

# GUIA PARA INICIAR UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO

---

EN 5 FASES, 15 PREGUNTAS





**EDITION:** Janeiro de 2021

**PUBLISHED BY:** Rede Itaka-Escolápios  
[www.itakaescolapios.org](http://www.itakaescolapios.org)

# INTRODUÇÃO

Este material é um guia para o momento em que você pensa em iniciar um programa de formação como uma Escola para educadoras e educadores, por exemplo, ou um plano de formação com várias iniciativas em uma sede ou Província. Foi elaborado para ser um processo simples com o seguinte objetivo:

Lançar um programa de formação ao serviço da Vida e Missão Piarista, especialmente das comunidades religiosas e da Fraternidade, do Movimento Calasanz e do pessoal libertado e voluntário de Itaka-Escolapios. O objetivo deste processo é fortalecer a formação do sujeito escolápio, tanto no que diz respeito à identidade escolápia como nos aspetos das áreas de missão, para fortalecer a Comunidade Cristã Escolápia e sua Missão, sempre em consonância com as prioridades e objetivos da Província, da Ordem e da Irmandade.

## **Critérios da Fundação Itaka-Escolapios para todos os seus programas de formação:**

- Responde a uma necessidade concreta e definida de formação de pessoas da Pia Escola, adicional a outras instâncias formativas da demarcação ou da Igreja.
- Fortalece os processos de vinculação e participação das pessoas na missão escolápia em uma ou mais das suas áreas: educação, evangelização e transformação social, de acordo com as modalidades do projeto de participação da Pia Escola.
- Propõe estabelecer processos de reflexão sobre a própria prática que ultrapassem pontos de origem ou objetivos exclusivamente acadêmicos.
- Destina-se a fortalecer os projetos pedagógicos, pastorais e sociais concretos que se desenvolvem em cada presença escolápia, adaptando-se à realidade mutável dos nossos contextos, bem como à diversidade da nossa Rede.
- É promovido e assumido pelo projeto de presença escolápia local, então, pela Província, pela Ordem e pela Irmandade, e coordenado por Itaka-Escolapios.
- Faz um trabalho sustentável economicamente. Desde o início, contemplará um orçamento e uma estratégia de manutenção em diálogo e assumida com as equipes responsáveis pelo Itaka-Escolapios.
- É sustentável também na liderança escolápia na consolidação da Província e da Irmandade que a promovem, e no cumprimento de seus objetivos estratégicos comuns. Os voluntários contribuirão com suas habilidades, conhecimento e envolvimento na medida do possível.
- Tem vocação de serviço à sociedade e à Igreja, por isso a quem partilha as nossas abordagens é oferecida a oportunidade de formação, obtendo o reconhecimento e a certificação da nossa escola e, conforme o caso, a titulação oficial que a legislação permite.

**A metodologia proposta é dedicar várias sessões em forma de workshop (dependendo da complexidade do que se pretende fazer) para trabalhar em um equipe que designou as 5 fases mostradas no documento.**

