



 **IntCultAE**

www.intcultae.eu



REFERENCIAL DO CURSO

Parceiros:



Cofinanciado pela
União Europeia

Projeto Nº 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417
Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões
expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem
necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à
Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a
EACEA podem ser responsabilizadas pelos mesmos.



IntCultAE

REFERENCIAL DO

CURSO

Projeto N.º 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417

AUTORES/AS

Magdalena Matusiak-Rojek, Universidade de Lodz, Polónia

Agnieszka Krawczyk, Universidade de Lodz, Polónia

com a cooperação

Guilherme Bastos, AidLearn, Portugal

Giovanna Imbesi, EURO-NET, Itália

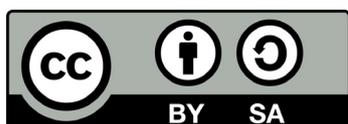
Christina Tampouratzi, AXIA, Grécia

Waqas Ahmed, Erasmus ME, Alemanha

Design Gráfico

Carlota Flieg, AidLearn, Portugal

O Referencial do Curso IntCultAE é gratuito para *download!*



Referencial do Curso IntCultAE © 2025 criado pela Parceria do Projeto IntCultAE está licenciado sob a Creative Commons Attribution 4.0 International. Para ver uma cópia desta licença, visite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Índice

Glossário	4
Introdução	5
Referencial de Competências IntCultAE	7
Modalidades do curso	17
Ensino - Aprendizagem: Métodos e técnicas	19
Módulos de aprendizagem IntCultAE	24
Módulo 1: A Cultura e nós	24
Módulo 2: Migração	28
Módulo 3: Competências interculturais na educação	37
Bibliografia	42



Glossário

Enculturação é um processo fundamental para o desenvolvimento individual, pois permite que as pessoas compreendam e vivam dentro do contexto social e cultural onde estão inseridas. Envolve a aquisição de conhecimentos, valores, normas e hábitos de uma determinada cultura.

Aculturação é o processo de contacto e interação entre duas ou mais culturas, que leva à troca de elementos culturais e à modificação das culturas envolvidas. Pode ocorrer de forma pacífica, com coexistência das culturas, ou de forma impositiva, com a perda de algumas delas. A aculturação pode resultar na absorção de elementos de uma cultura por outra, formando uma nova cultura ou alterando a identidade de um grupo.

Inculturação é um processo mais específico e direcionado, que pode ocorrer em diversas áreas, como a religião, a educação e as artes. Em teologia, por exemplo, a inculturação refere-se à adaptação da mensagem religiosa a diferentes contextos culturais, promovendo um diálogo entre a fé e a cultura.



Introdução

O principal objetivo do IntCultAE é promover uma melhor compreensão e capacidade de resposta à diversidade cultural, ao diálogo intercultural e aos valores democráticos. A nossa prioridade mais relevante — melhorar a competência dos educadores e de outro pessoal envolvido na educação de adultos — orienta os nossos esforços para contribuir para este objetivo, aumentando as competências interculturais dos educadores de adultos.

Esta meta é composta por quatro objetivos:

- 1) Estimular com êxito as atitudes dos educadores de adultos e dos aprendentes em termos de respeito por outras culturas, abertura e tolerância à ambiguidade,
- 2) Promover a consciencialização e sensibilização relativamente aos seus próprios pressupostos culturais e aos dos outros, e à forma como estes influenciam os seus juízos durante as relações interculturais,
- 3) Promover com sucesso o conhecimento cultural específico de conteúdo e de processo,
- 4) Melhorar com sucesso as suas competências relacionais interculturais relacionadas com a tolerância à incerteza, adaptabilidade, empatia e acuidade percetiva.

Além disso, a natureza inclusiva destes objetivos e o seu enfoque na promoção do respeito pela diversidade e de uma comunicação intercultural bem-sucedida em contextos de educação e formação de adultos alinham-se com a nossa próxima prioridade — Inclusão e diversidade em todos os domínios da educação, formação, juventude e desporto. Por último, a diversidade cultural e a compreensão intercultural são valores europeus fundamentais diretamente relacionados com a nossa última prioridade — Valores comuns, empenho cívico e participação.

Trata-se de um conjunto coerente de resultados de aprendizagem baseados nas Competências Globais relacionadas com 1/conhecimento (definido como um “conjunto de informações que um indivíduo possui”), a sua compreensão (“compreensão e apreciação do significado”), e 2/competências (definidas como



a capacidade de realizar um padrão complexo e bem organizado de pensamento (competência cognitiva) ou de comportamento (competência comportamental).

Estes resultados de aprendizagem, conteúdos, módulos e recursos do curso têm como objetivo aumentar a competência intercultural dos educadores de adultos.



