



## Título do curso: Migração forçada e refugiados

### Modelo de Módulo

<b>Número do Módulo</b>	2
<b>Título do Módulo</b>	Migração forçada e refugiados
<b>Descrição do Módulo</b>	<p><i>O objetivo deste módulo é aprofundar a compreensão de vários aspetos da migração, migração forçada e refugiados, como integração, quadros políticos, rotas migratórias, etc. Além disso, visa fomentar a empatia, sensibilidade cultural e respeito por estes grupos sociais.</i></p> <p>O módulo enquadra-se no curso global ao abordar um tema que não é abordado noutros módulos, que é a migração forçada e os refugiados. Desta forma, complementa o curso global e acrescenta-lhe valor ao introduzir novas disciplinas, tópicos e conceitos. Pertence também ao tema geral do curso, que é a integração da inclusão e integração nos centros de EFP por toda a Europa.</p> <p>O módulo aborda tópicos e temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quais são as experiências dos refugiados ou migrantes forçados</li><li>• Como são tratados nos países anfitriões</li><li>• O que é aculturação e integração e quais são as estratégias de aculturação adotadas pela sociedade anfitriã e pelos recém-chegados</li><li>• Quais são as rotas globais de migração e refugiados</li><li>• Quais são as principais políticas e quadros de migração e refugiados em vigor</li><li>• Atitudes, crenças pessoais e sentimentos em relação a imigrantes e refugiados</li><li>• Situações comuns no local de trabalho envolvendo integração de migrantes e refugiados</li></ul>
<b>Resultados de aprendizagem</b>	<p><i>K1: Compreender o fenómeno da migração forçada e o seu impacto nos refugiados.</i></p> <p><i>K2: Identificar quadros legais e políticos que apoiem Direitos dos refugiados.</i></p> <p><i>C1: Desenvolver empatia e sensibilidade cultural para com Refugiados.</i></p>
<b>Medidas de Localização e Acessibilidade Inclusivas</b>	<p>Localização:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- tradução para línguas nacionais</li><li>- inclusão de casos locais, exemplos, etc.</li></ul> <p>Acessibilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- respeito linguístico e cultural inclusivo</li><li>- inclusão de conteúdo visual nas apresentações</li></ul>



<b>Inovação nos Métodos de Ensino Aplicados nas Atividades</b>	<p>- explicações e descrição adicionais pelo facilitador, se necessário</p> <p>Modelo ADDIE: O modelo ADDIE é um dos frameworks de design instrucional mais amplamente utilizados em educação e formação. Foi desenvolvido pela primeira vez na década de 1970 pelo Center for Educational Tecnologia na Florida State University para o Exército dos EUA. O modelo foi inicialmente criado para padronizar o processo de desenvolvimento de programas de formação e desde então foi adaptado para uso em vários contextos educativos, incluindo formação profissional, ensino superior, e Aprendizagem corporativa. O modelo ADDIE consiste em cinco fases: Análise, Design, Desenvolvimento, Implementação, e Avaliação. Cada fase está interligada e constrói-se sobre a anterior, garantindo um abordagem sistemática e estruturada ao desenvolvimento de cursos. O modelo é iterativo, ou seja, Esse feedback da fase de avaliação pode ser usado para refinar e melhorar o curso continuamente. As cinco fases são:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Análise</b> Nesta fase, os designers instrucionais identificam as necessidades, objetivos e características de aprendizagem do público. Avaliam lacunas de conhecimento existentes e determinam a melhor forma de o fazer aborde-as. Fatores como orçamento, prazos e restrições tecnológicas também são considerado para garantir a viabilidade.</li><li><b>2. Design</b> A fase de design foca-se na estruturação do curso, definindo objetivos claros de aprendizagem, Selecionar estratégias instrucionais e organizar o conteúdo de forma lógica. Storyboards, lição Os planos e métodos de avaliação são desenvolvidos para se alinhar com a aprendizagem pretendida resultados.</li><li><b>3. Desenvolvimento</b> Nesta fase, os materiais do curso, como apresentações, vídeos, questionários e interativos são os materiais do curso As atividades são criadas com base no plano de design. Esta fase envolve conteúdo produção, testes e refinamentos iterativos para garantir qualidade e envolvimento.</li><li><b>4. Implementação</b> O curso é oferecido aos alunos através de uma plataforma escolhida, como um Learning Sistema de Gestão (LMS) ou formação presencial. Instrutores e facilitadores são formados,</li></ol>
--	---