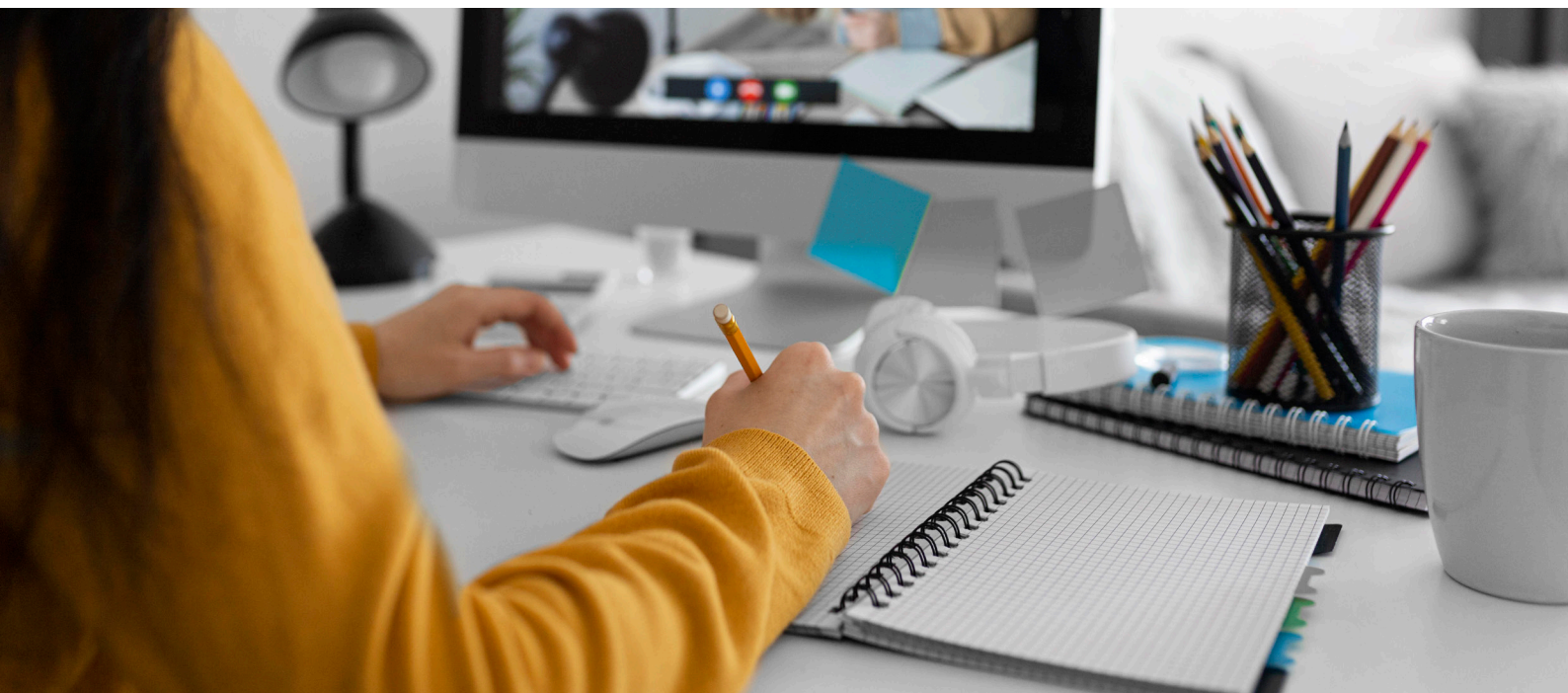
Recomendamos trabalhar nas fases na ordem apresentada para que o planejamento / revisão seja consistente e não deixe de valorizar nenhum aspecto importante.

Trás a leitura da breve introdução de cada fase, a proposta é debater as questões em equipe com uma partilha conforme o que for mais conveniente (talvez algumas dinâmicas de participação possam ser utilizadas: escrever em cartões, trabalhar primeiro em pares ...).

É aconselhável que uma pessoa coordene o trabalho com as seguintes funções:

- Dinamizar o tempo nas sessões e recolher as informações acordadas esquematicamente.
- Trabalhar no material previamente para apresentar algumas informações, se for possível.
- Realizar uma primeira perspectiva geral trás a fase 2 e uma perspectiva global no final da fase 5 para tomar decisões posteriores.

<b>FASES</b>	
	<b>ANÁLISE DA REALIDADE</b>
	<b>IDENTIFICAÇÃO DOS DESTINATÁRIOS</b>
	<b>CAPACIDADES E NÍVEIS</b>
	<b>METODOLOGIA E LIDERANÇA</b>
	<b>PLANEJAMENTO E SUSTENTABILIDADE</b>



# 1. ANÁLISE DA REALIDADE

Quando tenhamos definido se vamos trabalhar em uma iniciativa formativa concreta ou em um programa de formação mais amplo, esta primeira fase trata de compreender, objetivamente, o desenvolvimento daquela formação até agora. É preciso ver quais são as iniciativas que estiveram em funcionamento nesse sentido, seu alcance e as realizações e limitações que temos tido. É importante chegar a um diagnóstico comum neste momento para fazer propostas que partam das respostas corretas e superem as limitações.