Referencial de Competências IntCultAE

O Referencial de Competências IntCultAE está associado aos **Quadros de Qualificações Europeus e Nacionais** para identificar oportunidades de validação e reconhecimento formal dos resultados da aprendizagem, e será utilizado como base para desenvolver e testar um curso de formação para promover as competências interculturais dos educadores de adultos.

Os educadores de adultos são aqui entendidos de forma muito lata. O curso destina-se tanto a pessoas envolvidas na educação de adultos em vários tipos de instituições e organizações, como universidades, fundações ou associações. Destina-se também àqueles que são obrigados a desempenhar incidentalmente o papel de educador de adultos, a fim de realizar tarefas específicas no âmbito do seu trabalho, por exemplo, especialistas em recursos humanos.

O **Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)** tem 8 níveis, baseado nos resultados da aprendizagem, para todos os tipos de qualificações, que serve de instrumento de tradução entre os diferentes **quadros nacionais de qualificações**. O QEQ abrange todos os tipos e todos os níveis de qualificações e a utilização de resultados de aprendizagem torna claro o que uma pessoa sabe, compreende e é capaz de fazer. Recomenda-se que todos os níveis estejam relacionados com um domínio específico de aprendizagem ou de atividade profissional.

O projeto IntCultAE parte do princípio de que

- os conhecimentos, as aptidões e as atitudes dos aprendentes adultos, em cada um dos níveis descritos, abordam questões relacionadas com as Competências Interculturais com base nos mesmos (domínio da aprendizagem)
- os resultados da aprendizagem estão relacionados com **todos os papéis sociais e profissionais** — (de natureza universal — social, incluindo a atividade profissional)
- os resultados de aprendizagem aqui descritos foram pensados principalmente para a sua utilização em contexto de educação não formal de adultos, mas podem facilmente constituir um perfil de qualificação profissional com o



título, por exemplo, de Educador de Adultos em Enculturação/Aculturação. Por conseguinte, pode tornar-se um módulo separado na educação formal de educadores, bem como de gestores responsáveis pela criação de políticas antidiscriminação nas empresas.

Tendo em conta as habilitações literárias e níveis de conhecimento dos aprendentes adultos, o **REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS IntCultAE** contém resultados de aprendizagem que se situam entre o nível quatro (os aprendentes que estão a frequentar ou terminaram o ensino secundário profissional) e o nível sete (os aprendentes estão a frequentar ou têm mestrado).

EQO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS IntCultAE contém **Resultados de Aprendizagem Gerais** (RAG; idênticos aos objetivos do curso) e **Resultados de Aprendizagem Operacionais** (RAO; ligados a níveis específicos do QEQ).

QUADRO 1. The General Learning Outcomes for the IntCultAE Competency Framework

Código RAG	CONHECIMENTOS (K): Aprendizante IntCultAE
K_01	Conhece e compreende o conceito de cultura, estratégias de enculturação/aculturação e adaptação
K_02	Conhece os direitos de integração (socioeconómico, cultural e legal)
K_03	Conhece e compreende os fatores que influenciam o processo de enculturação/aculturação
Código RAG	COMPETÊNCIAS (S): Aprendizante IntCultAE
S_01	Identifica os elementos que compõem o conceito de cultura e pode identificar diferenças nas estratégias de adaptação
S_02	Pode identificar estratégias de acolhimento de migrantes
S_03	É capaz de identificar os fatores que afetam o processo de enculturação/aculturação
Código RAG	AUTONOMIA/ATITUDES (A): O aprendente IntCultAE é capaz de
A_01	Identifica os elementos do contexto social que afetam o processo de enculturação
A_02	Identifica os fatores individuais que afetam o processo de migração



QUADRO 2. Resultados de Aprendizagem Operacionais do Quadro de Competências IntCultAE_CONHECIMENTO

Nível	4	5	6	7
QEQ	Conhecimentos factuais e teóricos em contextos alargados numa área de estudo ou de trabalho	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudo ou de trabalho e consciência dos limites desses conhecimentos	Conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo ou de trabalho que implica uma compreensão crítica de teorias e princípios	Conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais se encontram na vanguarda do conhecimento numa determinada área de estudo ou de trabalho, que sustentam a capacidade de reflexão original e ou investigação. Consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas
RAG nº	CONHECIMENTO: Aprendente			
K_01	K_01.1.4: define o termo "cultura"	K_01.1.5: distingue os aspetos da cultura (espiritual, material, intelectual, emocional)	K_01.1.6: distingue formas de revelar aspetos particulares da cultura no discurso, na ação e na auto percepção	K_01.1.7: distingue entre formas de revelar aspetos particulares da cultura no discurso, nas ações e nos sentimentos dos outros
	K_01.2.4: sabe que a cultura é um conceito multifacetado	K_01.2.5: compreender como se manifesta a cultura e que esta não é homogénea	K_01.2.6: distingue as diferentes dimensões da cultura nas suas experiências	K_01.2.7: distingue as diferentes dimensões da cultura nas experiências dos outros
	K_01.3.4: sabe que existe um fenómeno inter/multicultural	K_01.3.5: distingue fatores que diferenciam as culturas	K_01.3.6: caracteriza a sua própria cultura	K_01.3.7: caracteriza outras culturas



