



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



Perfil do educador EQF/Perfil de competências do educador centrado na justiça social na orientação de migrantes adultos

5. MACRO-ESTRUTURA PARA O PERFIL DO EDUCADOR:

5.1. Área: COMUNICAÇÃO

Competências:

- 5.1.1. Escuta ativa
- 5.1.2. Sociabilidade:
- 5.1.3. Gestão e mediação de conflitos

5.2. Área: IGUALDADE

Competências:

- 5.2.1. Imparcialidade
- 5.2.2. Gestão de preconceitos e estereótipos

5.3. Área: PATRIMÓNIO

Competências:

- 5.3.1. Equidade e igualdade de oportunidades
- 5.3.2. Compreensão e relacionamentos interculturais
- 5.3.3. Consciência crítica e reflexividade crítica

5.4. Área: RESPONSABILIDADE

Competências:

- 5.4.1. Advocacia

5.1. COMUNICAÇÃO

5.1.1. ESCUTA ATIVA

O nível micro:

1. Conhecimento: princípios e técnicas de escuta ativa a serem aplicados em qualquer circunstância de comunicação
2. Habilidades: Ser capaz de ouvir sem interromper, ser capaz de fazer perguntas abertas e fechadas de acordo com as circunstâncias
3. Atitudes: disciplina na prática da escuta ativa
4. Resultado esperado/valor agregado: respeito pelas opiniões/pontos de vista dos outros, embora tenhamos concepções e pontos de vista diferentes
5. Ações: ler abordagens teóricas sobre a prática e finalidade da escuta ativa, bem como praticar a escuta ativa em qualquer contexto adequado. Participação em seminários de formação sobre escuta ativa.

O nível meso: educação - prática de orientação

Educador de adultos

- Conhecimento: princípios de escuta ativa baseados no conceito de justiça social (entendido como igualdade ou equidade)
- Competências: aplicar os princípios e técnicas da escuta ativa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos, dominar a habilidade de parar e ouvir e de poder dialogar, tendo em conta o princípio da justiça social
- Atitudes: empatia, interesse no que o interlocutor está a dizer, preocupação com seus interesses, suas apresentações
- Resultado esperado e valor acrescentado: respeito pelos direitos humanos e pelos princípios da igualdade
- Ações: sessões de debate, revezamento na fala, simulações, prática de escuta ativa tanto pelo educador quanto pelos migrantes presentes na sessão.

Migrante adulto

- Conhecimento: princípios de escuta ativa a serem aplicados em qualquer circunstância de comunicação
- Competências: aplicar os princípios da escuta ativa, dominar a habilidade de parar e ouvir e ser capaz de dialogar
- Atitudes: interesse no que o interlocutor está dizendo
- Resultado esperado e valor agregado: respeito pelas opiniões/pontos de vista dos outros, mesmo tendo uma visão e concepção diferentes.
- Ações: respeitar turnos de fala, usar sinais de atenção para dar sua opinião etc...

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: saber a importância de praticar a escuta ativa na própria organização (não só a nível profissional, mas também individual) e torná-la uma prática transversal/difundida
- Competências: saber transferir e como promover noutras pessoas a escuta ativa dos migrantes adultos
- Atitudes: proatividade do educador, capacitando outras pessoas;
- Resultado esperado e valor acrescentado: melhoria da dinâmica interna da organização
- Ações: reuniões e debates, workshops e sessões de formação dirigidas a colegas/membros da comunidade

5.1.2. SOCIABILIDADE

O nível micro

- Conhecimento: conhecer o benefício da sociabilidade e comunicação eficaz em qualquer contexto profissional e pessoal
- Habilidades: mente aberta, gentileza, empatia.
- Atitudes: tolerância, abertura a diferentes tipos de pessoas, de diferentes culturas e de diferentes status sociais
- Resultado esperado e valor agregado: sentir-se confortável em contextos e dinâmicas que não são comuns para nós
- Ações: prática individual para falar em público, bem como falar com diferentes tipos de pessoas, como por exemplo, praticar com amigos próximos e familiares, sobre como falar sobre os princípios de justiça social.

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento: conhecer os princípios e conceitos de comunicação com grupos de adultos migrantes que tornam a interação efetiva
- Habilidades: sociabilidade, reconhecer a melhor maneira de interagir com os outros prestando atenção às crenças e diferenças culturais, compromisso pessoal e participação nas discussões
- Atitudes: abertura, empatia, interesse no que o interlocutor está a dizer, preocupação com seus interesses e as suas apresentações, pensamento crítico.
- Resultados esperados e valor agregado: respeito pelo outro, adesão aos direitos humanos, crença no potencial das relações inter-humanas
- Ações: sessões abertas, discussões que vão além dos tópicos convencionais da área de orientação ou ensino em que o educador de adultos e o migrante se envolvem, criando um espaço de comunicação seguro que promove a amizade e a abertura.

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: conhecer os procedimentos e regras que regem o funcionamento de cada organização com a qual interagem, bem como os costumes da comunidade
- Competências: capacidade de estabelecer e manter contacto com organizações que lidam com migrantes e com comunidades migrantes.
 - a) conhecer e compreender a estratégia de comunicação, regras e procedimentos das organizações que lidam com migrantes adultos.
 - b) conhecer e compreender as regras e hábitos de comunicação das comunidades migrantes.
- Atitudes: respeito mente aberta, pensamento crítico.
- Resultado esperado e valor agregado: curiosidade, cooperação interorganizacional.
- Ações: análise de materiais teóricos, estudo de documentos de organizações, reuniões e discussões, participação na elaboração de documentos comuns e posicionamentos sobre os temas de interesse conjunto.