1. **Que propostas de formação existem atualmente para o campo escolhido? Podemos fazer uma lista das propostas e equipes que participaram e verificar se elas têm uma proposta de formação estruturada.**
2. **Qual é o alcance e seu nível de consecução dos objetivos até agora: sucessos e limitações?**

## 2. IDENTIFICAÇÃO DOS DESTINATÁRIOS

Esta fase é a ocasião de identificar e primar as pessoas destinatárias que queremos formar. Vamos levar todas as pessoas que participam em consideração, primando aquelas que são críticas para o desenvolvimento e crescimento do sujeito escolápio e sua missão.

### 3- Quem queremos formar?

Podemos aproveitar a lista feita na primeira fase e ampliá-la se acharmos necessário.

- Por exemplo:
  - Comunidades religiosas e da irmandade.
  - Diretores de nossas obras.
  - Equipes impulsores e gestores de Itaka-Escolápios.
  - Instrutores e catequistas do Movimento Calasanz e das paróquias.
  - Mestres e professores de nossas escolas.
  - Pessoal liberado do Itaka-Escolápios.
  - Serviço voluntário dos projetos Itaka-Escolápios.
  - Agentes externos.
  - ...

### 4- Quais grupos vamos atender com prioridade?

Todos os agentes das nossas presenças são importantes, mas, sobretudo no início, temos que saber definir aqueles destinatários cuja formação pode **desencadear processos de mudança mais profundos**. Estes podem ser um grupo específico, umas idades concretas, um projeto especial... A priorização dum grupo concreto não significa que todos os outros destinatários sejam esquecidos, mas sim um critério de discernimento sobre por onde começar ou quais energias e recursos vamos usar em cada caso. Essa priorização dependerá dos objetivos definidos pela Província e pela Irmandade em seus planificações estratégicas.

# 3. COMPETÊNCIAS E NÍVEIS

## 5- Qual é o inventário de competências que pretendemos desenvolver?

Nesta fase iremos definir os blocos de competências e as competências que pretendemos desenvolver com esta formação. As competências são as **capacidades humanas** que consistem em diferentes conhecimentos, aptidões, pensamentos e valores de uma forma integral para as pessoas no campo em que queremos formar. No **Anexo 1** incluímos a tabela de todas as competências que indicamos da Rede Itaka-Escolapios para as diferentes formações, como exemplo, mas mais pode ser acrescentado. Este inventário de competências será determinado pela definição dum perfil formativo e pela ênfase marcada pelo planeamento estratégico de cada área. O agrupamento em blocos de competências permitir-nos-á fazer uma estruturação básica dos planos de formação que propomos.

## 6- Que níveis definimos para determinar os perfis de competência?

Para cada grupo destinatário e competência que queremos desenvolver, definimos um nível alvo específico. Não é necessário desenvolver competências ao mesmo nível para todos os grupos destinatários. Esta definição de competências e níveis propostos formarão o perfil de competências que pretendemos desenvolver para cada grupo destinatário e serão os objectivos do nosso plano de formação. A combinação do inventário de competências que escolhemos para cada perfil de destinatários e o nível requerido formará uma Matriz de Competências que pode ser o mapa do nosso plano de formação.

### EXEMPLO DE MATRIZ DE COMPETÊNCIAS POR DESTINATÁRIOS E NÍVEIS:

NÍVEIS	DESTINATARIOS			
<p><b>Não se aplica</b></p> <p>Inicial. Capaz de compreender, comunicar e participar de uma forma básica.</p> <p>Avançado. Nível intermédio. Pode formar outras pessoas.</p> <p>Especialista. É muito difícil para todo um grupo de destinatários ter este nível. Será possível propô-lo a pessoas específicas através do estudos superiores.</p>				
COMPETÊNCIAS	INSTRUTOR	PROJECTO DE VOLUNTARIADO	LIBERADO/A SEDE	COORDENADOR/A SEDE
A1. Conhecer a origem, os valores, o desenvolvimento e a organização.	Inicial	Inicial	Inicial	Avançado
A2. Comunicar e representar Itaka-Escolápios a partir das chaves de identidade.	Inicial	Inicial	Inicial	Avançado
A3. Participar na organização local, provincial e geral.	Inicial	Inicial	Avançado	Avançado
B1. Assumir as características básicas dos nossos projectos.	Inicial	Inicial	Avançado	Avançado
B2. Desenvolver uma liderança sustentável.	Não se aplica	Não se aplica	Inicial	Avançado



## 7- Que percursos de formação iremos decidir sugerir tendo em conta a matriz de competências?

EXEMPLO DE ITINERÁRIOS DE FORMAÇÃO NUMA ESCOLA PARA EDUCADORES:

- Instrutores de tempo livre
- Directores de actividades de tempo livre
- Educadores de Pastoral da Juventude
- Animação sócio-cultural
- Iniciação ao trabalho voluntário
- Elaboração e gestão de projectos
- ...

