GLC: VALORES

Co-funded by
the European Union

COMPETÊNCIAS CHAVE

CRIATIVIDADE

PENSAMENTO CRÍTICO

DIVERSIDADE

EMPATIA

EMPREGABILIDADE

ECOLOGIA

APRENDIZAGEM

SAÚDE MENTAL

TRABALHO DE EQUIPA

VALORES

O PROJETO GAMED

Esta série de dez brochuras educativas e temáticas é um dos quatro produtos intelectuais tangíveis resultantes de uma parceria internacional entre seis parceiros de três países europeus (Portugal, Roménia e Espanha). Um consórcio transectorial combinando diferentes sectores educativos serviu de base à criação de várias e ricas intervenções educacionais a vários níveis.

Enquanto trabalhávamos com os jovens, apercebemo-nos da falta de ferramentas eficientes e adequadas para apoiar a nossa abordagem educativa -centrada no aprendente, nomeadamente no domínio das competências-chave adequadas à realidade atual.

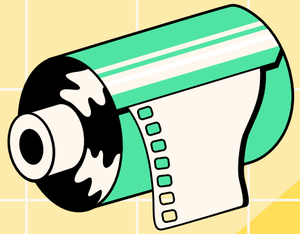
As dez brochurastemáticas com conteúdo de aprendizagem lúdica (CAL) visam introduzir, apoiar e desenvolver a capacidadedos profissionais que trabalham com jovens em contextos de ensino formal e não formal. Centram-se sobretudo na melhoria da qualidade dos programas educativos destinados a desenvolver as competências-chave conducentes a uma vida bem-sucedida e, ao mesmo tempo, a incutir nos jovens valores fundamentais como a equidade, a justiça social, a não discriminação e a participação na comunidade.

Cada brochura de CAL vale por si, mas todas elas estão interligadas de modo a criar a oportunidade e a possibilidade de serem facilmente transponíveis para as diversas realidades em que os jovens se inserem. As brochuras de CAL são facilmente utilizáveis em todas as diferentes esferas de atividade dos jovens: trabalho com jovens, educação, famílias e grupos de pares.
As atividades educacionais têm como destinatários jovens dos13 aos 30 anos. Naturalmente, é benéfico e desejável ajustara ênfase e o nível de complexidade dos exercícios ao grupo etário com que estiver a lidar.

As dez diferentes brochuras educativas seguem a mesma filosofia e apresentam uma estrutura semelhante e uma imagem visual coerente. Cada brochura inclui também hiperligações e referências úteis para um maior aprofundamento dos temas.

Esperamos que esta brochura e o seu conteúdo inspirem uma exploração mais ampla.

“gamED: A Ludificação para o Desenvolvimento de Competências Essenciais no Trabalho com Jovens” é um projeto da Acão-Chave 2 co-financiado pelo Programa «Juventude em Acão» Erasmus+ da União Europeia sob o n.º de referência 2020-3-RO01-KA205-095067. O conteúdo não reflete obrigatoriamente a visão e a opinião da Comissão Europeia.



VALORES

O que são valores e como é que nos relacionamos com eles? O que valorizamos nos valores? Como desenvolvemos e aprendemos valores? Esta brochura de Conteúdo de Aprendizagem Gamificado aborda estas questões e pretende oferecer uma estrutura inicial para compreender e trabalhar com o tópico “valores” no contexto do ensino formal e informal.

O 'Longman Dictionary of Contemporary English Online' define o substantivo 'valores' como ideias sobre o que é correto e errado, ou o que é importante na vida. Na literatura científica, disciplinas como psicologia, sociologia ou filosofia oferecem diferentes perspetivas sobre o conceito de valores. Dependendo do campo, os valores são concebidos como crenças, princípios ou convicções essenciais, implícitas ou explícitas, sobre o que é desejável, bom ou mau, orientando atitudes ou ações de indivíduos, grupos ou sociedades. São exemplos de valores: liberdade, justiça, igualdade, autoridade, beleza ou segurança.