5.1.3. GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

O nível micro

- Conhecimento: Conhecer e compreender os princípios e técnicas de negociação e de gestão de conflitos e os exemplos e estratégias que são apresentados em diferentes fontes de informação
- Habilidades: Habilidades de negociação e gerenciamento de conflitos
Saber como as crenças de grupos de educadores/conselheiros e migrantes podem causar conflito
- Atitudes: Compreender a importância da negociação e gestão de conflitos em todos os contextos, seja profissional ou pessoal, aceitar compromissos, flexibilidade
- Resultados esperados e valor agregado: reconhecer conflitos emergentes, assim como os fatores causadores dos conflitos, para evitar a escalada dos mesmos.
- Ações: Leitura de literatura especializada, análise de casos, simulações, reflexão, prática de negociação e gestão de conflitos em situações reais.

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento: Conhecer as estratégias de negociação que podem ser aplicadas em grupos de migrantes adultos compostos por indivíduos muito diversos, que podem resultar em diferentes abordagens e relações

- Competências: Competências de negociação e gestão de conflitos no contexto da comunicação com grupos de migrantes adultos.
- Atitudes: abertura para rever e renegociar o ponto de vista, flexibilidade.
- Resultados esperados e valor agregado: ser negociador: prevenir conflitos; reconhecer conflitos emergentes; resolvê-los (tanto entre educador/migrante como entre migrantes)
- Ações: análise de casos, simulações, reflexão, prática de negociação e gestão de conflitos nas atividades quotidianas com migrantes e entre migrantes, mediação de conflitos

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: Conhecer os princípios e práticas de negociação e gestão de conflitos de organizações que lidam com grupos de migrantes adultos, conhecer e compreender os hábitos e práticas de negociação e gestão de conflitos de grupos migrantes adultos e também as teorias sobre as desigualdades/iniquidades/distribuição desequilibrada de poder/práticas opressoras- regras do(s) sistema(s) social(is) e económico(s) podem impactar na relação entre os migrantes e a organização; entre os migrantes e a comunidade
- Habilidades: Capacidade de negociar e gerir conflitos em contexto organizacional e cultural de migrantes adultos e capacidade de criar as condições para evitar/gerir conflitos num sistema desequilibrado e injusto
- Atitudes: Diálogo, consciência das iniquidades dos sistemas e vontade de arriscar
- Resultados esperados e valor acrescentado: Agir de forma a criar as melhores condições possíveis para evitar/gerir bem os conflitos
- Ações: Reuniões, cartas, discussões privadas com diferentes representantes de organizações que lidam com migrantes adultos e de grupos de migrantes adultos, simulações, análise de casos, treino.

5.2. IGUALDADE

5.2.1. IMPARCIALIDADE

O nível micro

- Conhecimento:
 - 1) impacto no nosso discernimento (perceção dos migrantes; nossas expectativas sobre as competências/capital cultural dos migrantes e avaliação relacionada de habilidades e perspectivas de desenvolvimento, etc.)

2) teoria/métodos para praticar/aplicar comportamentos imparciais

- Habilidades: Aplicar o mesmo conjunto de valores, princípios e regras a qualquer situação e indivíduo.
- Atitudes: disponibilidade para reconhecer que a nossa experiência/*background* pode interferir no nosso discernimento (de forma positiva ou negativa)
- Resultados esperados e valor agregado: autoconsciência sobre os próprios limites de pensamento provenientes de nossa experiência/*background*
- Ações: leitura de literatura especializada, análise de casos, simulações, praticando a imparcialidade na vida pessoal do educador de adultos

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento: Conhecimento e compreensão da aplicação da imparcialidade no contexto de lidar com migrantes adultos.
- Competências: Capacidade de reconhecer o tratamento parcial de migrantes adultos, capacidade de tomar decisões imparciais em relação a migrantes adultos.
- Atitudes: Ser coerente em relação aos princípios de imparcialidade e manter essa vontade em contexto favorável
- Resultados esperados e valor acrescentado: valorizar e avaliar de forma imparcial
- Ações: análise de casos, comunicação e informação de migrantes adultos.

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: conhecer as práticas e regras na comunidade e organização que promovem ou impedem a imparcialidade e as apoiam ou diminuem seu impacto
- Competências: Capacidade de consultar a organização sobre como aplicar a imparcialidade na sua interação com os migrantes
- Atitudes: Participação ativa e envolvimento
- Resultados esperados e valor agregado: Fomentar o espírito da organização e da comunidade local para que possam pregar a imparcialidade como premissa para a justiça social
- Ações: comunicação com representantes de organizações que lidam com migrantes, atividades de advocacia dentro da organização e da comunidade, bem como fora (para outras organizações e tomadores de decisão).

