933) definiu reflexão como “a consideração ativa, persistente e cuidadosa de qualquer crença ou suposta forma de conhecimento à luz dos fundamentos que a apóiam e a conclusão adicional para a qual ela tende”. (p. 7). Schon (1983, 1987) argumentou que a reflexão deveria estar mais ligada à ação, então ele foi além de Dewey, e caracterizou os profissionais reflexivos como sendo capazes de pensar enquanto agem, reflexão-na-ação e também subsequentemente após uma ação, para considerar o que foi feito, reflexão sobre a ação.

A literatura indica que a aprendizagem da escrita do diário melhora reflexão, pensamento crítico, integração da teoria com a prática e promoção do crescimento profissional (Brown e Sorrell, 1993; Callister, 1993; Kea & Backon, 1999; O'Rourke, 1998; Patton, Sinclair & Woodward, 1997).

Os objetivos específicos do uso de diários reflexivos / de aprendizagem são que os jovens irão

- (1) compreender os diferentes aspectos da avaliação dos resultados de aprendizagem
- (2) refletir e analisar criticamente a prática atual dos procedimentos de avaliação
- (3) projetar procedimentos de avaliação apropriados relevantes para os objetivos do curso / disciplina

### ***Os diários reflexivos / de aprendizagem***

Os jovens são obrigatórios manter diários de aprendizagem de suas aprendizagens em cada sessão do treinamento. Como esta é uma experiência relativamente nova para a maioria dos jovens, um formato de diário prescrito será dado, e três perguntas, uma antes e duas depois da sessão, foram sugeridas para fornecer um foco para auxiliar a reflexão. Havia também uma seção de autorreflexão no diário. As perguntas a serem respondidas antes da sessão eram:

“O que eu quero descobrir mais desta sessão específica?”. Espera-se que, para responder a esta questão, os jovens tenham que percorrer o plano de formação, identificando as suas próprias necessidades de aprendizagem em relação às suas experiências e interesses anteriores.

Após a sessão, os alunos deveriam responder às perguntas:

“Qual é o grande ponto que aprendi nesta sessão?” e “Qual é a principal questão que ficou sem resposta nesta sessão?”. Essas duas perguntas foram elaboradas para ajudar os jovens a revisar e refletir sobre o que aprenderam durante a sessão, identificar áreas de aprendizagem que eles construíram através das várias atividades de treinamento e aprendizagem, relacionar isso às suas expectativas antes das sessões e identificar outras necessidades de aprendizagem.

A última e mais importante parte do diário de aprendizagem é uma autorreflexão em que os jovens são solicitados a se concentrar em seus pensamentos sobre a sessão, particularmente em integrar e relacionar o conteúdo à sua prática de aprendizagem.

Os diários de aprendizagem fornecem evidências de tarefas, atividades realizadas pelo participante no treinamento. Eles:

- estabelecer o ritmo das instruções durante a aprendizagem baseada em problemas
- facilitar o progresso da aprendizagem e autoavaliação
- são boas ferramentas de diagnóstico para avaliar o que os candidatos estão internalizando durante o processo de resolução de problemas

# Unidade 1

## Planejamento de ações usando diários de aprendizagem

### Justificativa

Nesta unidade, os jovens são estimulados a olhar para suas futuras ações e planos para essas ações. Muitos jovens não estão familiarizados com o estabelecimento de metas e planos futuros e, portanto, esta unidade permite que eles desenvolvam ainda mais suas habilidades de aprender a aprender.

### Objetivos

A unidade tem dois objetivos principais:

Para capacitar os jovens a desenvolver um plano de ação que detalha seus objetivos futuros e as etapas para alcançar esses objetivos

Para desenvolver ainda mais sua análise crítica e habilidades de reflexão crítica por meio da revisão, avaliação e desenvolvimento adicional de seus planos de ação (por meio do uso de diários de aprendizagem).

### Bases teóricas

O planejamento de ações duplicado pela reflexão faz parte do desenvolvimento do aluno autônomo. O uso do planejamento de ações permite e incentiva o aluno a assumir o controle de sua aprendizagem e de seu futuro. Muitos jovens com baixas qualificações terão tido poucas opções nas suas vidas em termos de aprendizagem pós-escolar, oportunidades de carreira e desenvolvimento de carreira e emprego. Portanto, assumir o controle de sua direção futura na aprendizagem do trabalho representa um passo importante para eles.

O planejamento de ações permite que os jovens planejem e direcionem seu futuro, o que pode envolver mais aprendizagem ou a mudança para um emprego. No planejamento de ação, o aluno planeja seus objetivos futuros usando uma mistura de metas de curto e longo prazo; identifica as barreiras para atingir seus objetivos (pode ser a falta de qualificações ou a falta de habilidades); desenvolve etapas que permitirão para superar essas barreiras e definir uma estratégia de avaliação

que lhes permita medir o seu sucesso em alcançar seus objetivos de curto e longo prazo. É crucial para este exercício que o aluno estabeleça seus objetivos e se aproprie deles. Por último, mas não menos importante, a reflexão sobre o processo de aprendizagem é essencial e, portanto, os diários de aprendizagem são uma boa solução.

### Abordagens pedagógicas

Nesta unidade, o Formador deve apoiar o jovem no desenvolvimento do seu plano de ação e na reflexão sobre o processo de implementação do plano de ação. O instrutor deve atuar como uma placa de sinalização, direcionando os alunos para as informações adequadas de que necessitam no desenvolvimento de seu plano de ação. O treinador também deve atuar em uma função de apoio, trabalhando com o aluno para capacitá-lo a desenvolver, avaliar o progresso (por meio de diários de aprendizagem), revisar e definir metas. O treinador é um recurso para o aluno e as atividades de aprendizagem acompanhadas pelo uso dos diários de aprendizagem são concebidas para permitir que os alunos os conclua com o mínimo de informação do treinador.

### Sessões práticas

Há apenas uma sessão prática para esta unidade e é para os alunos desenvolverem seu plano de ação e manterem um diário de aprendizagem acompanhando o progresso de seu plano de ação.



Título da atividade

**Planejamento de ações e acompanhamento diário de aprendizagem do processo**

Participantes

10-12 jovens

Resultados de aprendizagem

Young desenvolverá objetivos de curto prazo

Os jovens desenvolverão e consolidarão objetivos de longo prazo.

Os jovens realizarão seu plano de ação

Os jovens irão elaborar as suas próprias questões do diário de aprendizagem. Os jovens irão implementar um plano de ação

Os jovens irão monitorar seu progresso através do preenchimento regular dos diários de aprendizagem. Os jovens desenvolverão uma estratégia de avaliação final com base nas informações dos diários de aprendizagem

Descrição / Metodologia

Os jovens terão acesso à Internet e, quando isso não for possível, o Formador deve fornecer informações adequadas para os apoiar no desenvolvimento e conclusão do seu plano de ação. Os jovens devem ser encorajados, e tempo deve ser alocado, para revisar os Planos de Ação e implementá-los. Os alunos devem então ser encorajados a transferir seus objetivos do plano de ação para o Diário de Aprendizagem, onde podem revisá-los e atualizá-los regularmente.

#### Tempo sugerido

Duas / Três horas / sessão (uma sessão de elaboração e 2 ou 3 sessões de revisão dos objetivos).

Um período definido para a implementação, monitoramento e avaliação da implementação. Este período de tempo será acordado com cada um dos participantes. Eles terão que adaptar a quantidade de tempo alocada ao plano de ação ao escopo do plano de ação e à dimensão de seus objetivos

Este exercício seria adequado por um período de 3 a 6 meses, no qual uma mobilidade combinada seria o melhor método de implementação.

#### Materiais e recursos necessários

Planilha do plano de ação

Nome: Data:

<p>Metas de aprendizagem:</p>    <p>Objetivos de carreira:</p>	
<p>Objetivos de curto prazo</p>	<p>Informação necessária</p>
<p>Objetivos de Longo Prazo</p>	<p>Informação necessária</p>

Metas para atingir  
metas

Data Alvo

Data de  
Conclusão

Alcançou


Assinaturas:

ParticipantTrainer:

Data: Data

### Diretrizes para avaliação

Os participantes irão produzir um plano de ação de seus objetivos futuros de aprendizagem / emprego. Este plano deve ser desenvolvido pelo aluno, mas o instrutor deve revisar o plano com o aluno à medida que o plano é desenvolvido. O instrutor deve usar objetivos SMART (ou seja, específicos, mensuráveis, realizáveis, realistas e escalonados no tempo) para permitir que o aluno analise e avalie seu plano de ação. O Plano de Ação deve ser usado em conjunto com o Diário de Aprendizagem

### Diário de aprendizagem

<p>O que</p>	<p>Os jovens fazem breves notas sobre o que fizeram durante a implementação do plano de ação, durante qualquer uma das atividades que desenvolvemos no manual de métodos de educação não formal ou em qualquer atividade de educação não formal.</p>
<p>Por que</p>	<p>Os alunos fazem breves notas analíticas após concluir as sessões de treinamento ou qualquer outra atividade de aprendizagem e treinamento relacionada aos objetivos específicos.</p> <p>Deve-se enfatizar a utilidade de sua atividade de aprendizagem e a medição dos resultados da aprendizagem. Saber por que alguém está fazendo algo ajudará os jovens a deixar de ser um aluno passivo para se tornar um aluno ativo.</p>

<p>Reação</p>	<p>Os jovens fazem breves notas sobre sua resposta emocional à atividade: o efeito sobre eles como alunos deve ser notado. Isso permitirá que eles construam uma imagem de si mesmos como alunos.</p> <p>Esta reflexão permite aos jovens perceber o que e como gostam de aprender: as disciplinas e temas de que gostam - e os que não gostam tanto; se gostam de palestras ou leitura, se gostam de trabalho em grupo ou estudo independente.</p>
<p>Aprendido</p>	<p>Os jovens fazem breves notas sobre tudo o que acham que aprenderam com a atividade. Esta é a parte em que os alunos tornam seu aprendizado consciente, o que melhora a quantidade e a qualidade de seu aprendizado.</p>
<p>Definição de metas</p>	<p>Os jovens fazem breves notas sobre o que farão a seguir em relação ao seu aprendizado.</p>

Os diários de aprendizagem são ferramentas que podem aumentar o nível de qualidade nos processos de aprendizagem. Nos concentramos neste documento em oferecer exemplos e instrumentos concretos a serem usados em atividades juvenis conduzidas por um treinador. No entanto, os jovens podem usar os diários de aprendizagem como uma oportunidade prática para estimular sua experiência de aprendizagem em diferentes contextos: aprendizagem formal, aprendizagem não formal, aprendizagem informal.