Shalom Schwartz, psicólogo social, dedicou grande parte do seu trabalho ao estudo dos valores humanos entre diferentes culturas. De acordo com a sua teoria dos valores humanos básicos, as pessoas têm múltiplos valores, alguns são mais importantes do que outros, e o mesmo valor pode ser de grande relevância para alguns indivíduos, mas carecer de importância para outros. Os valores moldam as motivações humanas e parecem ter uma estrutura universal quando comparamos diferentes grupos culturais. No entanto, apesar deste sentido de universalidade, a relevância dos valores pode variar substancialmente entre grupos.

De acordo com a teoria de Schwartz (1994, 2012), os valores são crenças intimamente interligadas com o afeto. Nas situações em que os valores são ativados, ficam impregnados de sentimentos. Por exemplo, se valorizamos a igualdade e a justiça, podemos sentir tristeza ou raiva quando nos deparamos com situações de discriminação. Os valores referem-se a objetivos desejáveis que motivam a ação e as pessoas sentem-se motivadas a alcançar esses objetivos (como por exemplo, independência, riqueza, altruísmo). Os valores superam situações e ações específicas. Se alguém valoriza a integridade e a honestidade, por exemplo, isso é significativo em diferentes contextos de interação, como escola ou vida familiar, e com diferentes pessoas (por exemplo, amigos, vizinhos ou estranhos).

Os nossos julgamentos e expectativas sobre pessoas, objetos ou eventos são orientados pelos nossos valores. No entanto, os valores individuais não têm necessariamente a mesma ordem de importância e podem ser concorrentes em algumas situações (por exemplo, estimulação – correr riscos e aventura, e segurança – sentimento de segurança e estabilidade). Assim, usamos os nossos valores como um sistema de prioridades ao fazermos escolhas, quando decidimos o que é importante e significativo na nossa vida, ou irrelevante e injustificado.

Começamos a desenvolver e a aprender valores durante a infância, de uma forma geral em contexto familiar, mas também na escola, em grupos de pares, comunidades locais e outros contextos de interação. Os valores também são aprendidos através dos meios de comunicação e das redes sociais. Assim, quando as crianças vão para a escola, têm um conjunto de valores ancorados nas suas experiências anteriores. Segundo Halstead & Taylor (2000), o papel da escola e da educação é duplo: construir e complementar os valores que já se estão a desenvolver, oferecendo diferentes oportunidades para interagir com os valores presentes e que circulam na sociedade (por exemplo, igualdade, diversidade, liberdade, educação, justiça); e, para apoiar crianças e adolescentes a refletir, dar sentido e aplicar os valores em desenvolvimento a várias situações e pessoas diferentes.
Esta brochura do CAL convida-o a aprofundar e explorar, com os seus pares, o conceito e uso dos valores através de atividades gamificadas.

Referências e leituras adicionais:

Halstead, J. M. & Taylor, M. J. (2000). Learning and Teaching about Values: A review of recent research, Cambridge Journal of Education, 30(2), 169-202, DOI: 10.1080/713657146
Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116
Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. Journal of Research in Personality, 38, 230-255. http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00069-2.
Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? Journal of Social Issues, 50, 19-45. http://dx.doi.org/10.1111/j.1540- 4560.1994.tb01196.x.
Veugelers, W. (2000). Different Ways of Teaching Values, Educational Review, 52(1), 37-46, DOI: 10.1080/00131910097397

Para material pedagógico concreto, descarregue gratuitamente um baralho de cartas e um jogo de tabuleiro sobre valores, disponível em várias línguas: https://bb-games.eu/

ACTIVIDADES "VALORES"

MUDAR PARA O PLANETA XP7W3K

AUTOBIOGRAFIA

MUDAR PARA O PLANETA XP7W3K

A última lista de convidados

DURAÇÃO

30 - 40 min

TAMANHO DO GRUPO

20 - 30 pessoas

NÍVEL DE COMPLEXIDADE

Difícil

RESUMO

Um conjunto de personagens com diversas características e pertencentes a diferentes grupos sociais é apresentado ao grupo. O objetivo da atividade é escolher quem pode viajar para o planeta Xp7W3k. A vida está em perigo no planeta Terra e não há lugares suficientes para todos na última viagem. Só podem embarcar 8 dos 18 passageiros. Os participantes têm de decidir quem vai fazer parte da última lista de convidados a ir para o planeta Xp7W3k.