## 8- Como podemos medir a realização do nível de competência proposto?

Para realizar uma avaliação de competência é necessário conhecer e saber como aplicar instrumentos válidos. No **Anexo 2** anexamos algumas que nos parecem muito interessantes e claras. Teremos de escolher um destes ou outro que conhecemos para planear os próximos passos.



## 4. METODOLOGIA E LIDERANÇA

### 9- Que aspectos metodológicos queremos sublinhar e em que aspectos metodológicos temos de formar as pessoas que vão acompanhar esta proposta?

A natureza do processo formativo que queremos desenvolver vai para além da aquisição de conhecimentos académicos sobre as matérias. Assim, iremos propor algumas competências nas quais queremos acompanhar com itinerários pessoais e grupais de aprendizagem, interiorização, identificação e participação na missão escolária. Para tal, podemos desenvolver experiências formativas, por exemplo, com uma metodologia:

#### **-Guiada.**

Acompanhados por pessoas experientes que são responsáveis pelo itinerário.

#### **-Dialogal.**

Estabelece um diálogo formativo de escuta bidireccional entre os formadores e as pessoas em formação com base no seu interesse, com um consenso sobre o itinerário escolhido.

#### **-Reflexiva.**

Promove de uma forma participativa a análise crítica da realidade do campo escolhido.

#### **-Activo.**

As competências são desenvolvidas através de testemunhos, dinâmicas e experiências com a iniciativa, participação e protagonismo das pessoas em formação.

#### **-Narrative.**

Faz uma síntese narrativa com a qual a história formativa e vital do povo é identificada.

#### **-Espiritual.**

Os conteúdos e experiências são interiorizados a partir de uma espiritualidade e fé encarnadas.

#### **-Partilhado.**

Avalia e comunica a aprendizagem que teve lugar.

### 10- Que pessoas e equipas temos para realizar os itinerários e módulos de formação (capacidade, formação, experiência, estafetas...)?

Antes de avançar na preparação específica das iniciativas formativas, temos de ver que equipas e pessoas podem coordenar as propostas que queremos levar a cabo.



## 5. PLANEAMENTO E SUSTENTABILIDADE

### 11- Que módulos de formação vamos preparar para os itinerários que propusemos?

Para uma maior simplificação e optimização dos nossos recursos de formação, podemos definir as nossas propostas com uma estrutura modular. Desta forma, os itinerários de formação serão constituídos por módulos elaborados de acordo com as competências e níveis que se pretende desenvolver. Estes módulos podem ser combinados de diferentes maneiras, de modo a ter itinerários de formação diversificados.

#### EXEMPLO DE MÓDULOS DE FORMAÇÃO NUMA ESCOLA PARA EDUCADORES:

- Projecto educativo, objectivos e avaliação
- Psicologia evolutiva
- Tendências pedagógicas
- Equipe de líderes/catequistas
- Educar em valores
- Paz e não-violência
- Jogos e noites
- Dramatização e expressão corporal
- Educação sexual
- Resolução de conflitos

Um possível ESQUEMA de qualquer módulo de formação poderia ser:

- a. Diálogo inicial com os destinatários sobre os seus interesses, necessidades e competência inicial.
- b. Proposta e consenso sobre o itinerário.
- c. Leitura e visualização de documentos com uma reflexão pessoal.
- d. Participação em workshops, reuniões ou palestras.
- e. Partilha e diálogo do processo.
- f. Experiência de participação na vida e missão do Escolápios.
- g. Elaboração pessoal da história formativa.
- h. Avaliação do itinerário formativo, comunicação e reconhecimento.

### 12- Que calendário propomos para desenvolver cada itinerário e módulo de formação?

Neste momento, temos de definir os tempos e espaços para o desenvolvimento de cada um dos itinerários e acções de formação que queremos implementar. É essencial que este calendário seja integrado no programa anual das presenças participantes e no calendário da demarcação.