### Título da atividade

### Quescussão e estruturação da aprendizagem pessoal

### Participantes

- Individual
- Grupo pequeno <10 (com grupos maiores, pode haver uma divisão em grupos menores com menos de 10 pessoas)

### Resultados de aprendizagem

A pergunta pode ser uma forma eficaz de gerar discussão e aprendizagem em áreas temáticas controversas, tradicionalmente difíceis e onde os jovens relutam em fazer perguntas, por isso pode funcionar particularmente bem para se aprofundar no desenvolvimento pessoal. As perguntas permitem que os participantes estruturem e estruturem seu pensamento, resultando em uma compreensão mais profunda do conteúdo.

Ao fazer com que os jovens façam perguntas, é possível convidá-los a gerar uma variedade de pensamentos sobre o assunto, sem exigir que eles expressem diretamente seus próprios pontos de vista. Além disso, com cada pergunta, os participantes provavelmente pensarão nas respostas para a pergunta proposta, melhorando assim seu aprendizado.

Dessa forma, eles também decidiriam automaticamente em qual aspecto de um tópico eles estão mais interessados e investidos, gerenciando seu aprendizado de acordo.

O método Quescussion foi inventado por Paul Bidwell no Departamento de Inglês da Universidade de Saskatchewan. Demonstrações adicionais do método podem ser encontradas aqui:

<https://app.secure.griffith.edu.au/exlnt/entry/8889/view>

### Descrição / Metodologia

1. Comece a pergunta fornecendo um gatilho. O estímulo pode ser um problema a ser resolvido, uma pergunta ou afirmação provocativa, algum texto ou palavra-chave, um videoclipe, uma apresentação multimídia ou um site a ser analisado ou discutido.
2. Faça uma pergunta para iniciar a discussão, certifique-se de que a pergunta esteja visível para todos, seja por meio de exibição de slides ou escrita no quadro (real ou virtual)
3. Os participantes só podem responder ou contribuir para a discussão formulando suas respostas como perguntas.
4. Esta atividade segue um modelo de discussão informal para que os jovens possam gritar perguntas enquanto pensam nelas. Uma pergunta não precisa estar diretamente relacionada à pergunta anterior.
5. As perguntas são gravadas em um quadro, real ou virtual
6. Existem três regras: (1) Apenas perguntas são permitidas. (2) Se alguém faz uma declaração, todos sinalizam "declaração!" e (3) a pessoa deve reformular a declaração em uma pergunta.
7. No final da pergunta-cussão, o grupo pode selecionar para focar a discussão em duas questões-chave levantadas. Alternativamente, se você notar conceitos errôneos de tendência, você pode resolvê-los.
8. Esta atividade funciona melhor quando é mantida por cerca de 10 minutos.
9. Se você tiver um grupo grande, divida-o em grupos menores de 8 a 10 alunos.

### Tempo sugerido

20 minutos



## Materiais e recursos necessários

Um quadro com marcadores ou um quadro digital para acompanhar as perguntas

## Diretrizes para avaliação

A avaliação ocorrerá durante a atividade. Os seguintes aspectos serão avaliados.

- Capacidade de refletir
- Comunicação
- Pensamento crítico
- Participação ativa
- Priorizando objetivos de aprendizagem

# Unidade 2

## Organizando sua memória

Muitos jovens hoje pensam que ser um aluno bem-sucedido significa ouvir educadores, professores e outros funcionários educacionais e aprender o que eles devem aprender. O problema intrínseco a esta abordagem é que nós, como seres humanos, somos incapazes de aprender muito de uma vez e que nossos recursos de aprendizagem não são infinitos. A razão é que nossa mente está dividida em duas partes que os psicólogos chamam: memória de curto prazo e memória de longo prazo.

1. A memória de curto prazo é aquela parte da mente que fazemos uso consciente, é a parte da mente da qual temos plena consciência. É aquela parte da mente que usamos regularmente para ler, aprender, obter informações.
2. A memória de longa data é a parte da mente que armazena as informações para usá-las no futuro. Essa memória contém todas as coisas que sabemos, mesmo que não tenhamos plena consciência delas no momento. Por exemplo, ao ler essas linhas específicas, você não está ciente de muitas das coisas que você tem domínio sobre nossa linguagem, conhecimento científico, etc.

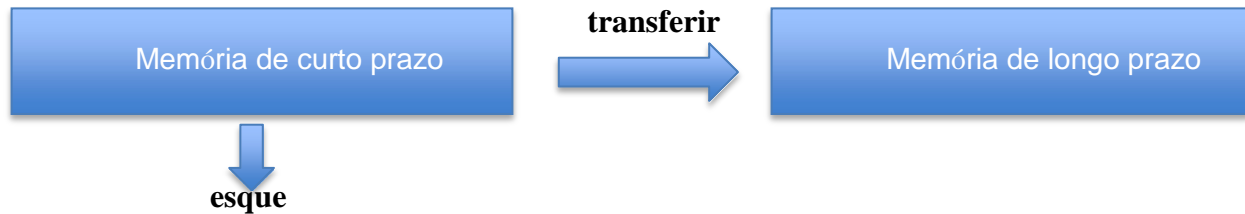
Ao todo, podemos resumir os dois tipos de memória:



A maioria das informações que aprendemos ao longo do tempo, usando nossa memória de curto prazo, não foi transferida para a memória de longo prazo. Por exemplo, você pode ouvir o nome de alguém e esquecer logo depois. Quando não transferimos as informações de nossa memória de curto prazo para

nossa memória de longo prazo, nós esquecemos. Ou transferimos as informações para nossa memória de longo prazo, mas não somos capazes de encontrá-las e usá-las.

### *O processo de lembrar e esquecer*



Portanto, existem duas situações relacionadas ao processo de lembrar:

- Uma é colocar coisas na sua memória de longo prazo
- A outra é encontrar uma maneira de colocá-los em uso

O principal problema para lembrar as coisas e transferi-las para a memória de longo prazo está relacionado à nossa capacidade de prestar atenção (usando nossa memória de curto prazo). De acordo com pesquisas psicológicas feitas ao longo do tempo, nossa memória de curto prazo é capaz de armazenar apenas um número limitado de informações de uma só vez (alguns dizem 3-4, outros 5-7). Essa limitação representa problemas para os humanos quando estão tentando aprender coisas novas. Para poder transferir algumas das informações para nossa memória de longo prazo, devemos estar cientes de não colocar pressão sobre nossa memória de curto prazo.

Se você prestar atenção a cada linha de um livro ou a cada frase de um treinador e professor, provavelmente acabará se esquecendo de muitas das informações que foram transmitidas. Portanto, a melhor solução é usar estratégias de foco para poder transferir informações essenciais para sua memória de longo prazo.

## **Sessão prática**

### **Brainstorming colaborativo de mapas**

#### **mentais. Por que usar o mapeamento**

#### **mental de grupo?**

A força do mapeamento mental de grupo está em sua simplicidade. A técnica é fácil de aprender e não requer nenhuma habilidade, conhecimento ou equipamento especializado para facilitar em um ambiente de grupo. Desenvolvendo um mapa mental:

- É uma boa maneira de aquecer um grupo, fazer as pessoas pensarem e envolvê-las no tópico em questão
- É uma maneira rápida e eficiente para as equipes gerarem e capturarem ideias
- Incentiva a espontaneidade e criatividade enquanto mantém uma estrutura para as ideias geradas
- Melhora a resolução de problemas e incentiva o pensamento de uma perspectiva mais ampla
- Ajuda a quebrar grandes conceitos e projetos em partes mais gerenciáveis
- Fornece uma visão geral do assunto, mas também pode capturar uma grande quantidade de detalhes à medida que as camadas se desenvolvem
- Destaca conexões entre diferentes linhas de pensamento

### Título da atividade

Mapas mentais para atividades profissionais

### Participantes

5 jovens

### Resultados de aprendizagem

Um mapa mental é um esboço no qual as categorias principais irradiam de uma imagem central e as categorias menores são retratadas como ramos de ramos maiores.

Os jovens serão capazes de compreender / refletir em que são bons (aptidões, competências, aptidões)

Os jovens serão capazes de compreender / refletir seus pontos fortes e fracos no processo de aprendizagem

Os jovens poderão tomar decisões sobre ações futuras, a fim de melhorar seu processo de aprendizagem de forma a se aproximarem do que desejam alcançar em sua futura profissão.

### Descrição / Metodologia

Os participantes devem identificar duas das profissões / empregos dos sonhos que desejam adquirir no futuro.

Eles identificam 10 empregos / profissões e os colocam no quadro negro.

Para cada profissão, eles devem identificar as competências, habilidades e habilidades que são necessárias. Essas habilidades estão relacionadas às profissões por meio do desenho de linhas. A partir das habilidades, novas linhas são traçadas refletindo a experiência profissional / educacional / de vida necessária para adquirir essas habilidades específicas.

Eles devem fazer perguntas uns aos outros e identificar se podem se qualificar nesses empregos / profissões específicos.

### Tempo sugerido

1 hora

### Materiais e recursos necessários

Papelão, caneta, canetas / lápis coloridos, post-its e um quadro-negro

### Diretrizes para avaliação

A avaliação ocorrerá durante a atividade. Os seguintes aspectos serão avaliados.

- Capacidade de refletir
- Comunicação
- Autonomia
- Participação ativa

### Título da atividade

Mapas mentais em diários de aprendizagem

### Participantes

Atividade individual

### Resultados de aprendizagem

Um mapa mental é um esboço no qual as categorias principais irradiam de uma imagem central e as categorias menores são retratadas como ramos de ramos maiores.

Os jovens serão capazes de compreender / refletir em que são bons (aptidões, competências, aptidões)

Os jovens serão capazes de compreender / refletir seus pontos fortes e fracos no processo de aprendizagem

Os jovens poderão tomar decisões sobre ações futuras, a fim de melhorar seu processo de aprendizagem de forma a se aproximarem do que desejam alcançar em sua futura profissão.

### Descrição / Metodologia

Os jovens são solicitados a utilizar mapas mentais para uma melhor assimilação das informações que descobrem nas atividades de formação, na escola ou mesmo nas atividades da vida diária.