OBJECTIVO

Ao trabalhar com os jovens pode usar esta atividade para

Explorar como é que os nossos valores são ordenados pela importância e como é que a sua relevância pode sofrer alterações em função de contextos e situações.

Explorar como é que os nossos valores guiam decisões e motivam a ação.

Experimentar como é que as crenças/valores pessoais interferem na comunicação do grupo.

Reconhecer os nossos principais valores no compromisso entre valores relevantes e concorrentes que orientam decisões pessoais ou de grupo.

MATERIAL

IMPRIMIR DUAS VEZES A LISTA COM AS 18 PERSONAGE PARA CADA GRUPO

PAPEL E CANETA

Personagens a incluir na lista final de convidados	SIM	NÃO
Um desportista africano de 18 anos?		
Um enfermeiro de 26 anos com alguns problemas de drogas "leves"		
Um padre de 29 anos		
Uma mulher de 58 anos com um mestrado em antropologia		
Uma rapariga de 17 anos com défice cognitivo ligeiro		
Um avô de 75 anos e o seu neto recém-nascido		
Um ativista homossexual de 20 anos		
Um engenheiro informativo de 39 anos e a sua mulher de 35 anos, contabilista que acabou de ter alta de um hospital psiquiátrico		
Um advogado de 34 anos que esteve preso por homicídio do amante da sua mulher		
Um profissional do sexo de 32 anos		
Um canalizador de 34 anos		
Um estudante transexual de 19 anos		
Uma médica de 33 anos que sofre de depressão grave		
Uma rapariga de 12 anos com trissomia 21		
Um físico de 28 anos que só vai se levar a sua arma para a qual tem licença		
Um recitador de extrema-direita de 20 anos		

· Comece por fazer 5 grupos de (4-6) jogadores

· Dê a seguinte instrução:

. Imagine que a vida no planeta Terra está ameaçada e os habitantes estão a ser evacuados para um novo planeta, Xp7W3k. No entanto, este novo planeta não tem capacidade para receber todas as pessoas da Terra. O Grande Presidente deste planeta pede-lhe que decida quem serão os últimos passageiros a viajar, pois o último navio a partir tem um número limitado de lugares livres.
Abaixo segue uma lista das diversas pessoas que estão interessadas em viajar. Tem a tarefa de escolher oito entre eles.

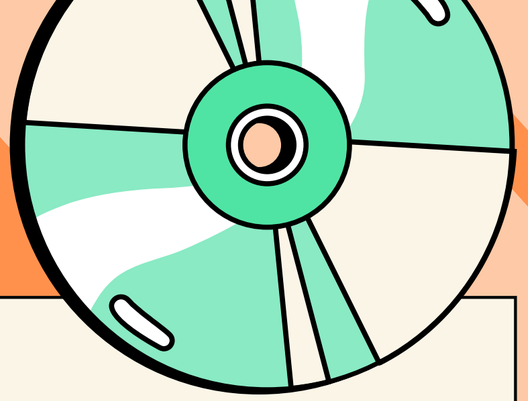
· Na 1ª ronda, cada grupo recebe um resumo das 18 personagens (ver mais abaixo) e decide os 8 passageiros que podem embarcar no navio. É preciso registar os principais argumentos e raciocínios que estão na base da seleção do grupo.
. Terminada a 1ª ronda, cada grupo escolhe um porta-voz.
· Na 2ª ronda, os cinco porta-vozes chegam a uma decisão final sobre a última lista de convidados a seguir para o planeta Xp7W3k, tendo em consideração os principais argumentos e raciocínios que estão na base da lista de convidados de cada grupo. Ao mesmo tempo, o resto do grupo partilha impressões sobre o exercício até agora (veja algumas perguntas a seguir).

AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE

PODE FAZER AS SEGUINTES PERGUNTAS PELA ORDEM SUGERIDA.