	<p>e quaisquer materiais de apoio necessários são fornecidos para garantir uma execução fluida.</p> <p>5. Avaliação</p> <p>Esta fase envolve avaliar a eficácia do curso através do feedback dos alunos, avaliações e métricas de desempenho. Tanto formativas (em curso) como somativas (final)</p> <p>As avaliações ajudam a identificar áreas a melhorar, levando a aperfeiçoamentos do curso para melhorar Resultados de aprendizagem.</p>
--	--

## Tabela de atividades

Atividade e nº	Título da Atividade	Breve descrição
1.	Breve Análise Documental	Os formandos assistem a um pequeno documentário e realizam uma análise em vídeo em formato de discussão em grupo
2.	Introdução às políticas e quadros legais de imigração	Breve apresentação sobre políticas e quadros legais de imigração e refugiados pilares, bem como uma discussão reflexiva e envolvimento ativo dos formandos na identificação de políticas relevantes.
3.	Mapeamento das rotas migratórias globais	Mapeamento das rotas globais de migração, refugiados e deslocamentos forçados e comparação com mapas oficiais e indicadores estatísticos.
4.	Análise de estudo de caso	Apresentação de dois estudos de caso curtos e análise em formato de discussão em grupo.
5.	Simulação das interações com refugiados no local de trabalho	Os formandos mudam de papel e desempenham um determinado cenário de interação entre refugiados no local de trabalho a partir de diferentes posições/pontos de vista.
6.	Consideração dos aspetos éticos das políticas migratórias	Uma discussão em grupo sobre políticas atuais de migração e refugiados apresentada em atividades anteriores.
7.	Refletir sobre crenças pessoais e experiências relacionadas com inclusão e integração	Atividade de reflexão guiada com perguntas sobre interações com refugiados e as atitudes/sentimentos dos formandos em relação a elas.
8.	Debate sobre as políticas atuais de refugiados	Debate sobre as políticas atuais de refugiados, a sua eficácia e oportunidades de melhoria.
9.	Atividade de Avaliação 1	Análise escrita de um estudo de caso de integração de refugiados
10.	Atividade de Avaliação 2	Desenho escrito de um plano de integração de refugiados a ser aplicado pelos locais de trabalho.

## Modelo de atividade




<b>Número da atividade</b>	1
<b>Título da Atividade</b>	Breve análise documental
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender os desafios enfrentados pelos refugiados durante o processo de realojamento.
<b>Requisitos</b>	Anexos: Documentário "Miles": <a href="https://youtu.be/hinj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc">https://youtu.be/hinj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc</a>
<b>Metodologia e Orientação</b>	Análise em vídeo e discussão em grupo
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>Após ver o pequeno documentário, o facilitador permite alguns momentos para se acalmar e depois orienta uma análise em vídeo em grupo, através das seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Qual é o cenário do documentário e que eventos nele acontecem?</li><li>• Que emoções sentiste ao ver o filme e porquê?</li><li>• Como é que este filme se liga a questões maiores como a migração forçada, a desigualdade global ou a resposta humanitária?</li><li>• Quais são os dilemas morais enfrentados pela guarda costeira e outros socorristas?</li><li>• O documentário desafiou ou reforçou algum pré-conceito que tinha sobre os refugiados?</li></ul> <p>O facilitador deve salientar, antes do início da atividade, que os formandos têm todo o direito de optar por não participar na atividade, caso considerem necessário. Se o tempo permitir, dê ênfase ao debriefing emocional.</p>
<b>Materiais de apoio</b>	Vídeo: <a href="https://youtu.be/hinj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc">https://youtu.be/hinj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc</a>

<b>Número da atividade</b>	2
<b>Título da Atividade</b>	Introdução às políticas de imigração e aos quadros legais.
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Identifique e aprenda sobre políticas e quadros legais da UE e internacionais que regulam a imigração.
<b>Requisitos</b>	<a href="#">Atividade 2 PPT.pptx</a>
<b>Metodologia e Orientação</b>	Apresentação PPT sobre políticas, leis e quadros legais internacionais e da UE relativos à migração e discussão em grupo
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>O facilitador apresenta a "Atividade 2 PPT" (com cerca de 30 minutos de duração) e incentiva os formandos a explorarem algumas das ferramentas interativas por si próprios, se possível. Depois, pedem aos formandos que procurem quadros legais ou políticos para migração, refugiados e requerentes de asilo.</p> <p>O grupo tem uma discussão sobre as políticas que lhes foram apresentadas e as que identificaram por si próprios. O facilitador coloca as seguintes perguntas durante a discussão em grupo:</p>