Para cada tópico de interesse que eles encontraram em suas atividades, eles são solicitados a desenhar um mapa mental, fazendo conexões e criando ramificações. Este exercício levará a um conhecimento profundo e domínio do conceito / tópico.

Começaremos com exemplos relacionados ao trabalho com jovens: inclusão social, antidiscriminação, multiculturalismo, representação juvenil, etc.

### Tempo sugerido

30 minutos

### Materiais e recursos necessários

Computador, caneta e papel

### Diretrizes para avaliação

A avaliação ocorrerá durante a atividade. Os seguintes aspectos serão avaliados.

- Capacidade de refletir
- Comunicação
- Autonomia
- Participação ativa



# Unidade 3

## Acompanhamento do processo de aprendizagem

Justificativa:

Quando os jovens são ajudados a mergulhar em seus próprios processos de pensamento e aprendizagem, eles são levados a pensar sobre a eficácia das estratégias que usaram para atingir os objetivos de aprendizagem que estabeleceram. Planejar o que fazer, monitorar o progresso para alcançá-lo e avaliar o resultado pode ajudar os jovens a ter mais controle sobre seus processos de pensamento e aprendizagem e equipá-los com habilidades de aprender a aprender.

Objetivos.

Esta etapa do processo consiste em uma autoavaliação que aumentará a capacidade dos alunos:

- para refletir sobre experiências passadas
- para lembrar e entender o que aconteceu
- para ter uma ideia mais clara do que foi aprendido e alcançado
- compartilhar a responsabilidade pela organização de seu trabalho
- para manter registros das atividades realizadas
- para tomar decisões acertadas sobre ações e metas

futuras. Base teórica

Dentro da estrutura de um processo, um marco é um evento que recebe atenção especial. Frequentemente, é colocado erroneamente no final de um estágio para marcar a conclusão de um pacote de trabalho ou fase. Em vez disso, os marcos devem ser colocados antes do final de uma fase para que ações corretivas possam ser tomadas, se surgirem problemas, e a entrega possa ser concluída no prazo.

## Abordagens pedagógicas

Quando os treinadores ajudam os jovens a refletir e monitorar seu progresso no sentido de alcançar seus objetivos de aprendizagem, eles estão pedindo aos alunos que pensem sobre seu aprendizado.

Os jovens também precisam construir uma compreensão informada e perspicaz de seu próprio comportamento e aprendizagem.

Os jovens precisam de uma maneira direta de revisar e registrar regularmente seu progresso ao longo do processo e precisam desenvolver estratégias para identificar facilmente o que conta como evidência de progresso em direção a uma meta. As evidências precisam ser específicas e gerenciáveis.

Os treinadores precisam dar tempo para que os jovens reflitam sobre seu progresso e preparem seu relatório. É importante que isso se torne um exercício que ajude os alunos a pensar sobre:

- o que eles alcançaram
- o processo de aprendizagem deles
- seus pontos fortes no processo de aprendizagem
- áreas a serem melhoradas e os próximos passos a seguir na sua aprendizagem.

## ATIVIDADE 1

Título da atividade
<b>A árvore do sucesso</b>
Participantes
10-12 jovens
Resultados de aprendizagem
<p>Os jovens serão capazes de compreender / refletir o que alcançaram</p> <p>Os jovens serão capazes de compreender / refletir seus pontos fortes e fracos no processo de aprendizagem</p> <p>Os jovens poderão tomar decisões sobre ações futuras para melhorar seu processo de aprendizagem.</p>
Descrição / Metodologia
<p>Esta atividade pode ser realizada individualmente ou em grupo, conforme será explicado. O objetivo da atividade é produzir um efeito de espelho e estimular a motivação por meio do compartilhamento de experiências. A semelhança dessas experiências entre os participantes é particularmente relevante, pois eles as perceberão como fatos importantes.</p> <p>A atividade tem três partes: primeiro, a definição de sucesso será construída; em segundo lugar, os participantes trabalharão no arquivo da árvore de sucesso e, em terceiro lugar, os participantes compartilharão seus arquivos e experiências.</p> <p>Parte 1</p>

Para iniciar a atividade, os participantes sentam-se formando um U na sala e são solicitados a escrever em uma nota adesiva o que significa sucesso para eles. Para ajudar e promover sua reflexão, o facilitador lerá as seguintes citações:

- Neste mundo existem dois tipos de pessoas: aqueles que se sentam debaixo de uma árvore e esperam que o fruto caia em suas mãos, e aqueles que se levantam para pegar os frutos que desejam.
- Você é bem-sucedido a partir do momento em que começa a se mover para um objetivo digno.

Notas adesivas serão escolhidas e reunidas para construir uma definição coletiva de sucesso no quadro-negro. O facilitador incluirá as palavras-chave sugeridas pelos participantes. Se palavras como realização pessoal, realização, objetivo, desafio, esforço, etc. não foram incluídas, o facilitador irá escrevê-las no quadro negro.

#### Parte 2 (2 horas)

Os participantes recebem uma página em branco, onde terão que lembrar e reconhecer as experiências bem-sucedidas de seu processo de aprendizagem. Esses sucessos podem incluir:

Os participantes escolherão três experiências de sucesso que são cobertas pela afirmação “Alcansei algo importante para mim” e as compartilharão com o grupo. Então, eles irão criar a “árvore de sucessos” livremente, mas com três ramos, cada um representando um sucesso. Os frutos dos galhos representarão os benefícios obtidos com a experiência e o tronco da árvore representará as habilidades que contribuíram para o sucesso. As raízes representarão o que foi indispensável para se alcançar o sucesso em termos de conhecimentos e atitudes.

O facilitador apoiará os participantes durante o processo para desenvolver e organizar suas

#### ideias. Parte 3

Assim que todos os participantes terminarem sua “árvore de sucessos”, um por um eles terão 10 minutos para apresentá-la ao grupo. O facilitador explicará que essas árvores estão vivas e podem crescer e ser nutridas por novas experiências.

O grupo pode fazer perguntas sobre as árvores. Eles devem prestar atenção às habilidades e conhecimentos que ouvem em cada história.

Para encerrar as atividades, os participantes escolherão uma, duas ou três experiências de sucesso e preencherão a apostila "Meus meios de sucesso são ..." O centro da apostila incluirá a experiência de sucesso e os triângulos ao redor incluirão os aspectos associados à realização deste sucesso.

### Tempo sugerido

2,5-3 horas

### Materiais e recursos necessários

Papelão, caneta, canetas / lápis coloridos, post-its e um quadro-negro

### Diretrizes para avaliação

A avaliação ocorrerá durante a atividade. Os seguintes aspectos serão avaliados.

- Capacidade de refletir
- Comunicação
- Autonomia
- Participação ativa

## ATIVIDADE 2

Título da atividade
<b>O rio da aprendizagem: conclusões de objetivos vitais</b>
Participantes
10-12 jovens
Resultados de aprendizagem
<p>Os jovens refletirão sobre as diferentes dimensões da aprendizagem</p> <p>Os jovens irão identificar e planejar a realização de objetivos vitais por meio de processos de tomada de decisão e ações</p> <p>Os jovens estarão engajados e motivados em tomar ações futuras</p>
Descrição / Metodologia
<p>O facilitador pede aos participantes que desenhem um rio representando sua aprendizagem no futuro (veja o exemplo em anexo).</p> <p>O rio terá vários afluentes, cada um representando uma esfera de aprendizado. A título de sugestão, podem ser incluídas quatro esferas de aprendizagem (pessoal, social, familiar e profissional), mas é livre incluir as esferas de que goste.</p> <p>O treinador explica que os alunos devem pensar em como gostariam que fosse seu aprendizado no futuro. Eles têm que pensar no longo prazo e reduzir progressivamente o tempo de visualização, utilizando as perguntas abaixo:</p>

Como você imagina que será seu aprendizado daqui a 10 anos? (Você terá XX anos) Como você imagina que seu aprendizado acontecerá em 5 anos? (Você terá XX anos) Como você imagina que seu aprendizado acontecerá em 3 anos? (Você terá XX anos) Como você imagina que seu aprendizado acontecerá em 1 ano? (Você terá XX anos)

O que você precisa fazer AGORA para alcançar o objetivo / cenário planejado para daqui a um ano?

Cada afluente do rio é dividido com várias marcas que sinalizam o período de 1, 3, 5 e 10 anos.

Os participantes recebem papéis de várias cores e recortam círculos de cores diferentes para marcar os diferentes elementos de cada afluente do rio:

- Os resultados desejados serão marcados com círculos vermelhos
- Os obstáculos a serem encontrados serão marcados com círculos azuis
- O tempo dedicado a cada projeto será rotulado com círculos verdes
- O suporte que eles terão será marcado com círculos lilás

Depois que todos os alunos desenharem seu rio e tiverem pensado um pouco sobre seu futuro, mais tarde, individualmente ou em grupos, o facilitador pode ajudar os participantes a fazer uma lista especificando os passos que eles terão que realizar em cada esfera de aprendizagem. Eles podem organizar as informações em uma tabela para cada esfera de aprendizagem com as seguintes colunas a serem preenchidas:

- Objetivos a atingir no próximo ano, mas também a médio prazo
- Ações a serem tomadas a fim de atingir os objetivos
- Tempo necessário para atingir os objetivos
- Recursos necessários (próprios ou externos)
- Reconhecimento do objetivo alcançado

Além disso, os participantes também podem resumir essas informações e priorizar os eventos na tabela incluída na Planilha.

O evento / ação deve acontecer dentro de:

6 meses	GRAU DE IMPORTÂNCIA  (veja abaixo a escala)	1 ano	GRAU DE IMPORTÂNCIA	2 anos ou mais	GRAU DE IMPORTÂNCIA

Esquema de reclassificação de perspectiva temporal

Importância do tempo	Nada	Só um pouco	O suficiente	Muito	Completamente
Dentro de 5 meses					
Dentro de 1 ano					
Dentro de 2 anos					



O facilitador explica que os participantes devem inserir os eventos que identificaram previamente na tabela incluída na Planilha para cada esfera e, em seguida, avaliar o grau de importância de cada evento.

Para a avaliação, os alunos podem usar uma escala de 1 a 5, onde:

5 = completamente

importante 4 = muito

importante

3 = um pouco

importante 2 = um

pouco importante

1 = nada importante

No final da sessão, o facilitador pode perguntar aos participantes como eles se sentem sobre os desafios vitais que planejaram e comentar sobre como o processo para alcançá-los pode ser (por exemplo, longo, complicado, em algum ponto frustrante, etc.).