5.2.2. GESTÃO DE PRECONCEITOS E ESTEREÓTIPOS

O nível micro

- Conhecimento: Conhecimento e consciência dos próprios preconceitos e estereótipos dos educadores de adultos
- Competências: Ajustar os preconceitos, para que com o tempo preconceitos e estereótipos não impeçam seu trabalho como educadores de adultos
- Atitudes: Determinação para superar preconceitos e eliminar estereótipos de sua própria mentalidade
- Resultados esperados e valor agregado: enfrentar os próprios preconceitos/estereótipos
- Ações: leitura de literatura especializada, participação em treinamentos, prática diária de reconhecimento dos próprios preconceitos e estereótipos e sua gestão.

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento:
 - a) Conhecimento e compreensão das diferentes culturas, estereótipos e preconceitos que são específicos dos indivíduos migrantes, bem como dos grupos de migrantes.
 - b) Conhecer estratégias que conduzam a uma interação livre de preconceitos entre o educador de adultos e o migrante;
 - c) Conhecimento e sensibilização sobre os métodos que podem ajudar o migrante a integrar-se na nova sociedade (superando preconceitos e estereótipos).

O conhecimento dos preconceitos e estereótipos e das estratégias para superá-los, deve ser dividido em três partes:

 - estereótipos/preconceitos do educador contra o migrante;
 - estereótipos/preconceitos do migrante contra a nova sociedade;
 - estereótipos/preconceitos interiorizados pelos migrantes sobre si mesmos
- Competências: a capacidade de ver a partir da perspectiva de outras pessoas, reconhecer como e quando os estereótipos/crenças/preconceitos influenciam os profissionais, relação de orientação educacional
- Atitudes: Rejeição de estereótipos e preconceitos de forma suave, para não ferir nenhum sentimento, mas de uma forma que revele os efeitos negativos dos estereótipos e preconceitos. Os estereótipos são aqueles estereótipos/preconceitos dos migrantes contra a nova sociedade e os estereótipos/preconceitos interiorizados pelos migrantes sobre si mesmos.
- Valores esperados: Igualdade e equidade, comunicação e tomada de decisão sem preconceitos.
- Ações: análise de casos, simulações, prática de compreensão intercultural e consciencialização cultural, discussões com migrantes sobre as especificidades de cada cultura e a forma como elas podem coexistir e não colidir, explicar nossos próprios preconceitos e da sociedade em relação aos migrantes.
 - 1) implementar práticas educativo-orientadoras aplicando estratégias de superação de preconceitos/estereótipos;

- 2) implementar práticas educativo-orientadoras destinadas a melhorar o conhecimento dos migrantes sobre a nova sociedade;
- 3) implementar práticas educativo-orientadoras baseadas na teoria/métodos/técnicas de empoderamento para reforçar a imagem/expectativas/potenciais que os migrantes têm em relação a si próprios.

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: Conhecimento das práticas organizacionais e práticas da comunidade (o grau em que são moldadas e modeladas por preconceitos e estereótipos) e conhecimento de como essas práticas podem ser libertas de preconceitos e estereótipos
- Competências: Capacidade de reconhecer práticas organizacionais parciais moldadas por preconceitos e estereótipos. Capacidade de consultar sobre a eliminação de tais práticas.
- Atitudes: Abertura para explicar os princípios de justiça social como um valor que não pode existir enquanto preconceitos e estereótipos governam o funcionamento de uma organização ou outra, bem como as comunidades locais, regionais ou nacionais.
- Resultados esperados e valor agregado: Rejeição e resistência por parte das organizações e estruturas existentes contrabalançadas pela resiliência do educador de adultos
- Ações: Discussões, apresentação, notas informativas, recomendações de políticas aos tomadores de decisão.

5.3. EQUIDADE

5.3.1. EQUIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O nível micro

- Conhecimento: sabe descrever os princípios gerais e as diferenças entre equidade e igualdade
- Competências: Capacidade de reconhecer os elementos e as manifestações de igualdade e equidade na atividade profissional, bem como na vida cotidiana
- Atitudes: Integrar a igualdade de tratamento e os princípios de equidade em suas atividades diárias
- Resultado esperado e valor agregado: internalizar e entender a importância da equidade e igualdade para seu próprio desenvolvimento
- Ações: leitura de literatura especializada, observando e praticando diariamente equidade e igualdade de tratamento

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento: Sabe aplicar ferramentas para promover inclusão, equidade e igualdade durante a prática de orientação
- Competências: Aplica ferramentas que promovem a inclusão social, equidade e igualdade durante a prática
- Atitudes: Integrar a igualdade de tratamento e os princípios de equidade na sua atividade profissional
- Valores esperados: Promover a inclusão social e igualdade de tratamento nas atividades profissionais
- Ações: aplicar diretamente os valores de equidade e igualdade de tratamento no trabalho com migrantes adultos.

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: Saber criar um ambiente de trabalho baseado na inclusão social e na igualdade de tratamento, através de procedimentos internos e da cultura organizacional que promova estes valores específicos.
- Competências: A capacidade de trabalhar com diferentes abordagens para promover a justiça e a inclusão social e a capacidade de promover na organização/comunidade novas práticas para melhorar a visão de equidade e igualdade de tratamento na organização.
- Atitudes: Promovendo a inclusão, igualdade e equidade
- Resultados esperados e valor agregado: Uma cultura organizacional baseada nos princípios de equidade e igualdade de tratamento.
- Ações: Atividades de capacitação na organização, implementando um conjunto de regras e um código de conduta, estabelecendo atividades de aprendizagem vivencial para que a inclusão social e a igualdade de tratamento sejam princípios aceitos e valorizados na organização.