	Conhece outras medidas ou iniciativas internacionais tomadas nesta área? Como avalia os enquadramentos anteriormente discutidos? Acredita que todas estas regulamentações são aplicadas e implementadas pelos governos e outros órgãos jurídicos?
<b>Materiais de apoio</b>	<a href="#">Atividade 2 PPT.pptx</a>

<b>Número da atividade</b>	3
<b>Título da Atividade</b>	Mapeamento das rotas globais de migração
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender migração, migração forçada e rotas globais de refugiados e as suas diferenças.
<b>Requisitos</b>	Anexos: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mapa Global de Rotas de Migração: <a href="https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps">https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps</a></li><li>2. Pessoas Deslocadas à Força Anexo Gráfico Mundial: <a href="https://www.unhcr.org/global-trends">https://www.unhcr.org/global-trends</a></li><li>3. Mapas de pessoas deslocadas à força e apátridas: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html">https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html</a></li><li>4. Localizador de Dados de Refugiados: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics">https://www.unhcr.org/refugee-statistics</a></li><li>5. Fluxos Migratorios Mistos para a Europa: <a href="https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10">https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10</a></li></ol> <p>Mapa global, marcadores. PPT: <a href="#">Atividade de Transformar 3.pptx</a></p>
<b>Metodologia e Orientação</b>	Atividade de mapeamento seguida de uma comparação com recursos oficiais e uma discussão em grupo.
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>O facilitador introduz esta atividade com a questão: "Que países têm o maior fluxo populacional anual (incluindo migrantes, refugiados, migrantes forçados, requerentes de asilo, etc.) e quais os países que têm o maior fluxo populacional anual?".</p> <p>De acordo com as respostas dos formandos, criam setas no mapa global, ligando os países para onde as pessoas se deslocam com os países de origem. O resultado final deve ser como este mapa:</p>  <p>O facilitador apresenta os mapas e tendências dos anexos e incentiva os participantes a explorá-los. Também compara o mapa criado pelo grupo</p>



	<p>com os mapas oficiais. O facilitador enfatiza as diferenças entre mapas que indicam migração e fluxo de refugiados e orienta uma discussão de grupo sobre a diferença entre o mapa criado pelos formandos e os mapas oficiais da ONU, bem como estatísticas e indicadores.</p> <p>Os materiais também podem ser impressos pelo facilitador se adequarem melhor ao público.</p>
<b>Materiais de apoio</b>	<p>Anexos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mapa Global de Rotas de Migração: <a href="https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps">https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps</a></li><li>2. Pessoas Deslocadas à Força Anexo Gráfico Mundial: <a href="https://www.unhcr.org/global-trends">https://www.unhcr.org/global-trends</a></li><li>3. Mapas de pessoas deslocadas à força e apátridas: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html">https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html</a></li><li>4. Localizador de Dados de Refugiados: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics">https://www.unhcr.org/refugee-statistics</a></li><li>5. Fluxos Migratórios Mistos para a Europa: <a href="https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10">https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10</a></li></ol> <p>Mapa global, marcadores. PPT: <a href="#">Atividade de Transformar 3.pptx</a></p>

<b>Número da atividade</b>	4
<b>Título da Atividade</b>	Análise de Estudo de Caso
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender migração, migração forçada e rotas globais de refugiados e as suas diferenças.
<b>Requisitos</b>	Estudos de caso
<b>Metodologia e Orientação</b>	Análise de estudo de caso
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>O facilitador deve salientar, antes do início da atividade, que os formandos têm todo o direito de optar por não participar se considerarem necessário.</p> <p>O facilitador pede aos formandos que identifiquem os desafios enfrentados por Carim e Aladin e faz as seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quais são as barreiras sistêmicas enfrentadas por Carim, Aladdin e Milena (as respostas esperadas são: barreiras linguísticas e culturais que minimizam oportunidades de interação intercultural, estereótipos e preconceitos por parte dos membros da sociedade anfitriã, recursos e apoio limitados)</li><li>• Que semelhanças e diferenças vê nas três histórias? (as respostas esperadas são: os indivíduos enfrentam desafios semelhantes –</li></ul>