Esta é uma oportunidade para encerrar a sessão com um sentimento otimista e falar sobre as competências que podem ser úteis no processo de alcance dos objetivos.

Dinheiro

Social

Família

Trabalhar

Pessoal

Tempo sugerido

1 hora para cada esfera

Materiais e recursos necessários

Quadro-negro, papel, canetas, arquivo da Roda da Vida, Planilha Rio da Vida (opcional), laptop, papel de várias cores para os círculos.

## Diretrizes para avaliação

A avaliação ocorrerá durante a atividade.

Os seguintes aspectos podem ser avaliados:

- Participação ativa
- Habilidades de comunicação
- Conscientizou sobre o processo de aprendizagem
- Reflexão
- Agindo com autonomia e conhecimento de si

### ATIVIDADE 3 - Diário de aprendizagem

<p>O que</p>	<p>Os alunos fazem breves notas sobre o que fizeram durante a sessão prática da unidade.</p>
<p>Por que</p>	<p>Os alunos fazem breves notas analíticas após concluírem a unidade. Deve-se enfatizar a utilidade de sua atividade de aprendizagem e a medição dos resultados da aprendizagem. Saber por que alguém está fazendo algo ajudará os alunos a deixarem de ser passivos para se tornarem ativos.</p>
<p>Reação</p>	<p>Os jovens fazem breves notas sobre sua resposta emocional à atividade: o efeito sobre eles como alunos deve ser notado. Isso permitirá que construam uma imagem de si mesmos como aluno e como aluno.</p> <p>Esta reflexão permite que os alunos percebam o que e como gostam de aprender: as disciplinas e tópicos de que gostam - e os que não gostam tanto; se gostam de palestras ou leitura, se gostam de trabalho em grupo ou estudo independente.</p>
<p>Aprendido</p>	

	<p>Os jovens fazem breves notas sobre tudo o que acham que aprenderam com a atividade. Esta é a parte em que os alunos tornam seu aprendizado consciente, o que melhora a quantidade e a qualidade de seu aprendizado.</p>
Definição de metas	<p>Os jovens fazem breves notas sobre o que farão a seguir em relação ao seu aprendizado.</p>

#### ATIVIDADE 4 - O que aprendi?

Título da atividade
O que eu aprendi
Participantes
Até 30 participantes ou trabalhando em grupos.
Resultados de aprendizagem
<ul style="list-style-type: none"><li>- Compreender a semelhança entre os desafios da aprendizagem entre as pessoas.</li><li>- Compreender a diferença na aprendizagem quando se trata de conhecimentos e habilidades.</li></ul>
Descrição / Metodologia

O exercício começa com a lembrança da experiência de cada participante de uma experiência de aprendizagem de algum tempo anterior.

Posfácio no plenário, o grupo discute o que é aprendizagem:

“O que significa aprender algo?”

'Como você se sente quando você aprende algo?'

'Quais são as características do processo de aprendizagem?'

“Quais são os fatores mais comuns que interrompem o processo de aprendizagem ??

Os facilitadores escrevem exemplos de lições aprendidas em um quadro branco ou flip chart.

Depois de criar uma definição geral de aprendizagem, os facilitadores sugerem a divisão do processo de aprendizagem em dois grupos: conhecimentos e habilidades.

Em seguida, os participantes são convidados a pensar individualmente e em silêncio sobre uma lição importante aprendida em sua vida (ou no período de tempo do evento selecionado) no que diz respeito a conhecimentos e habilidades (uma de cada categoria). Os participantes escrevem as coisas que selecionaram em cartões.

Depois disso, os participantes trabalham em pares, compartilhando seus pensamentos e respondendo às perguntas:

1. Por que aprendeu isso? (Motivação para aprender)
2. Como eu aprendi isso? (Maneiras de aprender).

O resumo da sessão é feito em plenário criando uma lista comum de fatores que motivam a aprendizagem e a forma como as pessoas aprendem.

Tempo sugerido

45 minutos

## Materiais e recursos necessários

- Cartas
- Marcador / canetas
- Apresentação de introdução (PowerPoint)

## Diretrizes para avaliação

Exercício baseado em:

Métodos de reflexão. Ferramentas para tornar o aprendizado mais significativo. Guia prático para instrutores e facilitadores.

Autores: Femke Gordijn com Natalia Ernstman, Jan Helder e Herman Brouwer (2018) Wageningen Center for Development Innovation.



# Unidade 3

## Seguindo em frente

### Justificativa

Hoje, um dos principais desafios da educação é garantir o desenvolvimento das competências necessárias para enfrentar as mudanças trazidas pela sociedade da informação. Nessa nova sociedade, o sucesso ou o fracasso social estão significativamente associados à capacidade de selecionar e processar informações (Flecha, Gómez, & Puigvert, 2003), bem como às habilidades intelectuais e cognitivas (Delors, 1996).

As mudanças na sociedade da informação não afetam apenas a tecnologia e a economia, mas também a família, a cultura, a identidade e as relações pessoais. O advento da sociedade da informação implicou também uma “viragem dialógica”: cada vez mais indivíduos, grupos, instituições e formas de compreender a realidade e de gerar conhecimento associam-se à comunicação e ao diálogo, mais concretamente, a um diálogo que ajuda a construir consensos e a fazer decisões (Aubert & Soler, 2007). A linguagem tornou-se mais crucial do que nunca como meio de diálogo e permite que as pessoas se entendam e tomem decisões sobre seu presente e futuro em todos os ambientes sociais (Racionero & Valls, 2007).

Além disso, as melhores práticas educacionais na Europa se enquadram na virada dialógica nas ciências da aprendizagem (Racionero & Padrós, 2010). Nesse quadro, as propostas pautadas na aprendizagem dialógica são essenciais para a educação, pois dão uma resposta de qualidade às necessidades educacionais da atualidade.

Por todos esses motivos, ao longo desta unidade:

- Algumas características da situação atual e cenários futuros serão identificados.
- Habilidades dialógicas de aprendizagem serão colocadas em jogo.
- Serão definidas estratégias dialógicas de sucesso para alunos jovens e adultos com baixo nível educacional.

## Objetivos.

Refletir sobre algumas das características mais significativas da sociedade da informação e seus desafios para continuar a desenvolver a capacidade de aprender a aprender para o futuro.

Ter consciência da importância do diálogo e da interação para aprender e aprender a aprender.

Promover uma atitude positiva e pró-ativa perante o presente e o futuro, para que os participantes se sintam aptos a encontrar alternativas para cenários futuros que podem ser incertos.

## Bases teóricas

A capacidade de selecionar e processar informação (Flecha, Gómez, & Puigvert, 2003), bem como a capacidade de comunicar e participar em diálogos que ajudem a construir consensos e a tomar decisões são competências importantes para a aprendizagem no contexto da sociedade da informação e do ser. capaz de aprender como aprender mais no futuro. O desenvolvimento dessas capacidades é particularmente importante para os jovens adultos, que tiveram muito poucas oportunidades na vida acadêmica e profissional.

A capacidade de selecionar e processar informações apresenta, atualmente, características diferentes das da sociedade industrial (Flecha, Gómez, & Puigvert, 2003). Por exemplo, obter acesso e acumular informações não são mais as chaves, pois as informações estão cada vez mais ao alcance de todos, além de serem baratas e rapidamente acessíveis. O problema agora é a seleção da informação certa para cada circunstância, junto com seu processamento e uso adequado. A informação também desempenha um papel importante em nossas decisões, tanto para o presente quanto para o futuro.

A capacidade de comunicar-se e de participar de diálogos que ajudem a construir consensos e a tomar decisões é essencial para enfrentar o presente e tomar decisões para o futuro. Essa habilidade é universal e, portanto, uma ferramenta potencial para todos aqueles que não possuem diplomas acadêmicos formais, mas têm outras experiências de vida, trabalho e sociais. As ciências sociais contemporâneas têm descrito como antigas relações de poder são questionadas nas sociedades atuais por um processo que requer um aumento do diálogo na tomada de decisões que afetam

nossas vidas como indivíduos e como grupos (Aubert & Soler, 2007). Cada vez mais resolvemos problemas por meio do diálogo. Essa virada social tem sido denominada “virada dialógica” devido à centralidade que o diálogo tem em todos os campos: política, trabalho, educação, família, amigos, etc. As velhas hierarquias de poder, características da era industrial, estão cada vez mais perdendo legitimidade. O incremento das interações dialógicas faz parte dessa virada. As interações dialógicas são interações baseadas na igualdade e que buscam o entendimento entre todos os participantes e interlocutores, valorizando os argumentos de acordo com sua contribuição para o conhecimento e não de acordo com a posição de poder de seu autor. A reflexão dialógica consiste num processo de reflexão, diálogo e decisão, e constitui uma das melhores formas de minimizar o risco e a desorientação, pois considera os diferentes pontos de vista apresentados pelos participantes, ajudando a decidir a melhor opção com mais liberdade e argumentos. A virada dialógica de nossa sociedade nos desafia a fortalecer habilidades associadas ao aprender a aprender, a estabelecer interações dialógicas e a fazer reflexões dialógicas, para que as pessoas possam tomar melhores suas decisões, no presente e no futuro, e estabelecer relações de igualdade. Além disso, isso contribuiria para a coesão social. As ciências da aprendizagem e as teorias educacionais atuais estão alinhadas com essa “virada dialógica” da sociedade e colocam o diálogo no centro de qualquer processo de aprendizagem. Na verdade, já psicólogos como Vygotsky (1978) destacaram a necessidade de interações sociais para o desenvolvimento, com a aprendizagem sendo primeiramente criada interfisiologicamente e posteriormente internalizada. Cada vez mais, a intersubjetividade é reconhecida atualmente como impulsionadora do desenvolvimento de nossas competências. Todo o nosso aprendizado está situado, em uma comunidade, em um quadro cultural e social (Racionero & Padrós, 2010). A aprendizagem dialógica (Flecha, 2000) é baseada no diálogo Igualdade, Inteligência cultural, Transformação, Dimensão instrumental, Criação de sentido, Solidariedade, Igualdade das diferenças.

A aprendizagem dialógica e seus princípios podem contribuir para o desenvolvimento de habilidades relacionadas ao aprender a aprender, bem como de habilidades relacionadas à aprendizagem ao longo da vida exigida. Dentre essas habilidades destacam-se as habilidades de tomar decisões, aprender, pensar por si, analisar a sociedade, ter intuição para inovar, se comunicar, ensinar e se relacionar com pessoas em contextos de interculturalidade. Também é importante ter a capacidade de lutar contra o pensamento pessimista, o que implica ter certeza de que a superação das dificuldades é possível (Racionero & Valls, 2007), mesmo que os riscos aumentem na era da informação.