5.3.2. COMPREENSÃO E RELACIONAMENTOS INTERCULTURAIS

O nível micro

- Conhecimento: Conhecimento e compreensão da sua própria cultura e de outras culturas
- Competências: Capacidade de refletir criticamente sobre aspectos culturais que influenciam as visões de mundo e as relações com o outro
- Atitudes: Curiosidade e vontade de aprender sobre outras culturas.
- Resultado esperado e valor agregado: Mudando o paradigma de pensamento/mental sobre a relação hierárquica entre as culturas (superando a abordagem etnocêntrica)

- Ações: leitura de literatura especializada, observação ou pesquisa sobre diferentes culturas e costumes e comportamentos específicos.

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento: Conhecimento e consciência sobre a aplicação de conhecimentos de diferentes culturas no contexto de lidar com grupos de migrantes adultos.
- Competências: A capacidade de usar abordagens interculturais (métodos/técnicas/estratégias) nas atividades com migrantes
- Atitudes: Empatia, abordagem amigável, suspensão de julgamento
- Valores esperados: relações educativas/orientações eficazes, sólidas e culturais responsivas/sensíveis
- Ações: leitura de literatura especializada, análise de casos, discussões abertas sobre as diferentes culturas, organização de encontros culturais e noites em que as pessoas possam compartilhar suas culturas e apresentar os elementos de que se orgulham.

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: Conhecimento da prática interna da organização e aplicação de novas práticas na organização para enfrentar o desafio das sociedades interculturais, bem como as barreiras que devem ser quebradas para abraçar uma abordagem verdadeiramente intercultural. O mesmo conhecimento se aplica a outras organizações com as quais trabalham, bem como à comunidade e aos tomadores de decisão.
- Competências: A capacidade de trabalhar com diferentes abordagens para promover a justiça social e a inclusão e a capacidade de promover na organização/comunidade novas práticas para melhorar uma dimensão intercultural mais ampla
- Atitudes: Promovendo a inclusão, igualdade e equidade
- Resultados esperados e valor agregado: Respeito por diferentes culturas, bem como resistência a diferentes culturas em alguns casos.
- Ações: Formação intercultural, análise de casos, simulação, reflexão, trabalho com decisores para promover valores e abordagens interculturais nas comunidades locais e a nível nacional.

5.3.3. CONSCIÊNCIA CRÍTICA E REFLEXIVIDADE CRÍTICA

O nível micro

- Conhecimento: Conhecendo o seu papel (o papel do educador de adultos na criação/manutenção e principalmente na transformação das iniquidades)
- Competências: A capacidade de se adaptar de forma coerente às situações que são filtradas através da consciência crítica e da reflexividade crítica
- Atitudes: Abordagem crítica e flexibilidade sobre suas próprias atitudes e comportamentos
- Resultados esperados e valor agregado: Convicção de que a reflexão crítica pode melhorar a abordagem sobre igualdade e equidade, bem como a prática de justiça social como um todo
- Ações: Reflexão crítica constante e prática de consciência

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento: Conhecimento da ordem atual que afeta os migrantes (quem se beneficia e como podemos organizar as coisas para que os migrantes sejam os principais beneficiários)
- Competências: A capacidade de estimular os migrantes a se envolverem em sua própria reflexividade crítica e prática de consciência crítica
- Atitudes: Tolerância e aceitação
- Resultados esperados e valor agregado: Confiança no pensamento crítico e na flexibilidade crítica
- Ações: Promover atividades e ações que possam estimular o pensamento crítico e a flexibilidade crítica

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: Conhecimento sobre as regras e práticas que regem o campo de trabalho e orientação com os migrantes, bem como os atores que podem se envolver em um processo de pensamento crítico
- Competências: Capacidade de fomentar o pensamento crítico entre a organização, bem como a comunidade e os tomadores de decisão
- Atitudes: Resiliência e determinação em produzir uma mudança mesmo que o contexto não seja favorável (onde a prática de pensamento crítico não é implementada adequadamente)
- Resultados esperados e valor agregado: A adesão aos objetivos de produzir mudanças de acordo com os valores de justiça social, igualdade e equidade
- Ações: Interação estruturada com os membros da organização, da comunidade e com os tomadores de decisão quando for o caso.

5.4. RESPONSABILIDADE

5.4.1. ADVOCACIA

O nível micro

- Conhecimento: Conhecer e compreender o conceito e métodos e técnicas de advocacia.
- Habilidades: consciencialização sobre o poder de cada pessoa para contribuir com questões de justiça social
- Atitudes: Assumir a responsabilidade como ator de mudança em vez de ser egoísta
- Resultados esperados e valor agregado: A adesão a metas comumente estabelecidas
- Ações: Pesquisa sobre pontos de vista divergentes e sobre as reais possibilidades de mudança do sistema para uma abordagem baseada na justiça social.