	<p>sistémicos, sociais, etc. – mas adotam estratégias de coping diferentes, a Carim parece mais focada na integração do que o Aladdin, responde de forma diferente ao comportamento dos colegas – a Milena enfrenta um ambiente mais acolhedor do que o Carim e o Aladdin, o que a leva a aproximar-se dos colegas e, finalmente, formam amizades)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quais são os obstáculos que Carim, Aladin e Milena enfrentam para fazer amizade? Eles superam-nos e como?</li><li>• O que achas que a Carim e o Aladdin podem mudar para socializarem mais com os colegas?</li><li>• Acham que mudar o comportamento deles vai certamente fazer com que os colegas gostem mais deles?</li><li>• Como podem os seus colegas e formadores apoiar a sua integração? (respostas esperadas: intervenções positivas dos formadores para ajudar Carim e Aladdin a fomentar os seus hobbies e talentos, promoção de intercâmbios interculturais, apoio, intervenções de aconselhamento)</li><li>• De que recursos de apoio dependem os indivíduos? (respostas esperadas: Carim dependia sobretudo da família e dos entes queridos, enquanto Aladdin prefere passar tempo sozinho a fazer o que gosta)</li></ul> <p>O facilitador orienta uma discussão de grupo baseada nestas questões e tenta enfatizar que o comportamento de Carim e Aladin reflete o comportamento dos seus colegas, e que os dois indivíduos indicam reações diferentes aos desafios de integração. Além disso, isto é mais evidente na história de Milena, cujo ambiente foi mais acolhedor e a incentivou a tornar-se membro do grupo. É importante destacar o impacto da atitude do ambiente. Especificamente, estes aspetos devem ser destacados:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Todos os indivíduos enfrentam desafios semelhantes</li><li>• Eles respondem a estes desafios de forma diferente</li><li>• Dependem de diferentes recursos para apoio</li><li>• Adotam atitudes diferentes em relação à integração</li></ul>
<b>Materiais de apoio</b>	<p>Estudos de caso:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Carim tem 29 anos e veio para a Grécia vindo do Paquistão com a família. Tem estado hospedado na unidade de alojamento aberto para migrantes e refugiados em Drama há dois meses. Carim é muito ambicioso e tenta adaptar-se a estas novas condições. Para além dos desafios que enfrenta no centro de alojamento, como a incerteza sobre o futuro e as condições difíceis, também enfrenta desafios no centro de VET que frequenta. Ele explica:<p><i>Quero continuar a aprender grego, gosto muito da língua grega. Quero ser intérprete! Como o senhor que vem ao edifício e nos ajuda! No centro de Veteranos ainda não tenho amigos gregos. Acho que, em geral, ninguém quer um paquistanês como amigo. Durante as pausas prefiro sentar-me ao sol e vê-los rir e conversar. Não sei se falam de mim, mas acho que às vezes olham para mim de forma</i></p></li></ol>



*estranha, principalmente porque por fora não nos parecemos. Fico um pouco triste, mas quando chego a casa passo tempo com a minha família e esqueço-me disso. A minha professora é muito simpática comigo, talvez porque sabe que somos pobres. Apesar de ser simpática comigo, às vezes gostava que pudesse incentivar os meus colegas e eu a passar mais tempo ou a fazer coisas juntos. "*

- 2) Aladin tem 24 anos e é da Síria. Está na mesma turma que Carim. Ele descreve-nos: "

*Hoje, no recreio, pus os auscultadores e sentei-me sozinho num banco a ouvir música. Também gosto de cantar. Adorava ser músico, quero ser maestro! Não sei como posso fazer isto acontecer agora que estou noutra país. Não gosto de cartas, mas tenho de vir a este centro de Veteranos para conseguir arranjar trabalho. Não me importa que os meus colegas não queiram passar tempo comigo, encontrei formas de me divertir sozinho. Não falo com eles quando falam comigo! Não quero que pensem que me importo com o que pensam de mim, ou que o comportamento deles me afeta. Sei que eles pensam que somos estranhos, de qualquer forma. Porque é que eu deveria estar chateado?"*

- 3) A Milena tem 22 anos e veio da Rússia para a Grécia com os irmãos mais velhos. Está a viver numa pequena cidade provincial e frequenta aulas de culinária num centro de veterinária. O seu sonho é tornar-se chef e também gosta de aprender grego.