## Abordagens pedagógicas

O facilitador promoverá reflexões dialógicas e interações dentro do grupo, com foco especialmente na promoção de diálogos igualitários e troca dialógica entre os participantes e entre formadores e participantes. De forma mais concreta, as atividades promovidas nas sessões são principalmente: encontros dialógicos, trabalhos em grupos heterogêneos, análise de textos para obtenção de consenso, apresentações orais e elaboração de estratégias.

Assim, esta unidade é uma oportunidade para os jovens terem consciência da importância que o diálogo tem em todos os processos e atividades de aprendizagem.

Título da atividade
<b>Diário de aprendizagem</b>
Participantes
10-12 jovens
Resultados de aprendizagem
<p>Os jovens compreenderão os benefícios da capacidade de selecionar e processar informações</p> <p>Os jovens compreenderão as implicações da “virada dialógica” no desenvolvimento da capacidade de aprender a aprender.</p> <p>Os jovens desenvolverão sua capacidade de analisar, fazer reflexões dialógicas e se engajar na comunicação dialógica.</p>
Descrição / Metodologia

1. Localização e estrutura da unidade
2. Leitura dos textos da unidade em pequenos grupos (ver instruções nas fichas de trabalho)
3. Debate entre todo o grupo (veja as instruções nas Planilhas 5)
4. Identifique em pequenos grupos as estratégias que os participantes pensam poder colocar em prática para aprender a aprender no contexto da sociedade da informação.
5. Debate em grupo
6. Cada participante detalhará em seu diário de aprendizagem as estratégias que podem ser úteis para melhorar seu Plano de Ação ao final da unidade.

#### Tempo sugerido

1,5 horas

#### Materiais e recursos necessários

Planilhas 5 para cada participante.

1. Leia os seguintes textos em pequenos grupos.
  - Cada pessoa destacará as ideias que acredita serem mais significativas.

#### Sociedade da informação

No início do último quarto do século XX, os grupos dominantes deram prioridade a uma rápida introdução na revolução informacional. A nova economia aumenta a importância das ocupações que trabalham com um alto conteúdo de informação e conhecimento. Antes era importante produzir tomate ou carro e agora o que importa é prestar serviços como turismo ou saúde. No entanto, a mudança fundamental não está no que é produzido ou feito, mas no processo pelo qual é produzido ou feito. A produção de tomates, automóveis ou serviços de saúde continuará sendo importante, mas é tudo

sendo feito por meio de um processo cada vez mais informativo. Os processos informacionais estão dominando progressivamente todos os setores primários, secundários e terciários.

A agricultura e a indústria não desaparecem nem deixam de ter importância, mas ambas introduzem cada vez mais processos informacionais na produção.

Na sociedade da informação, a principal fonte de sucesso ou fracasso de indivíduos, grupos e instituições é sua capacidade de selecionar e processar informações relevantes.

O fator chave não é o acúmulo de informações ou o acesso a elas, pois a cada dia há mais informações ao alcance de mais pessoas.

(Fragmentos do livro: Flecha, R., Gómez, J., & Puigvert, L. (2001). Contemporâneo Teoria Sociológica. Nova York: Peter Lang)

#### A virada dialógica

1. Compartilhe as ideias que você destacou, argumentando por que as considera importantes e relacionando-as aos desafios que essas realidades representam para encontrar um emprego e continuar aprendendo.
2. Faça anotações para participar de um debate com todo o grupo.
3. Debate com todo o grupo. Compartilhe com todo o grupo as idéias que foram mais significativas. Estabeleça os principais desafios que acredita que este cenário implica e as competências que temos de desenvolver para nos integramos plenamente a este novo contexto
4. Em pequenos grupos, estabeleça as estratégias que você acredita que podem ser úteis para você aprender no contexto da sociedade da informação e da virada dialógica.
5. Debate com todo o grupo. Apresente as estratégias ao resto do grupo. Argumentando por que você os considera importantes.
6. Cada participante detalhará em seu diário de aprendizagem as estratégias que podem ser úteis para melhorar seu Plano de Ação ao final da unidade.

No início do último quarto do século XX, os grupos dominantes deram prioridade a uma rápida introdução na revolução informacional. A nova economia aumenta a importância das ocupações que trabalham com um alto conteúdo de informação e conhecimento. Antes era importante produzir tomate ou carro e agora o que importa é prestar serviços como turismo ou saúde. No entanto, a mudança fundamental não está no que é produzido ou feito, mas no processo pelo qual é produzido ou feito. A produção de tomates, automóveis ou serviços de saúde continuará sendo importante, mas tudo está sendo feito por um processo cada vez mais informativo. Os processos informacionais estão dominando progressivamente todos os setores primário, secundário e terciário.

A agricultura e a indústria não desaparecem nem deixam de ter importância, mas ambas introduzem cada vez mais processos informacionais na produção.

Na sociedade da informação, a principal fonte de sucesso ou fracasso de indivíduos, grupos e instituições é sua capacidade de selecionar e processar informações relevantes.

O fator chave não é o acúmulo de informações ou o acesso a elas, pois a cada dia há mais informações ao alcance de mais pessoas.

(Fragmentos do livro: Flecha, R., Gómez, J., & Puigvert, L. (2001). Contemporâneo Teoria Sociológica. Nova York: Peter Lang)

#### Diretrizes para avaliação

- Identificação de traços característicos da sociedade da informação e de elementos relacionados à virada dialógica da sociedade.
- Promoção de interações dialógicas e reflexões.

### Título da atividade

## **Criação de um plano de ação conjunto**

### Participantes

10-12 jovens

### Resultados de aprendizagem

Os jovens serão capazes de resumir o que aprenderam durante o programa de treinamento.

Os jovens serão capazes de usar o conhecimento em contextos de aprendizagem futuros e compartilhá-lo com outros jovens alunos.

Os jovens serão capazes de analisar, fazer reflexões dialógicas e se engajar na comunicação dialógica para superar diferentes situações.

### Descrição / Metodologia

Os participantes criarão um Plano de Ação Conjunta em grupos pequenos (4-5 participantes) e heterogêneos, que trabalharão juntos com base na interação e no diálogo. Os pontos fortes e fracos do plano proposto serão discutidos nos grupos.

### Tempo sugerido

1,5 horas

### Materiais e recursos necessários



Folha de trabalho 6 para cada participante.

PLANO DE AÇÃO  
CONJUNTA

Metas e objetivos para aprender que compartilhamos

Atividades, lugares, instituições e outros meios para alcançar este aprendizado

Como podemos ajudar uns aos outros?

Observações

Diretrizes para avaliação

- Destacam a importância de incorporar os conhecimentos adquiridos nos Planos de Ação.
- Promova o trabalho em equipe e as interações dialógicas

#### Título da atividade

### **Comemorando o tempo: Aprendendo com prazer**

#### Participantes

10-12 jovens

#### Resultados de aprendizagem

Os jovens vão se sentir seguros para usar os conhecimentos adquiridos no curso. Os jovens ficam motivados para continuar com seu aprendizado.

#### Descrição / Metodologia

Expressar sentimentos e trocar ideias ajuda os participantes a se sentirem confiantes sobre o que alcançaram. Em um ambiente casual e relaxante, como uma festa potluck no final, os alunos podem falar livremente sobre o que aprenderam, como isso pode ser praticado em suas próprias situações e também o que desejam fazer no futuro. O objetivo de ter esta oportunidade para permitir que os alunos conversem é ajudá-los a cimentar ideias sobre a vida com habilidades de aprendizagem e motivá-los para um aprendizado futuro.

## Diário de aprendizagem

<p>O que</p>	<p>Os jovens fazem breves notas sobre o que fizeram durante a sessão prática da unidade.</p>
<p>Por que</p>	<p>Os jovens fazem breves notas analíticas depois de completarem a unidade. Deve-se enfatizar a utilidade de sua atividade de aprendizagem e a medição dos resultados da aprendizagem. Saber por que alguém está fazendo algo ajudará os alunos a deixarem de ser passivos para se tornarem ativos.</p>
<p>Reação</p>	<p>Os alunos fazem anotações breves sobre sua resposta emocional à atividade: o efeito sobre eles como alunos deve ser notado. Isso permitirá que construam uma imagem de si mesmos como aluno e como aluno.</p> <p>Esta reflexão permite que os alunos percebam o que e como gostam de aprender: as disciplinas e tópicos de que gostam - e os que não gostam tanto; se gostam de palestras ou leitura, se gostam de trabalho em grupo ou estudo independente.</p>

<p>Aprendido</p>	<p>Os alunos fazem breves anotações sobre tudo o que acham que aprenderam com a atividade. Esta é a parte em que os alunos tornam seu aprendizado consciente, o que melhora a quantidade e a qualidade de seu aprendizado.</p>
<p>Definição de metas</p>	<p>Os alunos fazem breves notas sobre o que farão a seguir em relação ao seu aprendizado.</p>

<p>Título da atividade</p>
<p>Uma viagem pela memória</p>
<p>Participantes</p>
<p>Atividade individual + compartilhamento coletivo</p>

## Resultados de aprendizagem

- Maximizando a capacidade de armazenar informações importantes e relacioná-las às necessidades pessoais
- A capacidade de criar conexões materiais com ideias mais abstratas
- Mais consciência sobre a inclinação e visão pessoal

## Descrição / Metodologia

Cada participante é convidado a gerar uma viagem imaginativa, com base em lugares e áreas que conhece na vida real (sua casa, a estrada para sua escola, seu parque favorito, etc.). Essa jornada, porém, deve estar ligada a algo que eles precisam interiorizar e memorizar para alcançar seu objetivo. Por este motivo, esta atividade pode ser facilmente combinada com um diário de aprendizagem e / ou um mapa mental ou plano de ação, uma vez que cada etapa da jornada física representaria uma das fases do seu processo de desenvolvimento, ajudando-os a ter uma imagem mais clara e uma sensação de progressão.

Se num curso de formação, os participantes também podem traçar um percurso em função do local em que está a decorrer a formação, constituindo um percurso ideal que todos partilham mas que cada um pode percorrer individualmente, focando nos espaços e nas áreas que adquiriu. anexado mais.