O nível meso: educação - prática de orientação

- Conhecimento: Conhecer as influências de cada um e conhecer a importância da justiça social como ponto de partida para traduzir na prática os ideais de equidade, inclusão e igualdade. Conhecimento sobre situações de opressão e discriminação e sobre como essas situações podem ser eliminadas
- Competências: A capacidade de informar e preparar o migrante adulto para o processo de advocacia junto das autoridades e outras organizações, a capacidade de representar os migrantes adultos junto das autoridades e outras organizações e
- Atitudes: Equidade e apoio às ações afirmativas. Coragem e vontade de representar os migrantes adultos.
- Valores esperados: ação afirmativa, equidade - o ato de dar tratamento preferencial (por exemplo, educação ou oportunidades de emprego) a grupos sub-representados
- Ações: Informar os migrantes sobre as oportunidades que lhes são concedidas pelo Estado ou por diferentes ONGs. Participar na tomada de decisões sobre os migrantes adultos e oferecer lições sobre as oportunidades de advocacia.

O nível macro: organização/nossa comunidade de prática/coletividade local

- Conhecimento: Conhecer a legislação sobre as atividades e ações de diferentes organizações
- Competências: A capacidade de discutir, de defender os direitos dos migrantes adultos (com a sua participação ativa no processo). Capacidade para organizar campanhas de informação, capacidade para criar folhetos informativos e outros materiais informativos e meios de informação para as autoridades e para os migrantes adultos.
- Atitudes: Abordagem positiva em relação à ação afirmativa e as medidas que oferecem condições favoráveis para os migrantes adultos
- Valores esperados: Sociedade igualitária
- Ações: formação dos membros da organização, formação de representantes (líderes) de grupos de migrantes adultos, ações de advocacia em relação às autoridades estatais e outras organizações

Quadro de referência de progressão de habilidades

Apresentando o quadro:

A progressão nas diferentes categorias é cumulativa, ou seja, os conhecimentos e competências de nível inferior assumem-se como adquiridos e, portanto, nem sempre se repetem na fase seguinte. Os três níveis de progressão - básico, em desenvolvimento, proficiente - pretendem captar a noção de que o desenvolvimento da perícia do orientador através da formação e experiência ao longo do tempo envolve:

- **crescente sofisticação na compreensão** das teorias subjacentes às competências
- **crescente consciencialização** do próprio conhecimento, atitudes e valores e como isso afeta a prática
- **capacidade de expansão: modificar** e aplicar ferramentas para responder eficazmente a uma gama complexa de situações na prática de orientação
- **maior responsabilidade para** o desenvolvimento da organização

Descrições gerais dos três níveis:

Básico	Em Desenvolvimento	Proficiente
Micro: compreensão básica do conhecimento básico, compreensão das partes, reflexão inicial, consciencialização crescente	Micro: boa compreensão do conhecimento básico, compreensão do todo, reflexão madura e maior consciencialização	Micro: compreensão sofisticada, conhecimento estendido, reflexão crítica e consciência, reconhecimento de limitações
Meso: iniciando a aplicação na prática, reflete sobre a prática	Meso: aplicação consistente e intencional na prática, avaliação da prática	Meso: aplicação flexível na prática, justificação da escolha
Macro: aberto a mudanças na organização, participação ativa no trabalho colaborativo	Macro: parte da mudança na organização, buscando o desenvolvimento, crítico da prática	Macro: traz mudanças na organização, treino, cooperação fora da organização

		Básico	Em Desenvolvimento	Proficiente
1. Comunicação				
1.1 Escuta ativa	Micro	Descreve os princípios fundamentais da escuta ativa, bem como algumas de suas técnicas.	Explica e analisa os princípios da escuta ativa e suas técnicas.	Explica com precisão e reflete criticamente sobre os princípios da escuta ativa e suas técnicas em relação a diferentes clientes e contextos.
	Meso	Seleciona e aplica algumas técnicas durante a prática de aconselhamento, por exemplo, evitando interromper e fazendo perguntas abertas. Reflete sobre a adequação das técnicas em resposta à situação individual.	Seleciona intencionalmente e aplica uma variedade de técnicas durante a prática de aconselhamento em resposta à situação individual e ao interlocutor. Avalia a adequação da escolha em resposta à situação individual.	Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de técnicas em resposta à situação individual e ao interlocutor. Justifica a adequação das escolhas no que diz respeito à teoria e à situação individual.
	Macro	Discute e reflete sobre como os princípios da escuta ativa podem influenciar o clima de comunicação na organização.	Reconhece e desafia estruturas e padrões de comunicação da organização específica que influenciam negativamente o clima de comunicação da organização.	Gera ideias/soluções e trabalha em colaboração com outras organizações para desenvolver o clima de comunicação da organização e da comunidade.
<hr/>				
1.2. Sociabilidade e comunicação	Micro	Descreve os princípios básicos da teoria da comunicação e da oratória no contexto da comunicação intercultural.	Explica e analisa os princípios básicos da teoria da comunicação e da oratória no contexto da comunicação intercultural.	Explica com precisão e reflete criticamente sobre os princípios básicos da teoria da comunicação e da oratória no contexto da comunicação intercultural.
	Meso	Reconhece algumas possíveis barreiras de comunicação com os migrantes adultos. Seleciona algumas técnicas para facilitar a comunicação durante o aconselhamento de orientação.	Reconhece e identifica barreiras de comunicação com os migrantes adultos. Seleciona intencionalmente e aplica uma variedade de técnicas para facilitar a	Antecipa e identifica barreiras de comunicação com os migrantes adultos. Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de técnicas para facilitar a