*Na escola, reparei que muitos alunos tinham vergonha de falar comigo, e eu também era tímida. Durante as pausas, ficava perto da entrada, ouvindo conversas em grego e tentando compreender. Não me sentia rejeitada, apenas invisível. Numa tarde, o centro de VET organizou um pequeno dia cultural. Pediram-nos para cozinhar uma refeição tradicional dos nossos países de origem. Levei comida que a minha irmã me ajudou a preparar e escrevi os nomes dos meus colegas em grego. Quando provavam, sorriam e faziam-me perguntas sobre o prato e sobre o meu país de origem. Finalmente senti-me confiante para responder em grego. Depois desse dia, as coisas mudaram. Os alunos cumprimentaram-me no corredor e pediram-me para os ajudar a aprender palavras e expressões em russo. Por vezes corrigiam-me também quando falava grego, e ríamos juntos. Já não me sentia*



	<i>invisível quando começámos a fazer amizade com alguns colegas.</i>
--	---

<b>Número da atividade</b>	5
<b>Título da Atividade</b>	Simulação das interações com refugiados no local de trabalho
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender crenças e preconceitos pessoais e o seu impacto.
<b>Requisitos</b>	<p>Cartas de papel, cenário</p> <p>Cartões de Papel:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Trabalhador Refugiado (Ahmed)</b> – recentemente contratado, qualificado, mas enfrentando barreiras linguísticas e culturais.</li><li>● <b>Líder de Equipa (Sara)</b> – bem-intencionada mas sob pressão para entregar resultados.</li><li>● <b>Gestor de RH (Jonas)</b> – responsável pelas iniciativas de diversidade e inclusão.</li><li>● <b>Funcionária Sénior (Monica)</b> – cética quanto à capacidade de Ahmed de contribuir.</li><li>● <b>Colega Solidária (Lina)</b> – a tentar ajudar Ahmed a integrar-se.</li><li>● <b>Colega Remoto (Raj)</b> – tem pouco contexto, mas tem de colaborar com a equipa para obter resultados.</li></ul> <p><b>Cenário:</b> Está a ser lançado um novo projeto. Ahmed é designado para a equipa pela sua líder de equipa, Monica, pois acredita que ele é talentoso e pode acrescentar valor aos resultados do projeto. Estão a surgir mal-entendidos, mal-entendidos culturais e pressupostos dentro da equipa (Ahmed, Sara, Monica, Lina e Raj). A equipa deve apresentar um plano até ao final da semana, mas a colaboração está a tornar-se difícil, devido a barreiras linguísticas e culturais, suposições tendenciosas de alguns membros da equipa, etc.</p>
<b>Metodologia e Orientação</b>	Role-play
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>O facilitador deve salientar, antes do início da atividade, que os formandos têm todo o direito de optar por não participar se considerarem necessário.</p> <p>O formador distribui os cartões de função aleatoriamente aos formandos, explicando o objetivo da atividade, que é compreender a integração dos refugiados no local de trabalho, sob diferentes perspetivas, e promover sensibilidade, inclusão e respeito.</p> <p>Depois de 6 formandos receberem os seus cartões, o treinador explica o cenário da atividade. Os formandos devem interpretar o personagem de acordo com o cenário e os seus papéis durante 15 minutos, mantendo-se sempre na personagem.</p> <p>Depois de concluída a parte de role-playing, o formador facilita uma discussão/debriefing em grupo, colocando as seguintes perguntas:</p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Como foi estar nesse papel?</li><li>• Que desafios surgiram para Ahmed? Para outros?</li><li>• Onde e porquê acha que surgiram mal-entendidos?</li><li>• Como é que o apoio ou a falta dele impactou a situação?</li><li>• O que poderia a equipa ter feito de diferente?</li><li>• Como podem os locais de trabalho apoiar os trabalhadores refugiados de forma mais eficaz? Que medidas sugere?</li> <li>• Se tivesse enfrentado esta situação na vida real, como teria reagido (do lado de cada pessoa envolvida no cenário)?</li> <li>• Qual acha que é a principal conclusão a partir do desfecho do cenário?</li></ul> <p>O grupo pode repetir este processo até que todos os formandos tenham participado no role-play, ou repetir atribuindo papéis diferentes a cada formando.</p> <p>Também se aconselha que as sessões de role-playing sejam gravadas em vídeo, para facilitar a auto-reflexão e a reflexão em grupo posteriormente. Neste caso, o grupo pode também trabalhar numa análise em vídeo, focando-se na comunicação não verbal (linguagem corporal, aparência, distância dos outros, etc.) para perceber o seu impacto nas interações sociais. As seguintes perguntas podem ser usadas para a análise em vídeo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• O que reparaste nas posições das personagens? Notaste alguém mais perto ou mais afastado de outra pessoa?</li><li>• O que notaste na linguagem corporal das personagens (postura, direção, contacto visual, gestos)?</li><li>• Porque acredita que certas expressões não verbais aconteceram?</li><li>• Acha que as expressões não verbais afetam as interações sociais? E, se sim, como?</li></ul> <p>É importante que o facilitador não mencione que a comunicação não verbal será analisada antes do role-playing, para que o comportamento dos participantes não seja afetado.</p>
<b>Materiais de apoio</b>	Cartas de Papel