Esta atividade baseia-se numa conhecida técnica de memória, também utilizada pelos romanos e conhecida como “Sala Romana” e agora como “Método da Viagem”.

A atividade funcionaria melhor se após a parte individual cada participante tivesse a chance de apresentar sua jornada pessoal para o resto do grupo, combinando-a com ferramentas criativas.

Se pessoalmente, pode se tornar um desenho visual ou um momento de contar histórias, mas também pode acontecer online usando alguns sites como Canva, Powtoon ou outros fáceis de usar

### Tempo sugerido

40-45 minutos de trabalho individual + tempo para apresentação em grupo de acordo com os participantes, mas não mais do que 20-25 minutos.

### Materiais e recursos necessários

Off-line: caneta, canetas coloridas, marcadores, papéis

Online: aplicativos e sites de narração de histórias, suportes gráficos como Canva, Powtoon, mas também Google Jemboards ou Mirò.

### Diretrizes para avaliação

A avaliação ocorrerá durante a atividade.

Os seguintes aspectos podem ser considerados para a avaliação:

- Participação ativa
- Habilidades de comunicação e compartilhamento
- Maior consciência de seu processo de aprendizagem
- Reflexão
- Agindo com autonomia e conhecimento de si
- Capacidade de criar estratégias lógicas de planos de ação e atividades

## Atividade adicional para trabalhadores jovens e outros educadores

Título da atividade
Empoderamento pessoal e coletivo para profissionais por meio do diário de aprendizagem
Participantes
Um grupo de educadores profissionais, entre 3 e cerca de 20.
Resultados de aprendizagem
Conscientização da situação pessoal, compartilhada com os demais; Trabalho mais aprofundado na quantidade e qualidade pessoal de conhecimentos, habilidades e atitudes; Troca de opiniões e características entre os participantes e possibilidade de monitorar pontos em comum e diferenças; SWOT do ambiente de aprendizagem pessoal e coletivo; Plano de formação para o empoderamento pessoal, a fundir-se na formação de um coletivo.
Descrição / Metodologia
A atividade tem três fases principais, pode ser realizada em três encontros distintos, mas pode ser adaptada de acordo com o número de participantes e as necessidades específicas.  Uma primeira fase com os participantes é definida com o objetivo de aprofundar as características pessoais; neste encontro, que representará uma espécie de “introdução” preparatória para o próprio diário de aprendizagem, serão aprofundados os aspectos tanto dos saberes, competências e atitudes de todos os participantes do ponto de vista pessoal.

Uma segunda fase é uma troca de pontos de vista; os participantes em casais e / ou em grupos maiores compartilham as realizações pessoais e uma lista de pontos em comum é coletada. Esta lista será a estrutura de um diário de aprendizagem “comum”.

Uma terceira fase é aquela em que haverá uma análise SWOT de duas fases e assim será fácil cumprir um plano a fim de focar o que se aprender com ele.

Isso criará um plano de treinamento como um mosaico no qual as partes individuais estão criando a estratégia geral.

#### Tempo sugerido

O processo deve ser seguido pelo mesmo grupo de participantes, que já deve estar montado em equipe.

Cada fase pode ser definida com diferentes tempos de acordo com o número de participantes e a profundidade do trabalho a ser realizado. A estrutura e a solidez do resultado final dependerão disso. a duração desejada de cada fase não deve ser inferior a 1h30m.

Não é necessário intervalo específico entre as fases: pode ser em dia único ou não.

#### Materiais e recursos necessários

Nenhum. Flipchart e marcadores, papéis A4 e canetas.

Opcional deve ser fornecer um folheto de uma análise SWOT e um caderno para permitir que a estrutura do diário de aprendizagem como tal seja anotada nele.

#### Diretrizes para avaliação

Como já mencionado é importante trabalhar com um grupo que já está estruturado em equipe. Uma avaliação específica em qualquer parte deve ser feita para garantir o melhor trabalho em equipe e uma abordagem pessoal e coletiva da estratégia final.



# Unidade 4

## **Individualidade e abordagem de grupo no processo de aprendizagem**

Os efeitos da aprendizagem individual versus em grupo no desempenho do teste de retenção e transferência e esforço mental foram investigados em muitos estudos e por meio de atividades práticas (Aprendizagem Individual versus Grupo como uma Função da Complexidade da Tarefa: Uma Exploração da Medição da Carga Cognitiva do Grupo / Janeiro de 2008- No livro: Além do Conhecimento: O Legado da Competência (pp.21-28) - Autores: Femke Kirschner, Fred Paas, Paul Kirschner). Aplicando a teoria da carga cognitiva, os grupos foram considerados sistemas de processamento de informação em que os membros do grupo, por meio da comunicação e coordenação da informação (isto é, custos de transação) podem fazer uso da capacidade de aprendizagem uns dos outros. Foi hipotetizado que, com tarefas de baixa complexidade, os membros do grupo alcançariam o mesmo desempenho de teste, mas com maior esforço de aprendizagem do que os indivíduos por causa dos custos de transação. Com tarefas de alta complexidade, esperava-se que os membros do grupo alcançassem um melhor desempenho no teste com menor esforço de aprendizagem do que os indivíduos, porque os custos de transação são mínimos em comparação com o ganho proporcionado por uma divisão da carga cognitiva.

As estruturas de aprendizagem cooperativa são pensadas para beneficiar os alunos, fazendo com que eles aprendam com seus colegas. Os grupos cooperativos geralmente atribuem papéis a alunos individuais com base nos pontos fortes e fracos, garantindo que todos no grupo cooperativo contribuam para uma atividade de classe ou projeto. Embora uma aprendizagem cooperativa possa facilitar uma melhor gestão do grupo de aprendizagem, pode-se questionar se essas estruturas irão beneficiar os alunos que ainda não estão tendo um desempenho no nível da série. Além disso, se os alunos aprendem uns com os outros em grupos cooperativos, que papel o nível de conteúdo da aula e o conhecimento prévio do aluno desempenham na força do agrupamento cooperativo? O uso de estruturas competitivas em sala de aula é visto como negativo, porque são percebidas como geradoras de "vencedores" e "perdedores". Normalmente, há poucos vencedores e muitos perdedores nessas competições.

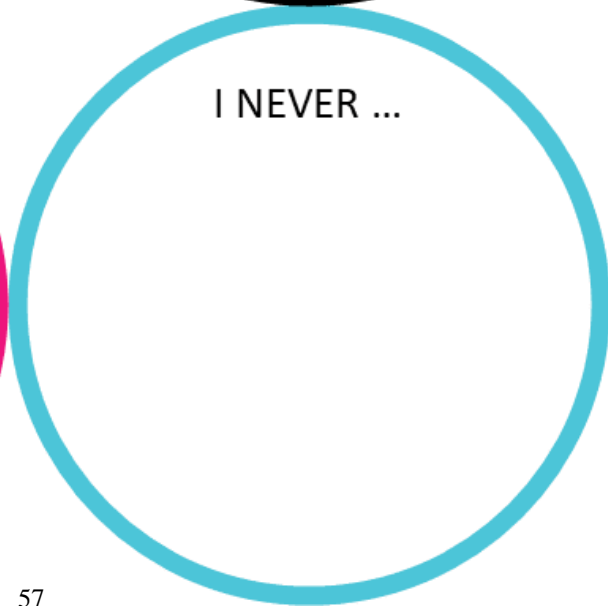
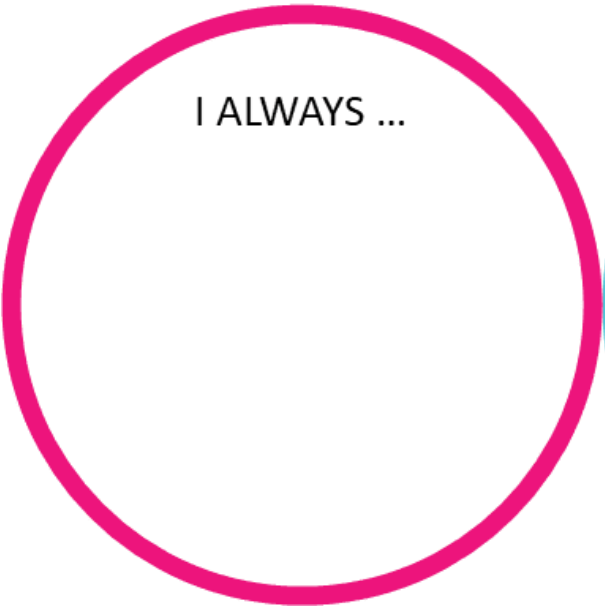
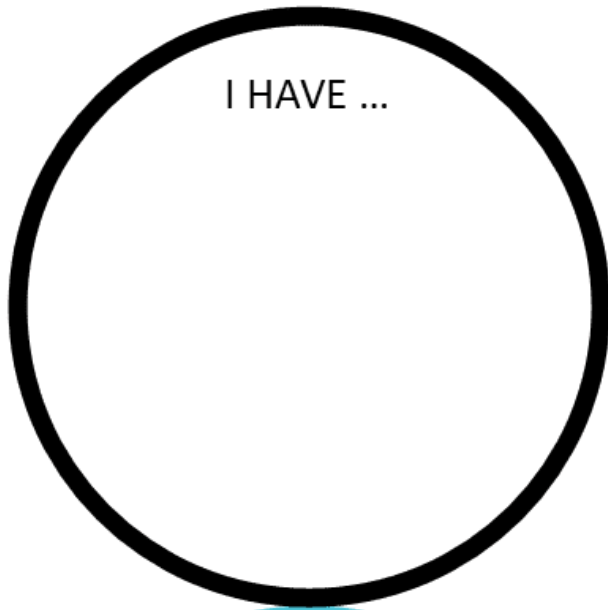
## **ATIVIDADE 1: EU SOU, EU TENHO, SEMPRE, NUNCA**

Começamos com algo básico!

Complete a tabela que você encontrará na próxima página, explicando todos os aspectos ou todos os hábitos que melhor o descrevem. Depois de fazer isso, escolha uma imagem para cada seção (de seus arquivos pessoais ou da Internet) que expressa o conteúdo que você escreveu.

Você pode usar a imagem da próxima página ou um pedaço de papel, um quadro. Qualquer coisa que funcione melhor para você.