- Todos os membros do grupo deram a sua opinião?
- Capacidade para expressar ideias e para aceitar as ideias dos outros
- Análise do processo de tomada de decisão (unanimidade? Voto? Outro?)
- Todos os participantes tiveram oportunidade de explicar claramente os critérios para a escolha das personagens?
- Quem falou mais? Quem falou menos? Porquê?
- Alguém falou dos seus sentimentos? Como?
- Todos os participantes se sentiram representados pelo porta-voz?

POSSÍVEIS ADAPTAÇÕES



Em grupos mais pequenos, use a mesma atividade, desde a seleção individual até à decisão do grupo. Mantenha o tamanho do grupo (4-6 pessoas).

- Na primeira ronda, cada jogador deve definir individualmente a sua lista pessoal de convidados e decidir quem são os 8 passageiros a viajar. É preciso registar os principais argumentos e justificações para as escolhas individuais.
- Numa segunda ronda, os jogadores partilham as suas listas individuais de convidados.
- Na terceira ronda, cada grupo tem de chegar à lista final de convidados que vão para o planeta Xp7W3k. O grupo deve debater os argumentos e o raciocínio na base das decisões individuais e negociar um ponto de vista partilhado para justificar as escolhas comuns.

Depois da Ronda 1, pode dar ‘novas informações’ a cada grupo. Dê a cada grupo, elementos diferentes:

- A profissional do sexo de 32 anos é mãe da rapariga de 12 anos com trissomia 21.
- O padre de 29 anos é filho do avô de 75 anos e pai (não reconhecido) do neto recém-nascido.
- O desportista africano de 18 anos pertence à linha de sucessão real de uma grande tribo africana.
- A médica de 33 anos que sofre de depressão gravo desenvolveu, com sucesso, passos importantes para a cura do ‘Alzheimer’.
- O canalizar de 34 anos cresceu num orfanato.
- O estudante transexual de 19 anos é um conhecida ativista dos Direitos Humanos.
- O recitador de extrema-direita de 20 anos perdeu os pais num ataque terrorista.
- O enfermeiro de 26 anos, com alguns problemas com drogas "leves", é defensor experiente e praticante de tratamentos homeopáticos.

Antes de começar, confirme se todos os jogadores entenderam claramente os objetivos deste exercício.

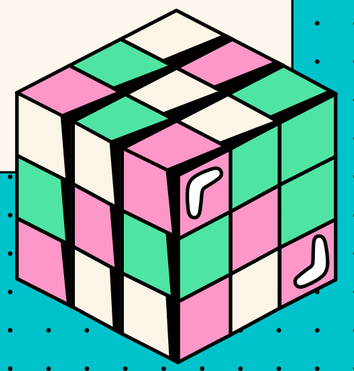
Confirme se todos os jogadores têm oportunidade de expressar as ideias no grupo durante a primeira ronda (interferir em situações de domínio evidente).

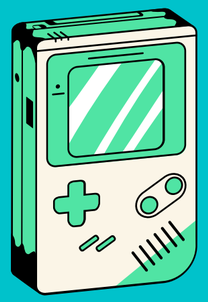
Verifique se todos os porta-vozes têm espaço para discutir os argumentos durante a segunda ronda.

Verifique se nas discussões de grupo surgiram líderes e introduza este tópico na discussão/avaliação.

Verifique se todos os jogadores se sentem respeitados. Uma vez que esta atividade pode abordar experiências sensíveis e pessoais dos jogadores, assegure-se que tem um ambiente seguro antes, durante e depois da atividade.

DICAS AO EDUCADOR





SUGESTÕES PARA ACOMPANHAMENTO

A atividade ‘Papéis Pequenos’ do CAL Diversidade é um acompanhamento ótimo, uma vez que se concentra em como ‘assumimos regras da divisão’ e como excluímos e incluímos pessoas com base em critérios e normas assumidos.