<b>Número da atividade</b>	6
<b>Título da Atividade</b>	Consideração dos aspetos éticos das políticas migratórias
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender as políticas migratórias e avaliá-las criticamente.
<b>Requisitos</b>	O facilitador deve salientar, antes do início da atividade, que os formandos têm todo o direito de optar por não participar se considerarem necessário.  <a href="#">Atividade 2 PPT.pptx</a> Perguntas para discussão em grupo:



Co-funded by  
the European Union



**TRANSFORM**



<b>Número da atividade</b>	7
<b>Título da Atividade</b>	Refletir sobre crenças pessoais e experiências relacionadas com inclusão e integração
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender crenças e preconceitos pessoais e o seu impacto.
<b>Requisitos</b>	<a href="#">Folheto 3_Activity 7.docx</a>
<b>Metodologia e Orientação</b>	Reflexão guiada
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>Cada formando recebe uma cópia do Folheto 3. O facilitador instrui-os a ler as perguntas e dá-lhes 20-25 minutos para responderem (escrevendo ou não as respostas).</p> <p>Depois de cada formando responder a estas perguntas, o facilitador orienta uma discussão em grupo em torno delas e incentiva os formandos a pensar em formas de a comunidade ser mais inclusiva para com os refugiados.</p> <p>Esteja ciente de que podem surgir reações emocionais aos temas discutidos. Antes de terminar a atividade, faça uma breve verificação com os participantes e ofereça a garantia de que, se se mantiverem informados sobre temas como migração, podem ser muito úteis para as suas comunidades locais.</p>
<b>Materiais de apoio</b>	<a href="#">Folheto 3_Activity 7.docx</a>

<b>Número da atividade</b>	8
<b>Título da Atividade</b>	Debate sobre as políticas atuais de refugiados
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender as políticas atuais sobre refugiados e identificar questões e oportunidades de melhoria
<b>Requisitos</b>	<p><b>Perguntas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• As políticas atuais de refugiados estão a responder eficazmente às necessidades humanitárias dos deslocados?</li><li>• As políticas atuais garantem uma integração a longo prazo ou apenas proporcionam alívio a curto prazo?</li><li>• A política de refugiados deve priorizar a segurança nacional ou os direitos humanos? Pode fazer ambos?</li><li>• Os sistemas atuais (educação, habitação, emprego) estão preparados para apoiar a integração dos refugiados?</li><li>• Os países anfitriões oferecem programas adequados de orientação linguística e cultural?</li><li>• Deveriam os governos obrigar as empresas a contratar refugiados ou oferecer incentivos?</li><li>• Os refugiados representam um custo ou benefício económico líquido para os países anfitriões?</li><li>• As políticas de refugiados devem focar-se mais na autossuficiência (por exemplo, através de autorizações de trabalho) desde o início?</li><li>• Os países anfitriões estão a perder oportunidades ao subutilizarem refugiados qualificados?</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• As políticas existentes favorecem injustamente algumas nacionalidades ou grupos em detrimento de outros?</li><li>• As políticas sobre refugiados são mais moldadas pela opinião pública do que pelas evidências? São afetadas pelas representações mediáticas dos refugiados?</li><li>• As políticas atuais de refugiados na UE são coordenadas ou fragmentadas e inconsistentes?</li><li>• Os quadros a nível da UE para o reassentamento equitativo dos refugiados são implementados por todos os países da UE na mesma medida?</li></ul>
<b>Metodologia e Orientação</b>	Debate de Grupo
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>O facilitador deve salientar, antes do início da atividade, que os formandos têm todo o direito de optar por não participar se considerarem necessário.</p> <p>O formador facilita a discussão em grupo fazendo perguntas sobre a atividade. Podem escolher incluir tantas perguntas quanto precisarem para se manterem dentro dos 60 minutos de duração.</p> <p>Esta atividade pode ser alargada com uma fase adicional, onde os participantes são divididos em dois grupos: um grupo tenta focar-se mais nas dificuldades e dificuldades enfrentadas pelos refugiados, enquanto o outro se foca mais nas oportunidades a que possam ter acesso.</p>
<b>Materiais de apoio</b>	Perguntas de debate em grupo <a href="#">Folha informativa</a>