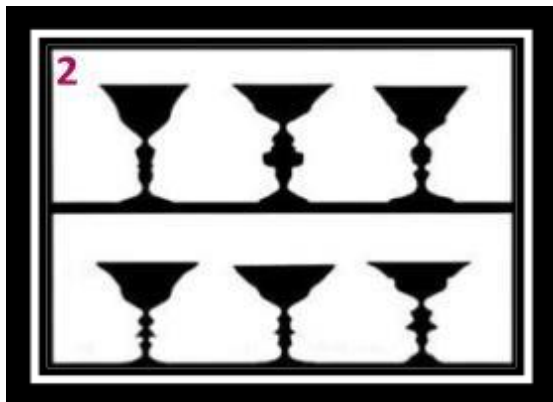
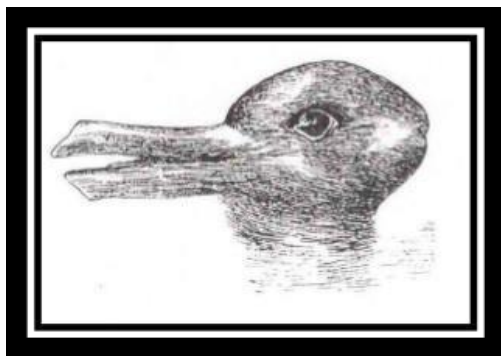
Depois de concluir esta atividade, em seu próprio ritmo, você pode incluí-la em seu diário de aprendizagem.



## ATIVIDADE 2: PERCEPÇÃO: COMO EU ME VÊ E COMO OS OUTROS ME VÊM

Seguimos com um traço importante do ser humano: a percepção!

Olhe rapidamente para qualquer uma das fotos mostradas abaixo, o que você vê?



As pessoas verão coisas diferentes em cada uma dessas fotos (um pato ou um coelho em 1, xícaras ou perfis em 2, uma senhora idosa ou uma jovem em 3) não há resposta certa ou errada, depende da sua percepção, mas o ponto principal é que ... há mais do que aparenta, se você olhar por mais tempo e com uma mentalidade diferente, provavelmente verá todas as figuras diferentes!

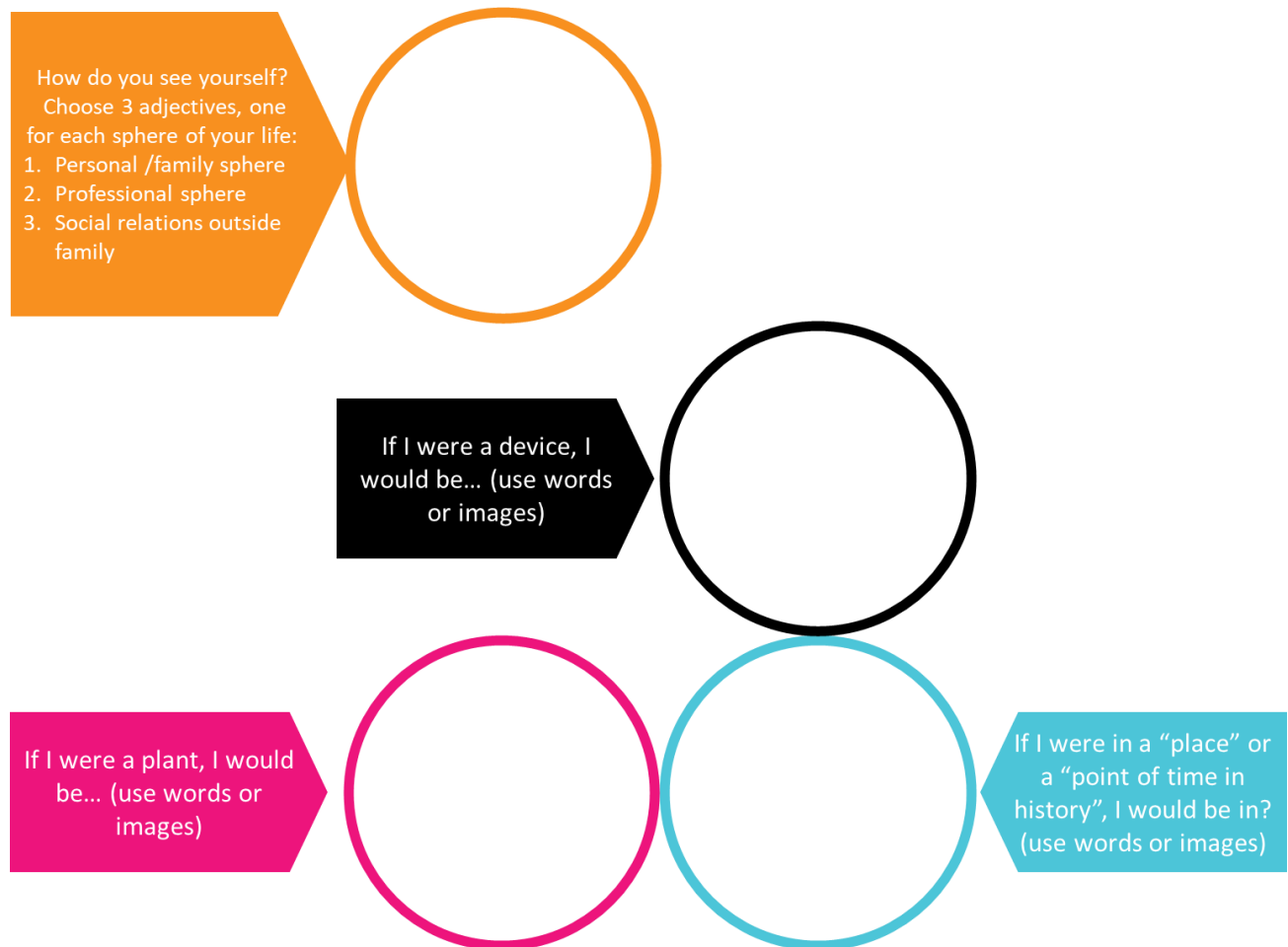
Nas próximas páginas você encontrará 2 cartas: você completa a primeira, como de costume, usando o desenho ou fazendo a sua própria, por favor, escreva as primeiras idéias que vierem à sua mente, não pense muito nas respostas!

Depois de fazer isso, você pode pedir a três pessoas de diferentes partes da sua vida para concluí-lo e devolvê-lo a você:

- 1) alguém do círculo familiar próximo (adultos, parceiros, parentes etc.),
- 2) círculo profissional (colegas de trabalho, superiores, outros colegas),
- 3) jovens (um estudante, de preferência um ex-aluno, um filho / filha, sobrinho etc.)

Peça-lhes que respondam rapidamente, não pensem muito e digam a primeira coisa que vierem à mente. Em seguida, compare os diferentes resultados e, por fim, escreva a segunda entrada em seu diário.