		<p>Reflete sobre a adequação das técnicas em resposta à situação individual.</p>	<p>comunicação durante a prática de aconselhamento.</p>	<p>comunicação durante a prática de aconselhamento.</p>
	Macro	<p>Planifica e oferece apresentações simples dentro da organização.</p>	<p>Avalia a adequação da escolha em resposta à situação individual.</p>	<p>Justifica a adequação das escolhas no que diz respeito à teoria e à situação individual.</p>
		<p>Discute e reflete sobre os padrões de comunicação na organização e diferentes grupos de migrantes dentro da comunidade.</p>	<p>Planifica e oferece apresentações claras dentro da organização.</p>	<p>Planifica e oferece apresentações eficazes dentro da organização e da comunidade.</p>
			<p>Reconhece e desafia padrões de comunicação em diferentes organizações e grupos de migrantes para facilitar a comunicação dentro da comunidade.</p>	<p>Gera ideias/soluções e trabalha em colaboração com outras organizações para desenvolver os padrões de comunicação da organização e da comunidade.</p>
1.3	Micro	<p>Descreve diferentes tipos de conflitos e os princípios fundamentais da negociação e gestão de conflitos.</p>	<p>Explica e analisa diferentes tipos de conflitos e os princípios de negociação e gestão de conflitos.</p>	<p>Explica com precisão e reflete criticamente sobre diferentes tipos de conflitos e princípios de negociação e gestão de conflitos.</p>
Gestão e mediação de conflitos	Meso	<p>Reconhece o tipo de conflito que está aumentando entre grupos de migrantes, ou entre educadores e migrantes, e identifica algumas causas subjacentes.</p>	<p>Usa conhecimento cultural geral para reconhecer conflitos crescentes entre grupos de migrantes e entre educadores e migrantes, e identificar suas causas subjacentes.</p>	<p>Usa conhecimento cultural específico para reconhecer conflitos crescentes entre grupos de migrantes e entre educadores e migrantes, e identificar suas causas subjacentes.</p>
		<p>Seleciona e aplica algumas técnicas em resposta ao conflito específico.</p>	<p>Seleciona intencionalmente aplica uma variedade de técnicas durante a prática de aconselhamento em resposta ao conflito específico.</p>	<p>Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de técnicas em resposta ao conflito específico.</p>
		<p>Reflete sobre a adequação das técnicas de negociação e gestão de conflitos em resposta à situação.</p>	<p>Avalia a adequação das técnicas de negociação e gestão de conflitos em resposta à situação.</p>	<p>Justifica a adequação das escolhas das técnicas de negociação e gestão de conflitos no que diz respeito à teoria e à situação individual.</p>
	Macro	<p>Discute e reflete sobre como a desigualdade e a desigualdade sistêmica</p>	<p>Reconhece e desafia a desigualdade sistêmica e a desigualdade na organização</p>	<p>Gera ideias/soluções e trabalha em colaboração com outras organizações para</p>

podem dar origem a conflitos entre os migrantes e a organização, bem como entre os migrantes e a comunidade.

e na comunidade podem dar origem a conflitos entre os migrantes e a organização, bem como entre os migrantes e a comunidade.

reduzir a desigualdade e a desigualdade sistémica na organização e na comunidade que podem dar origem a conflitos entre os migrantes e a organização, bem como entre os migrantes e a comunidade.

2. Igualdade

2.1

Imparcialidade

Micro **Descreve o** conceito básico de imparcialidade, bem como alguns dos seus princípios fundamentais no contexto do trabalho com os migrantes.

Descreve o que limita a imparcialidade levando em consideração a perceção da cultura alheia/ priorizando a cultura alheia/ tendo expectativa sobre a cultura migrante

Reflete sobre como os próprios preconceitos e preconceitos podem afetar o discernimento e o desempenho profissional.

Meso **Reconhece tratamentos** parciais de migrantes no percurso de orientação causados por educadores ou estruturas individuais.

Seleciona e aplica algumas técnicas para manter a imparcialidade no contacto com os migrantes.

Macro **Discute e** reflete sobre barreiras para a imparcialidade dentro da organização e da

Explica e analisa o conceito de imparcialidade, bem como seus princípios fundamentais no contexto do trabalho com migrantes.

Explica e analisa o que limita a imparcialidade levando em consideração a perceção da cultura alheia/ priorizando a cultura alheia/ tendo expectativa sobre a cultura migrante

Reflete e reconhece como os próprios preconceitos e preconceitos podem afetar o discernimento e o desempenho profissional.

Reconhece e identifica tratamentos parciais de migrantes no percurso de orientação causados por educadores ou estruturas individuais.

Seleciona intencionalmente e aplica uma variedade de técnicas para manter a imparcialidade no contacto com os migrantes.

Reconhece e desafia barreiras para a imparcialidade dentro da organização e da

Explica com precisão e reflete criticamente sobre o conceito de imparcialidade e seus princípios fundamentais no contexto do trabalho com migrantes.

Explica com precisão e reflete criticamente sobre o que limita a imparcialidade levando em consideração a perceção da cultura alheia/ priorizando a cultura alheia/ tendo expectativa sobre a cultura migrante

Identifica e reflete criticamente sobre como os próprios preconceitos e preconceitos podem afetar o discernimento e o desempenho profissional.

Antecipa e identifica tratamentos parciais de migrantes no percurso de orientação causados por educadores ou estruturas individuais.

Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de técnicas para manter a imparcialidade no contacto com os migrantes.