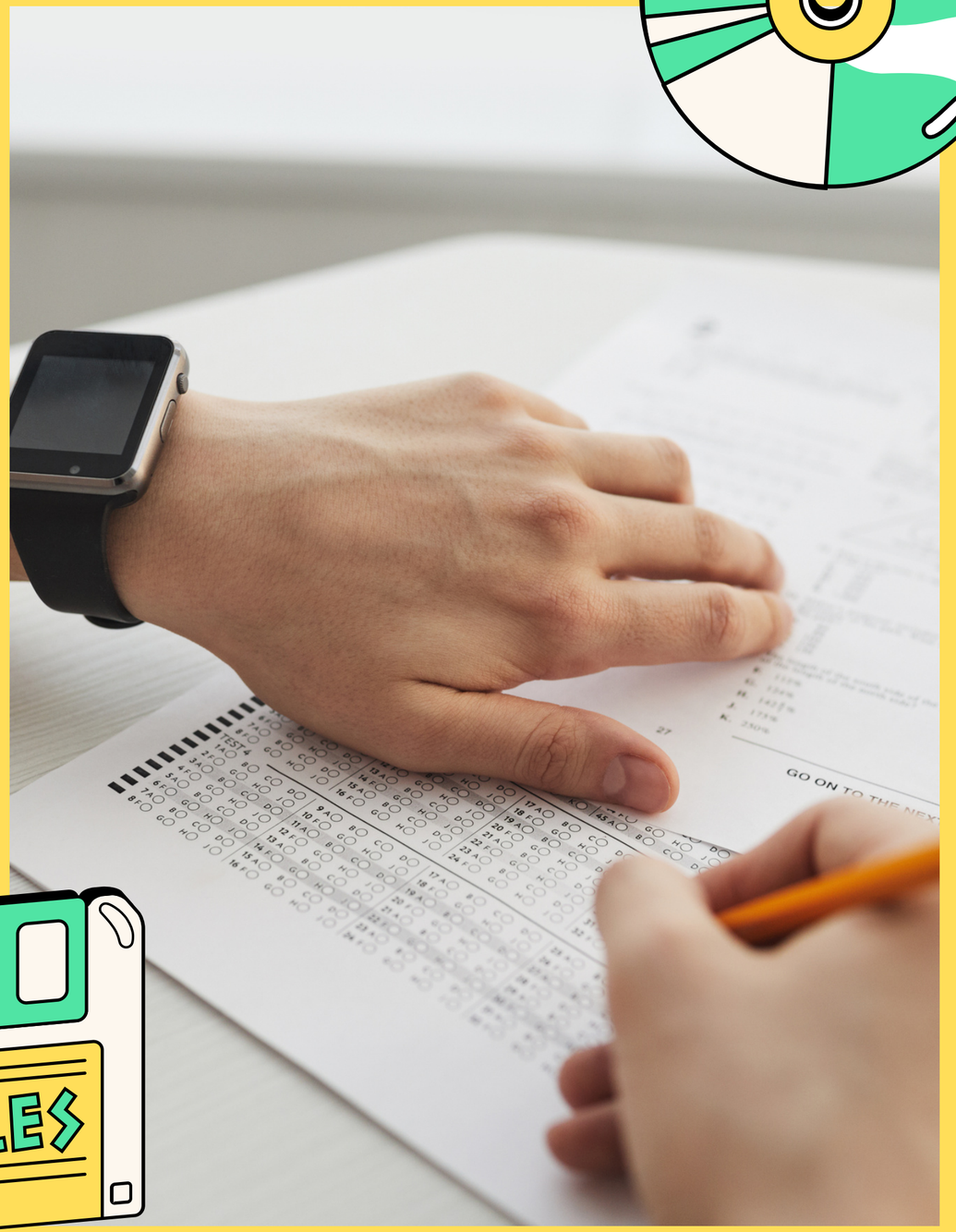
IDEIAS DE AÇÃO

Desafie os participantes a fazer uma introspeção pessoal sobre diferentes aspetos:

- Como é que o nosso círculo de amigos é composto? Baseado em que critérios e valores?
- Quais são os critérios que usa ao escolher os colegas para fazer um trabalho em grupo? Esses critérios são objetivos ou subjetivos?
- Como se sentiria se fosse julgado por 'um grupo de fora' sobre o seu direito a fazer parte do grupo.
- Como se descreve numa frase, semelhante à dos personagens desta atividade?