## AUTO-PERCEPÇÃO: COMO ME VER

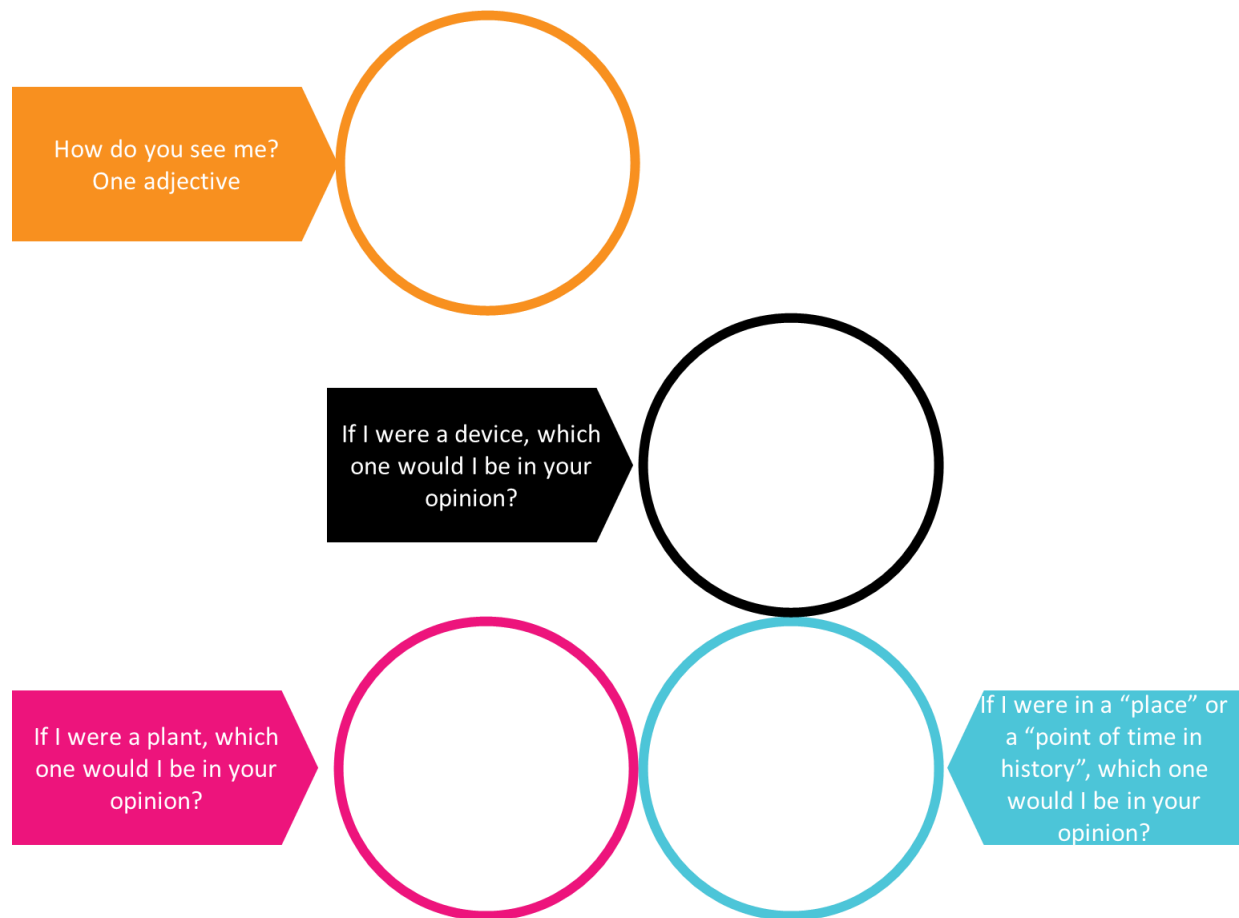


## PERCEPÇÃO: COMO OS OUTROS ME VÊEM

Pessoa A - Família ou círculo mais próximo (apenas adultos): Nome \_\_\_\_\_

Pessoa B - Colega, colega de trabalho, chefe: Nome \_\_\_\_\_

Pessoa C - Jovem (aluno, ex-aluno, sobrinho / sobrinha): Nome \_\_\_\_\_



### ATIVIDADE 3:

Título da atividade
Citações
Participantes
Compartilhamento coletivo (qualquer número de participantes)
Resultados de aprendizagem
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promover a reflexão e a troca de diferentes pontos de vista sobre diversos temas, inclusive os difíceis</li> <li>-A capacidade de desenvolver o pensamento crítico e a troca de ideias</li> <li>-Mais consciência sobre a inclinação e visão pessoal</li> </ul>
Descrição / Metodologia
<p>As citações podem ser uma ferramenta útil para iniciar a reflexão porque há uma ampla oferta delas e podem ser inspiradoras ou interpretadas de várias maneiras. Para este exercício, os facilitadores / treinadores devem usar uma mistura de citações que representam diferentes pontos de vista, em vez de limitar as citações àquelas que representam a visão popular.</p> <p>Os facilitadores / treinadores devem escrever citações diferentes em pequenas tiras de papel e, em seguida, preencher um chapéu com elas.</p> <p>Cada participante desenha uma tira de papel e lê para si mesmo. Os participantes se revezam na leitura da frase em voz alta, explicando o que acham que significa e discutindo em grupo. O facilitador / treinador não deve limitar as citações àquelas que representam a visão popular ou apoiada pelo grupo. Ele deve oferecer uma combinação de citações que representem vários pontos de vista ou que tenham várias interpretações. Isso tornará a reflexão e o debate mais ricos e autoconscientes.</p>
Tempo sugerido
40-45 minutos



## Materiais e recursos necessários

Um chapéu (ou um recipiente semelhante)

Pequenas tiras de papel contendo citações famosas

## Diretrizes para avaliação

Sem instruções específicas. O mais importante é facilitar a reflexão e a discussão.  
Algumas citações que podem ser usadas:

- “Tudo mudou, exceto nossa maneira de pensar.” Albert

Einstein

- “Acredito que devemos lutar pelo irreal, em vez de defender o inaceitável.” Bill

Shore, fundador da Share our Strength, uma organização contra a fome

- “A educação não é encher um balde, mas acender uma

fogueira.” William Butler Yeats

- “Estou procurando um momento em que as mulheres estejam mudando a natureza do poder versus o poder mudando a natureza das mulheres.”

Bella Abzug, líder dos direitos das mulheres

- “As ferramentas do mestre nunca vão desmontar a casa do

mestre.” Audre Lorde, escritor

- “Eu me mudo, eu mudo o mundo.”

Gloria Anzaldua, Escritora

- “Se eu não falar em uma língua que possa ser entendida, há poucas chances de um diálogo.”

Bell Hooks, escritor e educador

## ATIVIDADE 4

<b>Título da atividade</b>
<b>Fish Bowls</b>
<b>Participantes</b>
<b>Compartilhamento coletivo (qualquer número de participantes)</b>
<b>Resultados de aprendizagem</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>-Promover a reflexão e a troca de diferentes pontos de vista sobre diversos temas, inclusive os difíceis</li><li>-A capacidade de desenvolver o pensamento crítico e a troca de ideias</li><li>-Mais consciência sobre a inclinação e visão pessoal</li><li>- Os participantes discutem abertamente uma questão, um problema ou evento no dia de atividades</li></ul>
<b>Descrição / Metodologia</b>
<p>Selecione alguns participantes para se sentarem em um círculo fechado no meio da sala. Eles estão no aquário. Os demais participantes sentam-se pela sala, olhando para eles. Forneça a primeira pergunta para os participantes do aquário discutirem. Quem está observando deve ficar quieto, observar diferentes perspectivas e fazer anotações e comentários.</p>

**O principal objetivo do Fish Bowl é entender que certas pessoas se relacionam de maneiras diferentes quando são ininterruptas. Muita consciência pode ser aumentada simplesmente ouvindo o que outros grupos têm a dizer sobre tópicos específicos.**

**Tempo sugerido**

**40-45 minutos**

**Materiais e recursos necessários**

**Nenhum material necessário**

**Diretrizes para avaliação**

**Para processar os aquários, basta permitir que todos discutam abertamente, no final de todos os aquários, a observação de qualquer grupo**

## Atividade 5: Queima de fósforo

<b>Título da atividade</b>
<b>Fósforo aceso</b>
<b>Participantes</b>
Compartilhamento coletivo (qualquer número de participantes)
<b>Resultados de aprendizagem</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>-Promover a reflexão e a troca de diferentes pontos de vista sobre diversos temas, inclusive os difíceis</li><li>-A capacidade de apresentar uma opinião e uma forma consistentes, significando uma mensagem completa</li><li>- Reflexão pessoal aprofundada</li></ul>
<b>Descrição / Metodologia</b>

O exercício pode ser usado como um resumo de aprendizagem do dia do curso de treinamento ou de qualquer período escolhido do processo de aprendizagem.

Os participantes sentam-se em uma sala totalmente escura, repleta de música relaxante / emocional.

O primeiro participante escolhido recebe uma caixa de fósforos. Ele precisa escolher um fósforo e acendê-lo. Ele / ela tem tanto tempo quanto o fósforo está pegando fogo para responder uma determinada pergunta. A mesma pergunta pode ser dirigida a todos para que haja tempo suficiente para se preparar para este breve discurso.

Exemplos de perguntas:

- 1) Qual foi o aprendizado mais importante que você teve (no período de tempo escolhido)?
- 2) Descreva sua experiência geral do processo de aprendizagem?
- 3) Qual é o destaque dos processos de aprendizagem?
- 4) Qual foi a coisa mais desafiadora no processo de aprendizagem?

## Conclusão

A pesquisa que realizamos para reunir esses materiais de treinamento revelou a importância da aprendizagem reflexiva. Os jovens estão prontos para uma abordagem reflexiva em suas experiências de aprendizagem? Estamos confiantes de que estão, ainda mais do que qualquer outra geração anterior. Portanto, resumiremos os benefícios da utilização de diários de aprendizagem em suas atividades de aprendizagem, como um instrumento para melhor compreensão de temas específicos, mas também da vida em geral.

Os diários de aprendizagem são o método pelo qual os jovens têm uma percepção tangível do progresso que estão fazendo em um campo ou outro, na abordagem de um assunto ou outro. Isso os ajuda a demonstrar como o processo de aprendizagem se desenvolve e a manter o controle de pensamentos e ideias ao longo da experiência de aprendizagem. Os diários de aprendizagem trazem à tona os pontos fortes e as áreas que precisam ser melhoradas. No entanto, usar diários de aprendizagem e implementar uma abordagem de aprendizagem reflexiva leva tempo e requer prática constante, sendo um processo constante. O método mais eficaz é refletir sobre a experiência de aprendizagem antes que aconteça, durante o processo e principalmente após seu término.

Em suma, através do uso em larga escala de práticas de aprendizagem reflexivas, incluindo diários de aprendizagem, os jovens se tornarão aprendizes autônomos e terão um progresso suave nas áreas profissional e educacional, mas também no seu desenvolvimento geral.

## Bibliografia:

- Conner-Greene, PA (2000). Fazendo conexões: avaliando a eficácia da redação de um diário no aprimoramento da aprendizagem do aluno. *Ensino de Psicologia*, 27 (1), 44-46.
- Dewey, J. (1933). *Como pensamos: uma relação do pensamento reflexivo com o processo educativo*. Chicago: Henry Regnery
- English Mary, Kitsantas Anastasia, *Apoiando a aprendizagem autorregulada do aluno na aprendizagem baseada em problemas e projetos* (2013) no *Interdisciplinary Journal of Problem Based Learning*
- Fabriz, S., Dignath-van Ewijk, C., Poarch, G., & Büttner, G. (2014). Promover o automonitoramento de estudantes universitários por meio de um diário de aprendizagem padronizado - um estudo longitudinal com análises de processo. *European Journal of Psychology of Education*, 29 (2), 239-255.
- Flavell, JH (1979). Metacognição e monitoramento cognitivo: uma nova área de investigação cognitivo-desenvolvimental. *American Psychologist*, 34 (10), 906–911.
- Kenny David et al, *Data Analysis in Social Psychology* (1998), em *Handbook of Social Psychology*
- Jonassen David, Johannes Strobel, Chwee Beng Lee, *Solução de Problemas em Engenharia: Lições para Educadores de Engenharia* (2006) no *Journal of Engineering Education*
- Moon, J. (2003). *Diários e diários de aprendizagem, diários reflexivos. Boas Práticas em Ensino e Aprendizagem*, Dublin: University College Dublin.
- O'Rourke, R. (1998). O diário de aprendizagem: do caos à coerência. *Avaliação e avaliação no ensino superior*. 23 (4), 403-413.
- Patton, JG, Wood, SJ & Agarenzo, T. (1997). Melhorar a experiência de prática clínica por meio da escrita de um jornal. *Journal of Nursing Education*, 36, 238-240.
- Prince, JM e Felder, MR (2006) *Métodos Indutivos de Ensino e Aprendizagem: Definições, Comparações e Bases de Pesquisa*. *Journal of Engineering Education*, 95,

- Racionero Sandra, Valls Rosa, Dialogic Learning: A Communicative Approach to Teaching and Learning, 2015
- Schon, D. (1983). O praticante reflexivo. New York, NY: Basic.
- Schon, D. (1987). Educando o praticante reflexivo. São Francisco, CA: Jossey Bass.
- Vos Henk, Graaff Erik, Developing metacognition: A basis for active learning, Dezembro de 2004 European Journal of Engineering Education 29 (4): 543-548
- Wedelin Dag, Adawi Tom, Teaching Mathematical Modeling and Problem Solving - A Cognitive Apprenticeship Apprenticeship to Mathematics and Engineering Education (2014), in European Journal of Engineering Education.
- Woodward, H. (1998). Diários e portfólios reflexivos: aprender por meio da avaliação. Avaliação e avaliação no ensino superior. 23 (4), 415-423.





Instituto Romeno de  
Educação de Adultos,  
Romênia



Interactive Media Knowledge  
Transfer Intermediakt, Grécia



Agenzia di Promozione  
Integrata per i Cittadini  
na Europa, Itália



Regionalne Centrum  
Wolontariatu,  
Polônia



Experimentaculo Associação  
Cultural, Portugal



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



One Step Up - Projeto de Aprendizagem de Habilidades