### 13- Como é que vamos organizar e partilhar os recursos formativos que temos e os que vamos construir?

É conveniente fazer um inventário dos recursos de formação disponíveis, classificados por língua, competências e nível, para que seja mais fácil elaborar os módulos de formação. Estes recursos, bem como as pessoas disponíveis para acompanhar a sua apresentação, podem ser partilhados por toda a Rede, e em cada presença serão adaptados ao contexto correspondente.

A Sustentabilidade é entendida como as possibilidades reais que a nossa intervenção tem de funcionar bem no contexto em que nos encontramos para alcançar os nossos resultados e objectivos. Devemos evitar fazer depender a nossa acção de situações que podem mudar facilmente, pelo que devemos medir os possíveis riscos e antecipar os mesmos.

#### **14- Podemos sugerir um orçamento em que consideramos as despesas e as possíveis receitas que as formações vão ter?**

Chamamos à sustentabilidade económica a análise económica dos factores que permitirão que a iniciativa prossiga a médio prazo. É importante olhar para o futuro neste sentido, na medida do possível, procurando possíveis alianças, contribuições, compromissos...

#### **15- Temos a competência digital e os meios tecnológicos para tomar parte da nossa proposta de formação em linha?**

A sustentabilidade ecológica que procuramos é, por um lado, a lógica multiplicadora que otimiza os recursos usados e maximiza o seu alcance. Por outro lado, promoveremos, na medida do possível, a formação através das nossas plataformas em linha, a fim de minimizar a pegada ecológica da viagem envolvida numa formação exclusivamente presencial.



## ANEXO 1: QUADRO DE COMPETÊNCIAS DA REDE ITAKA-ESCOLÁPIAS.

COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO	RELAÇÃO COM OS ELEMENTOS DE IDENTIDADE E LINHAS TRANSVERSAIS DO MINISTÉRIO ESCOLÁPIO
<b>BLOCO A - A IDENTIDADE ESCOLÁPIA</b>		
A1. Conhecer a origem, os valores, o desenvolvimento e a organização.	Conhecer as chaves da origem de Itaka Escolápios e a sua evolução para compreender melhor a sua identidade actual e projectar o seu futuro.	I10: Pertencer à Igreja L2: Reflexão e avaliação interna
A2. Comunicar e representar Itaka-Escolápios a partir das chaves de identidade.	Ser capaz de comunicar a identidade funcional (para que serve) e a identidade simbólica (o que significa) de Itaka-Escolápios.	I4: A proclamação do Evangelho I10: Pertencer à Igreja L5: Comunicação e sensibilização
A3. Participar na organização local, provincial e geral.	Conhecer e utilizar os canais de participação em Itaka-Escolápios a todos os níveis.	L3: Organização L4: Operacionalidade e implementação L6: Trabalho em rede
<b>BLOCO B - LIDERANÇA</b>		
B1. Assumir as características básicas dos nossos projectos.	Liderar a missão a partir das chaves da identidade.	L2: Reflexão e avaliação interna
B2. Desenvolver uma liderança sustentável.	Liderar a missão a partir de um equipe que assume a responsabilidade de uma forma partilhada.	L3: Organização L4: Operacionalidade e implementação L6: Trabalho em rede
B3. Definir objectivos, estratégias e critérios de avaliação.	Liderar estrategicamente, estabelecendo objectivos e indicadores de realização.	L2: Reflexão e avaliação interna L4: Operatividade e implementação
B4. Acompanhar as pessoas no seu desenvolvimento pessoal e profissional.	Para facilitar o crescimento pessoal e profissional das pessoas que lidamos.	I4: A proclamação do Evangelho I6: Missão partilhada I8: Acompanhamento I9: A formação de educadores

B5. Convidar outros a participar.	Ter sempre a chave do convocatória a outras pessoas para participar como participante, como voluntário, na missão partilhada, na Comunidade Escolápia Cristã?	I4: Proclamação do Evangelho I5: A reforma da sociedade I6: Missão partilhada I7: Integrar a família I8: Acompanhamento I9: Formação de educadores I10: Pertencer à Igreja
-----------------------------------	---	--