<b>Número da atividade</b>	9
<b>Título da Atividade</b>	Atividade de Avaliação 1
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender a integração dos refugiados na sociedade
<b>Requisitos</b>	Folheto 1: <a href="#">Folheto 1 Activity 9.docx</a> Modelo de Acluturação de Berry
<b>Metodologia e Orientação</b>	Análise do caso
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>O treinador faz uma breve introdução (15 minutos) ao modelo de acluturação bidimensional de Berry.</p> <p>Com base nos estudos de caso de Carim, Aladin e Milena, os participantes criam análises breves e comparam-nos entre si.</p> <p>Depois de introduzir estes conceitos, o formador entrega aos formandos o Folheto 1 e informa-os de que têm 45 minutos para completar a atividade de avaliação.</p>

<p><b>Materiais de apoio</b></p>	<p>Modelo de aquisição de Berry:  <a href="https://www.researchgate.net/publication/236341880_Acculturation_Discrimination_and_Adaptation_among_Second_Generation_Immigrant_Youth_in_Montreal_and_Paris">https://www.researchgate.net/publication/236341880_Acculturation_Discrimination_and_Adaptation_among_Second_Generation_Immigrant_Youth_in_Montreal_and_Paris</a></p> <p><a href="#">Folheto 1 Activity 9.docx</a></p>
----------------------------------	--

<b>Número da atividade</b>	10
<b>Título da Atividade</b>	Atividade de Avaliação 2
<b>Duração</b>	60 minutos
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	Compreender a integração dos refugiados no local de trabalho
<b>Requisitos</b>	<a href="#">Folheto 2 Activity 10.docx</a>
<b>Metodologia e Orientação</b>	Plano de integração de refugiados
<b>Descrição detalhada da atividade</b>	<p>O formador explica o propósito da atividade:          Esta atividade de avaliação visa ativar os formandos e orientá-los na criação de um plano próprio de integração de refugiados. Isto ajudará a pôr em prática conhecimentos adquiridos em atividades anteriores, como políticas de integração migratoria, melhores práticas e interações interculturais no local de trabalho.</p> <p>O formador explica aos formandos que lhes será entregue um Folheto que inclui perguntas e orientações para os ajudar a desenvolver o seu próprio plano de integração migrante.</p> <p>Depois de explicar o propósito e a metodologia da atividade, o facilitador distribui o Folheto 2 aos formandos e informa-os de que têm 45 minutos para completar a atividade de avaliação.</p>
<b>Materiais de apoio</b>	<a href="#">Folheto 2 Activity 10.docx</a> Matriz de exemplo