O QUESTIONÁRIO DE VALORES

O que vale um valor?



DURAÇÃO

2 horas

TAMANHO DO GRUPO

Qualquer (dividir em subgrupos de 4 ou 5)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE

Médio

RESUMO

Em grupos pequenos, os participantes são desafiados por um questionário sobre os valores fundamentais de instituições e empresas conhecidas. Numa segunda parte, os grupos são convidados a criar o seu próprio perfil de valor. Uma (re)descoberta do que são valores, o que representam e como podem ser traduzidos na nossa prática diária. Ambas as partes incluem a avaliação.

OBJECTIVO

Ao trabalhar com os jovens pode usar esta atividade para

Explorar de forma mais consciente o que significam os valores, na teoria e na prática.

Estimular a curiosidade face às declarações de valores de instituições e organizações conhecidas.

MATERIAL

PAPEL E CANETA PARA CADA SUBGRUPO

LISTA DE VALORES IMPRESSA PARA CADA SUBGRUPO

PASSO A PASSO

1

Peça ao grupo para se dividir aleatoriamente em grupos mais pequenos, de 4 a 5 pessoas. Peça para se sentarem perto, as equipas divididas pela sala.

2

Diga que vão ter um 'questionário de valor' breve e rápido. Para isso, cada grupo escolhe primeiro o nome da sua equipa, e um slogan que inclua a palavra ‘valor’.

3

Faça uma rápida apresentação do nome e slogan de cada equipa, para dinamizar a atividade.

4

Explique ao grupo que cada equipa começa com 50 pontos. Há 6 rondas de perguntas de escolha múltipla. Em cada ronda as equipas podem decidir quanto pontos estão dispostos a apostar na correção da sua resposta. Se a resposta estiver correta, duplicam esses pontos, caso contrário, perdem os pontos. A aposta mínima é de 10 pontos. Cada equipa controla os seus próprios pontos.

PASSO A PASSO

5

Explique aos grupos que o questionário aborda os “valores essenciais” de diferentes instituições e organizações. Vão ouvir uma lista de valores essenciais e terão de decidir que valor NÃO pertence a essa lista. Se necessário, explique o conceito de “valor essencial” (resumindo = crenças e princípios fundamentais que servem de guia).

6

Comece o questionário. Atribua um tempo limitado para as equipas decidirem a resposta e a quantidade de pontos a apostar (por exemplo, máx. 5 minutos, exceto se todas as equipes já tiverem tomado decisões). Antes de dar a resposta correta, peça aos grupos para comentar a sua escolha. Para manter a dinâmica, pós cada ronda, peça às diferentes equipas para dizerem o número de pontos que têm.

7

No fim da 6ª ronda, não é preciso perguntar as pontuações aos grupos. Peça aos participantes para se sentarem em círculo e iniciar a avaliação. Se alguém pedir para saber os pontos, pergunte apenas: “Qual a importância de saber os pontos para todos?”. Uma boa introdução à avaliação da parte 1.

PASSO A PASSO

8

Depois da 'Avaliação da parte 1', peça aos grupos para se voltarem a sentar juntos, divididos pela sala. Dê a cada grupo a lista impressa do ‘conjunto de valores’. Peça a cada grupo para decidir, no máximo, 5 valores essenciais que todos partilham e estão de acordo. Dê o tempo necessário, de acordo com o nível das discussões que ocorrem nas diferentes equipas. Peça a cada grupo para escrever os valores num papel.

9

Depois de todos os grupos terem terminado, partilhe os resultados de cada grupo em plenário.