Identifica barreiras para a imparcialidade dentro da organização e da comunidade e trabalha em

comunidade, e participa em intervenções para apoiar a imparcialidade.

comunidade, e organiza intervenções para apoiar a imparcialidade.

colaboração com outras organizações para apoiar a imparcialidade.

2.2

Gestão de preconceitos e estereótipos

Micro **Descreve o** conceito básico de estereótipos e preconceitos e algumas estratégias-chave para gerenciá-los.

Reflete sobre como os próprios preconceitos e estereótipos podem afetar o desempenho profissional.

Meso **Seleciona** e aplica algumas estratégias para facilitar uma interação livre de estereótipos com o migrante.

Reconhece alguns estereótipos e preconceitos que são específicos de migrantes individuais e grupos de migrantes e seleciona uma estratégia para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e a nova sociedade.

Macro **Discute** e reflete sobre como as práticas na organização e na comunidade são moldadas por estereótipos e preconceitos.

Explica e analisa o conceito de estereótipos e preconceitos e as principais estratégias para administrá-los.

Reflete reconhece como os próprios preconceitos e estereótipos podem afetar o desempenho profissional.

Seleciona intencionalmente e aplica uma variedade de estratégias para facilitar uma interação livre de estereótipos com o migrante.

Reconhece e identifica estereótipos e preconceitos específicos de migrantes individuais e grupos de migrantes, e seleciona intencionalmente estratégias para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e a nova sociedade.

Reconhece e desafia práticas na organização e na comunidade que são moldadas por estereótipos e preconceitos.

Explica com precisão e reflete criticamente sobre o conceito de estereótipos e preconceitos e diferentes estratégias para gerenciá-los.

Identifica e reflete criticamente sobre como os próprios preconceitos e estereótipos podem afetar o desempenho profissional.

Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de estratégias para facilitar uma interação livre de estereótipos com o migrante.

Antecipa e identifica estereótipos e preconceitos específicos de migrantes individuais e grupos de migrantes, e seleciona e aplica efetivamente estratégias para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e a nova sociedade.

Gera ideias/soluções e trabalha em colaboração com outras organizações para reformar as práticas na organização e na comunidade são moldadas por estereótipos e preconceitos.

3. Equidade

3.1

Micro **Descreve** os princípios gerais e as diferenças entre equidade e igualdade.

Explica e analisa os princípios gerais e as diferenças entre equidade e igualdade.

Explica com precisão e reflete criticamente sobre os princípios gerais e as diferenças entre equidade e igualdade.

**Património e
igualdade de
oportunidades**

Meso	Seleciona e aplica algumas ferramentas para promover a inclusão, a equidade e a igualdade durante a prática de orientação.	Seleciona e aplica ferramentas para promover a inclusão, a equidade e a igualdade durante a prática de orientação.	Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de ferramentas para promover a inclusão, a equidade e a igualdade durante a prática de orientação.
	Informa migrantes dos seus direitos, obrigações e legislação pertinente. Busca conhecimento para fornecer informações relevantes em resposta à situação individual.	Informa migrantes e explica os seus direitos, obrigações, direitos e legislação pertinente à situação individual.	Informa migrantes e explica com precisão os seus direitos, obrigações e legislação relevante para a situação individual.
Macro	Discute e reflete sobre como a inclusão, a equidade e a igualdade podem ser promovidas dentro da organização e da comunidade.	Reconhece e desafia barreiras à inclusão, equidade e igualdade dentro da organização e da comunidade.	Gera ideias/soluções e trabalha em colaboração com outras organizações para promover inclusão, equidade e igualdade dentro da organização e da comunidade.

3.2

**Compreensão e
relacionamentos
interculturais**

Micro	Descreve as características gerais de algumas culturas importantes, bem como a própria cultura. Descreve o conceito de etnocentrismo	Explica e analisa as características gerais de algumas culturas importantes, bem como a própria cultura e a cultura do migrante adulto. Explica e analisa o conceito de etnocentrismo	Explica com precisão e reflete criticamente sobre as características de algumas culturas importantes, bem como da própria cultura e do migrante adulto. Explica com precisão e reflete criticamente sobre o conceito de etnocentrismo.
Meso	Reconhece e identifica algumas semelhanças e diferenças entre a própria visão de mundo e a visão de mundo do migrante adulto.	Usa conhecimento cultural geral para formar hipóteses que facilitem a negociação de significados com cada indivíduo.	Usa com precisão o conhecimento cultural para uma efetiva negociação de significado com cada indivíduo.
	Seleciona e aplica algumas abordagens interculturais durante a prática de aconselhamento em resposta à situação individual.	É sensível à visão de mundo do migrante adulto e aplica uma variedade de abordagens interculturais para lidar com quaisquer tensões de visão de mundo para prosseguir com o aconselhamento.	Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de abordagens interculturais para ajudar o migrante adulto a lidar com quaisquer questões relacionadas a diferentes visões de mundo.