*Exemplo para a Atividade 10 (apenas para treinadores)*



<i>Organizações que têm de aplicar ações de integração (por exemplo, ONGs, empresas, etc.)</i>	<i>ONGs, empresas, serviços públicos e organismos, etc.</i>
<i>Barreiras à integração e inclusão dos refugiados</i>	<i>Falta de reconhecimento de qualificações estrangeiras Barreiras linguísticas Discriminação Falta de correspondência de emprego Barreiras culturais Falta de apoio</i>
<i>Soluções para barreiras de integração</i>	<i>Reconhecimento de qualificações e competências estrangeiras, bem como aprendizagem informal (realização de avaliações relevantes para associar refugiados a posições adequadas)</i>  <i>Programas de aprendizagem de línguas e de inglês para todos os colaboradores (para que seja falada pelo menos uma língua comum)</i>  <i>Políticas anti-discriminação, seminários de sensibilidade educativa e cultural para todos os colaboradores, medidas rigorosas anti-discriminação e anti-racistas</i>  <i>Prestação de serviços de correspondência de empregos, para que os refugiados possam ser colocados em posições semelhantes às que ocuparam no país de origem</i>  <i>Promoção do contacto intercultural e da aprendizagem intercultural no ambiente de trabalho, para que os refugiados possam familiarizar-se com a cultura do país anfitrião e os funcionários locais possam conhecer as diferentes culturas dos seus colegas</i>  <i>Prestação de apoio e mentoria nas fases iniciais do emprego, garantia do acesso a serviços (como cuidados de saúde, habitação adequada,</i>
<i>Ações específicas que têm de ser tomadas (por exemplo, atividades de grupo no local de</i>	<i>Avaliação de competências para todos os colaboradores (incluindo competências relevantes para o cargo, competências linguísticas, comunicação e competências interpessoais)</i>  <i>Oferta de aulas de língua materna e inglês, respeito e apoio dos colegas até que os funcionários refugiados</i>



<i>trabalho, workshops de línguas inclusivas, etc.)</i>	<p><i>sejam fluentes na língua materna, aprendizagem entre pares</i></p> <p><i>Regras rigorosas anti-discriminação (por exemplo, proibição de discurso de ódio), políticas anti-discriminação (por exemplo, emprego/promoção de trabalhadores refugiados adequados), workshops de sensibilidade cultural, workshops de aprendizagem cultural</i></p> <p><i>Correspondência de empregos para trabalhadores refugiados</i></p> <p><i>Dias de celebração cultural, atividades de grupo e de ligação dentro da empresa (por exemplo, jantares, atividades de quebra-gelo, etc.), troca de conhecimentos ou costumes de diferentes culturas, etc.)</i></p> <p><i>Apoio da empresa para garantir que os trabalhadores refugiados vivem adequadamente e têm acesso aos serviços necessários, como financiamento de seguros de saúde, apoio na procura de residência, etc.</i></p>
<i>Oportunidades de cooperação (por exemplo, organizações de desenho de políticas)</i>	<p><i>A Comissão Europeia, o departamento europeu de Migração e Assuntos Internos, oportunidades europeias de cofinanciamento, ONGs privadas que apoiam iniciativas relevantes</i></p>
<i>Pontos fortes do teu plano</i>	<p><i>Avaliação dos pontos fortes do plano: por exemplo, é sustentável, requer financiamento reduzido, é facilmente aplicado, fornece formação empresarial, prevê intervenção precoce, foca-se em diversos grupos de refugiados, especializa-se em grupos específicos de refugiados e fornece orientações mais personalizadas, pode ser aplicado a vários níveis (regional, nacional, a nível da UE, global), preenche lacunas laborais, promove a inovação, baseia-se numa abordagem holística, etc.</i></p>
<i>Fraquezas do teu plano</i>	<p><i>Avaliação das fraquezas do plano: por exemplo, adota uma visão restrita dos desafios enfrentados pelos refugiados, não promove mudanças profundas, não é inovador e não acrescenta a outros planos já existentes, não é sustentável, não é atrativo para as partes interessadas, requer grande financiamento, não é viável, beneficia grupos sociais específicos mais do que outros, não prevê apoio a refugiados pouco qualificados, não prevê apoio a refugiados altamente</i></p>



	<i>qualificados, não aborda uma vasta gama de necessidades/questões, etc.</i>
<i>Sustentabilidade (como é que esta iniciativa se manterá ativa a longo prazo)</i>	<i>Avaliação da perspetiva de sustentabilidade: por exemplo, adota uma visão a longo prazo, prevê monitorização e avaliação para melhorias, pode ser aplicada em muitos campos diferentes, é adaptável às necessidades de cada empresa, é viável garantir financiamento, não requer formação extensiva, etc.</i>