10

Dê início à avaliação da parte 2

PERFIS DE VALORES QUE PODEM SER USADOS

Instituição	Qual é que não se enquadra nos valores essenciais declarados?	Resposta Correta	Lista completa valores essenciais
União Europeia	A. Democracia B. Estado de direito C. Inclusão D. Direitos Humanos	C	• Dignidade humana • Liberdade • Democracia • Igualdade • Estado de Direito • Direitos Humanos
Conselho da Europa	A. Direitos Humanos B. Democracia C. Equidade D. Estado de direito	C	• Direitos Humanos • Democracia • Estado de Direito
Coca-Cola United	A. Inovação B. Excelência C. Integridade D. Respeito	A	• Qualidade • Excelência • Integridade • Respeito
UEFA	A. Confiança B. Competitividade C. Prosperidade D. Concorrência Leal	D	• Futebol • Confiança • Competitividade • Prosperidade • Responsabilidade
Nações Unidas	A. Paz B. Integridade C. Profissionalismo D. Respeito pela Diversidade	A	• Integridade • Profissionalismo • Respeito pela Diversidade
Microsoft	A. Respeito B. Integridade C. Sustentabilidade D. Responsabilidade	C	• Respeito • Integridade • Responsabilidade

Realização	Empenho	Imparcialidade	Inclusão	Parceria
Ativo	Comunidade	Fé	Influência	Paixão
Trabalho com Significado	Pensamento Crítico	Fama	Serviço	Paciência
Estética	Competência	Família	Inovação	Paz
Respeito	Competição	Liberdade	Integridade	Perseverança
Apreciação	Compromisso	Amizade	Alegria	Prazer
Assertividade	Contribuição	Lazer	Justiça	Confiança
Autenticidade	Cooperação	Generosidade	Simpatia	Popularidade
Autoridade	Coragem	Bondade	Conhecimento	Reconhecimento
Autonomia	Criatividade	Gratidão	Liderança	Independência
Consciência	Aventura	Individualismo	Aprendizagem	Religião
Saldo	Curiosidade	Crescimento	Amor	Reputação
Beleza	Determinação	Felicidade	Lealdade	Resiliência
Pertença	Dignidade	Saúde	Significado	Respeito
Coragem	Eficiência	Honestidade	Compaixão	Respeito pelas regras
Cuidado	Empatia	Humildade	Dinheiro	Responsabilidade
Desafio	Empoderamento	Humor	Abertura	Proteção
Cidadania	Igualdade	Identidade	Otimismo	Segurança
Colaboração	Equidade	Melhorar	Participação	Autocontrolo
Autoestima	Espiritualidade	Sustentabilidade	Riqueza	Credibilidade
Autocuidado	Estabilidade	Tolerância	Sabedoria	Vulnerabilidade
Autorespeito	Estatuto	Transparência	Sucesso	Solidariedade
Harmonia Interior	...	...	...	...

CONJUNTO DE "VALORES"

AVALIAÇÃO PARTE 1

Se tiver de resumir esta pequena atividade de questionário numa palavra, qual seria?

Quem quer justificar a palavra escolhida?

Sobre o que é que era este questionário? Ganhar pontos?

O que pensa sobre o elemento de jogo da atividade?

Quais foram os pensamentos surpreendentes que teve?

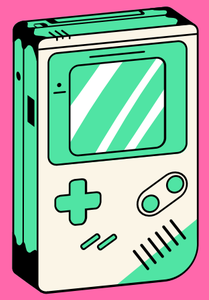
O que é que já sabia sobre os perfis de valor essencial? Qual é a noção que tem deles?

Quão visíveis estão esses perfis de valores essenciais na sua realidade?

Esses perfis de valores essenciais são importantes? Têm interesse?

O que pensa da coerência entre ‘valores no papel’ e ‘valores em ação’?

AVALIAÇÃO PARTE 2



O que sente sobre esta 2ª parte da atividade?

Foi mais fácil, ou mais difícil, de gerir?