		Reflete sobre como a própria visão de mundo afeta o desempenho profissional.	Avalia a adequação da escolha em resposta à situação individual.	Justifica a adequação das escolhas no que diz respeito à teoria e à situação individual.
	Macro	Discute e reflete sobre a prática interna da organização e os desafios de adotar uma abordagem intercultural. Reflete sobre estruturas etnocêntricas.	Reconhece e desafia estruturas etnocêntricas na organização, a fim de adotar uma abordagem intercultural.	Gera ideias/soluções e trabalha em colaboração com outras organizações para diminuir o etnocentrismo e desenvolver uma abordagem intercultural.
3.3				
Consciência crítica e reflexividade crítica	Micro	Descreve o conceito básico de consciência crítica e reflexividade crítica no contexto do trabalho com grupos migrantes. Reflete sobre ética e valores pessoais e profissionais que influenciam a prática com respeito à justiça social, equidade e igualdade. Reflete sobre como suas próprias atitudes e crenças afetam a justiça social.	Explica e analisa o conceito básico de consciência crítica e reflexividade crítica no contexto do trabalho com grupos migrantes. Reflete sobre e examina a ética e os valores pessoais e profissionais que influenciam a prática no que diz respeito à justiça social, equidade e igualdade. Examina como suas próprias atitudes e crenças afetam a justiça social.	Explica com precisão e reflete criticamente sobre o conceito básico de consciência crítica e reflexividade crítica no contexto do trabalho com grupos migrantes. Reflete criticamente sobre a ética e os valores pessoais e profissionais que influenciam a prática com respeito à justiça social, equidade e igualdade. Refletir criticamente e modificar sua própria atitude e crenças em uma perspectiva mais orientada para a justiça social
	Meso	Reconhece como algumas regras e práticas atuais afetam a igualdade de acesso dos migrantes às oportunidades. Seleciona e aplica algumas técnicas para facilitar o engajamento do migrante em sua própria consciência crítica e reflexividade crítica e permitir que os migrantes lidem com as regras atuais.	Reconhece e identifica regras e práticas atuais que afetam a igualdade de acesso dos migrantes às oportunidades. Seleciona e aplica algumas técnicas para facilitar o engajamento do migrante em sua própria consciência crítica e reflexividade crítica e permitir que os migrantes lidem com as regras atuais.	Antecipa e identifica regras e práticas atuais que podem afetar a igualdade de acesso dos migrantes às oportunidades. Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de técnicas para facilitar o engajamento do migrante em sua própria consciência crítica e reflexividade crítica, e para permitir que os migrantes lidem com as regras atuais.
	Macro	Discute e reflete sobre regras e práticas na organização e na comunidade que	Reconhece e desafia regras e práticas ineficientes na organização e na	Identifica regras e práticas ineficientes na organização e na comunidade que afetam a

afetam a igualdade de acesso dos migrantes às oportunidades.

comunidade que afetam a igualdade de acesso dos migrantes às oportunidades.

igualdade de acesso dos migrantes às oportunidades e trabalha em colaboração com outras organizações para influenciar a mudança de políticas.

4. Responsabilidade

4.1

Advocacia

Micro **Descreve alguns fatores** de poder, privilégio e opressão, por exemplo, identidades sociais, status de grupo social, limitações, suposições, atitudes, valores, crenças e preconceitos.

Explica e analisa fatores de poder, privilégio e opressão e como eles se cruzam.

Explica com precisão e reflete criticamente sobre fatores de poder, privilégio e opressão e como eles se cruzam.

Meso **Informa migrantes** de políticas e procedimentos gerais. Busca conhecimento para fornecer informações relevantes em resposta à situação individual. Reconhece estruturas/ferramentas úteis para aplicar a prática anti-opressiva. Reconhece a interseccionalidade que ocorre.

Informa migrantes e explica as políticas e procedimentos em áreas relevantes para a situação individual. Seleciona e aplica poucas técnicas contra práticas anti-opressivas. Seleciona ferramentas e técnicas para lidar com a interseccionalidade.

Informa migrantes e explica com precisão as políticas e procedimentos em áreas relevantes para a situação individual. Seleciona, modifica e aplica ferramentas e técnicas eficazes contra práticas anti opressivas e para lidar com a interseccionalidade.

Seleciona e faz algumas intervenções com ou em nome do migrante para assistir e capacitar o migrante.

Seleciona intencionalmente e faz uma variedade de intervenções com ou em nome do migrante para ajudar e capacitar o migrante.

Seleciona, modifica e aplica efetivamente uma ampla gama de intervenções com ou em nome do migrante para ajudar e capacitar o migrante.

Reflete como suas próprias experiências de privilégio e opressão influenciam seu trabalho e relações com os migrantes.

Reconhece e identifica como suas próprias experiências de privilégio e opressão influenciam seu trabalho e relações com os migrantes.

Identifica e desafia como suas próprias experiências de privilégio e opressão influenciam seu trabalho e relações com os migrantes.

Macro **Discute** e reflete sobre práticas e políticas discriminatórias e opressivas dentro da organização e da comunidade.

Reconhece e desafia práticas e políticas discriminatórias e opressivas dentro da organização e da comunidade.

Identifica práticas e políticas discriminatórias e opressivas dentro da organização e da comunidade e trabalha em colaboração com

Participa em campanhas que buscam aumentar o conhecimento e a consciencialização entre migrantes, organizações, autoridades e comunidades.

Organiza campanhas que buscam aumentar o conhecimento e a consciencialização entre migrantes, organizações, autoridades e comunidades.

outras organizações para influenciar a mudança de políticas.

Organiza campanhas e cria materiais que buscam aumentar o conhecimento e a consciencialização de migrantes, organizações, autoridades e comunidades.