### **BLOCO C - A MISSÃO ESCOLÁPIA: EDUCAÇÃO, EVANGELIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO SOCIAL**

C1. Analisar a realidade do ponto de vista das necessidades e interesses das pessoas mais fracas, tendo as crianças e os jovens no centro da nossa acção.	Ser capaz de nos colocarmos no lugar das pessoas mais vulneráveis e definir as nossas respostas a partir daí.	I1: A centralidade das crianças e dos jovens I2: Opção para os pobres I5: A reforma da sociedade L1: Análise da realidade
C2. Trabalhar em equipe.	Poder aceitar e tirar partido das diferentes capacidades das pessoas com as quais a missão é realizada.	L3: Organização L4: Operacionalidade e implementação L6: Trabalho em rede
C3. Executar o dever atribuído em busca de qualidade e inovação com sentido.	Ser capaz de trabalhar com eficácia e eficiência e detectar opções de melhoria baseadas na reflexão sobre a nossa própria prática e em coerência com a nossa identidade.	I3: Qualidade educativa e pastoral
C4. Utilizar os meios tecnológicos necessários.	Poder utilizar os meios materiais à nossa disposição para melhorar a nossa comunicação e desempenho.	L6: Trabalho em rede
C5. Aplicar abordagens interculturais.	Ser capaz de desenvolver a missão num ambiente de diversidade cultural, procurando uma comunicação profunda entre as pessoas.	L5: Comunicação e sensibilização L6: Trabalho em rede
C6. Aplicar a abordagem dos Direitos Humanos.	Assumir a defesa dos Direitos Humanos de todas as pessoas como o primeiro objectivo da nossa missão.	I2: A opção para os pobres I5: A reforma da sociedade
C7. Aplicar critérios de sustentabilidade humana, económica e ecológica.	Assumir o cuidado das pessoas, dos recursos e da Natureza como um critério de acção.	I4: A proclamação do Evangelho L1: Análise da realidade L4: Operatividade e implementação

C8. Aplicar critérios de equidade de género.	Internalizar e aplicar a equidade entre mulheres e homens em todas as nossas acções.	I5: Reformar a sociedade I7: Integração da família
C9. Desenvolver a dimensão espiritual.	Poder cuidar da sua própria dimensão espiritual e de todas as pessoas que participam na nossa missão.	I3: Qualidade educativa e pastoral I4: A proclamação do Evangelho I8: Acompanhamento

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO.

### Fases para a Avaliação 360°

#### AUTO-AVALIAÇÃO.

As reflexões que nós formadores fizemos servem como dados de entrada para fazer uma avaliação global.

#### O que é que nós, formadores, pensamos sobre a nossa própria formação?

#### AVALIAÇÃO DE CO.

Os formadores ajudam uns aos outros na avaliação. Utilizamos as observações que podemos fazer e o que é partilhado nas reuniões.

#### O que pensamos do que os nossos colegas formadores têm feito?

#### AVALIAÇÃO HETERO.

A equipa coordenadora avalia os participantes na formação por meio de observações. Um agente externo observa a formação a partir do exterior e elabora um breve relatório com recomendações de melhoria.

#### AVALIAÇÃO DE IMPACTO.

E os participantes na formação, os verdadeiros beneficiários da formação, participam por meio de inquéritos de satisfação.

#### Como estão a recebê-lo e que impacto teve na sua aprendizagem?





# Formulário de avaliação 4D

## R. RETROSPECTIVA

**¿Qué sabía?**

¿Qué sabías sobre la innovación antes de comenzar en Escalae System?

¿Qué dificultades han surgido en el proceso?  
¿Cómo se han solventado?

**DIFICULTADES**

---

---

---

---

**SOLUCIONES**

---

---

---

---

¿Qué esperabas cambiar?  
¿Qué querías saber?

**MIS OBJETIVOS**

1		3
2		4

¿CONSEGUIDOS?