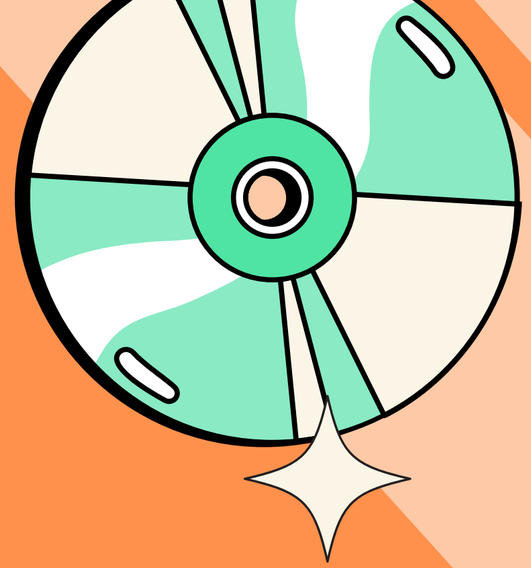
Quais foram os valores com que foi mais difícil acordar?

Os valores escolhidos são fáceis de “operacionalizar”? Dê alguns exemplos?

Se houver algum, qual seria a importância desse perfil de valor para si, como pessoa, grupo pequeno ou organização maior?

O que retirou desta atividade?

POSSÍVEIS ADAPTAÇÕES



Se esta atividade for demasiado demorada, em função do tempo disponível, divida a atividade em 2 atividades distintas.

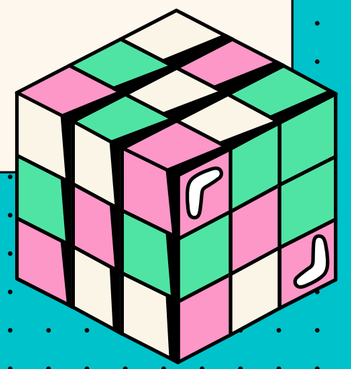
Tenha em consideração que um 'perfil de valor' não é um dado estático. Os valores mudam com o tempo, de acordo com os acontecimentos, novas prioridades e mais. Os exemplos de perfis de valor indicados, são válidos à data da elaboração deste CAL

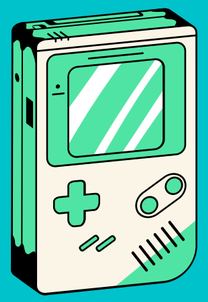
O fato de um determinado valor não pertencer aos valores essenciais declarados, não significa que não seja importante para esta organização.

Se um grupo ficar com menos de 10 pontos durante o questionário e, por conseguinte, não pode continuar a jogar, interrompa a atividade e pergunte 'O que é que se pode fazer para todos continuarem a jogar?'. Não há problema se as outras equipas derem/pedirem emprestados/etc., pontos, isto também vai fazer parte do processo de avaliação.

Uma vez que o objetivo não é ter um ‘vencedor’, as diferentes equipas podem facilmente acompanhar os seus próprios pontos. No fim, o que importa não é o resultado, mas sim o processo e a avaliação que se segue.

DICAS AO EDUCADOR



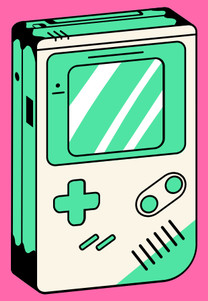


SUGESTÕES PARA ACOMPANHAMENTO

Para além dos valores essenciais, também há uma categoria de valores que são considerados “valores sagrados”. São valores inflexíveis e não negociáveis. São valores individuais e, geralmente, não mudam ao longo do tempo, exceto se ocorrerem acontecimentos muito significativos, como por exemplo, O Direito à vida. Explore com o grupo se alguém consegue identificar esse valor sagrado para si próprio.

Participe no exercício 'A Comissão de Migração' da brochura CAL 'Ecologia'.

Está focada concretamente no valor muito real de 'sustentabilidade' e desafia a tradução concreta de valores e convicções na tomada de decisões.



IDEIAS DE AÇÃO

Peça aos participantes para escrever/elaborar um conjunto de valores para sua organização ou escola. Mas mais do que descrever valores, referir concretamente: os instrumentos a implementar para apoiar a prática desses valores.

Fazer uma lista de organizações e instituições e pesquise se têm, efetivamente, uma declaração de valores.

Pergunte aos responsáveis pelas políticas locais sobre o seu conjunto de valores essenciais. Ainda são os mesmos do que os declarados para as eleições?