1	✓	x	3	✓	x
2	✓	x	4	✓	x

**QUE EMPLEARÉ EN:**

---

---

---

**ESTE PROGRAMA ME HA SERVIDO PARA...**

**MIS NUEVOS OBJETIVOS SERÁN**

---

---

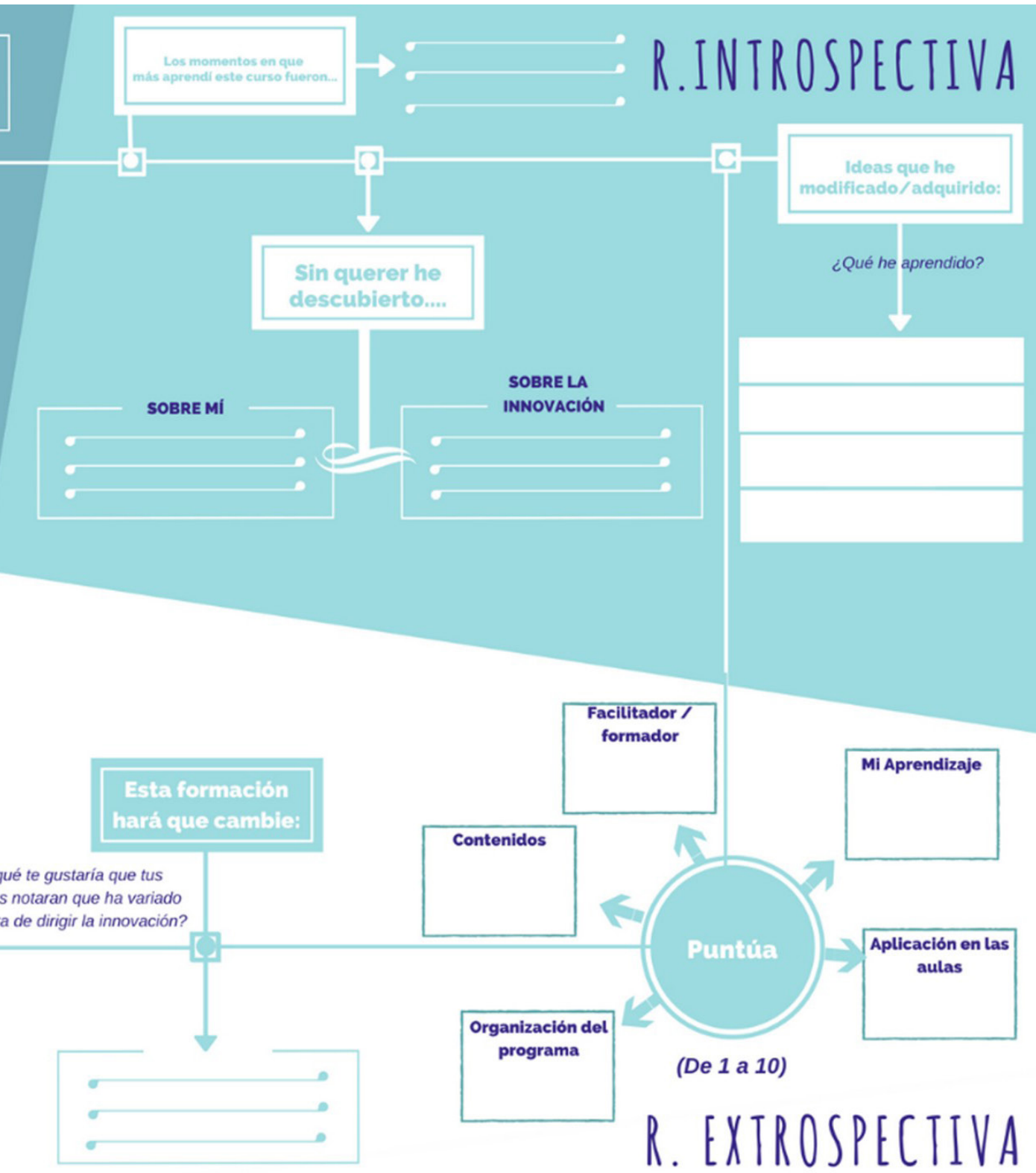
---

**MEJORARÍA/CAMBIARÍA**

**En próximos cursos**

¿En qué docentes tu manera...

## R. PROSPECTIVA



# GUIA PARA INICIAR UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO

EN 5 FASES, 15 PREGUNTAS



[WWW.ITAKAESCOLAPIO.S.ORG](http://WWW.ITAKAESCOLAPIO.S.ORG)