K_01	K_01.4.4: define o termo "enculturação/aculturação"	K_01.4.5: distingue dois aspetos da "enculturação/aculturação" (cultural e religioso)	K_01.4.6: conhece e compreende o conceito de "enculturação/aculturação"	
	K_01.5.4: conhecer e compreender as estratégias de adaptação e de integração (Assimilação, Separação, Integração, Marginalização)	K_01.5.5: distinguir entre diferentes estratégias de adaptação e integração	K_01.5.6: identifica a existência de estratégias de adaptação e integração nos seus contactos sociais	
	K_01.6.4: sabe que as estratégias de adaptação e integração podem ser passivas e ativas	K_01.6.5: distingue entre estratégias passivas e ativas de adaptação e integração	K_01.6.6: indica na sua experiência as estratégias adotadas para a adaptação e a integração	K_01.6.7: identifica estratégias de adaptação e integração adotadas por outros
K_02	K_02.1.4: sabe que existem diferentes estratégias de acolhimento de migrantes	K_02.1.5: distingue as estratégias de acolhimento	K_02.1.6: conhece a estratégia de acolhimento em vigor no seu país	
	K_02.2.4: sabe que estes suportes de receção podem ter um nível declarativo e um nível real	K_02.2.5: distingue as estratégias de receção nos planos declarativo e efetivo	K_02.2.6: conhece a forma como é revelada a estratégia dominante no seu país	
	K_02.3.4: sabe que existem diferentes áreas de integração (socioeconómico, cultural, jurídico)	K_02.3.5: distingue as áreas de integração (socioeconómico, cultural, jurídico)	K_02.3.6: conhece a extensão da integração das áreas	
	K_02.4.4: define a área socioeconómica	K_02.4.5: distinguir entre aspetos da área socioeconómica	K_02.4.6: conhece de forma geral as oportunidades socioeconómicas no seu país	K_02.4.7: conhece o leque de benefícios socioeconómicos a que os migrantes têm direito
	K_02.5.4: define a área cultural	K_02.5.5: distinguir os aspetos da área cultural	K_02.5.6: identifica elementos da área cultural no seu meio envolvente	K_02.5.7: identifica elementos da área cultural que podem servir os migrantes
	K_02.6.4: define a área jurídica	K_02.6.5: distinguir os aspetos da área jurídica	K_02.6.6: conhece as diferenças jurídicas entre cidadãos e migrantes	K_02.6.7: conhece as regras jurídicas a que os migrantes têm direito (nomeadamente em matéria de educação)



K_03	K_03.1.4: nomeia os fatores que influenciam o processo de enculturação/aculturação	K_03.1.5: explica os fatores que influenciam o processo de enculturação/aculturação	K_03.1.6: identifica os fatores que influenciam o processo de enculturação/aculturação no seu meio ambiente	
	K_03.2.4: compreende o papel da semelhança entre duas culturas (país de acolhimento e país migrante)	K_03.2.5: Identifica áreas de semelhanças e diferenças entre o país de acolhimento e o país migrante (religiosas, económicas, aparência dos cidadãos, estereótipos, papel das mulheres)		
	K_03.3.4: conhece o papel e a influência da educação individual no processo de enculturação	K_03.3.5: distingue os domínios da educação individual (valores, atitudes, competências)	K_03.3.6: identifica os seus próprios domínios de educação	K_03.3.7: identifica domínios de educação nos outros
	K_03.4.4: compreende a importância de conhecer a língua do país de acolhimento para o processo de enculturação/aculturação	K_03.4.5: indica locais e situações em que o conhecimento da língua do país de acolhimento é importante	K_03.4.6: conhece a atitude dos cidadãos do seu país em relação à aprendizagem da própria língua	K_03.4.7: identifica os problemas que a falta de conhecimento da língua do país de acolhimento pode causar
	K_03.5.4: enumera as características pessoais de um migrante	K_03.5.5: conhece o papel das características pessoais do migrante no processo de enculturação	K_03.5.6: distingue as qualidades pessoais do migrante que são favoráveis e desfavoráveis à enculturação	K_03.5.7: discerne as qualidades pessoais que são e não são propícias à enculturação em si próprio e nos outros



QUADRO 3. Resultados de Aprendizagem Operacionais do Referencial de competências IntCultAE_COMPETÊNCIAS

Nível	4	5	6	7
QEQ	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções para problemas específicos numa área de estudo ou de trabalho.	Uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos.	Aptidões avançadas que revelam a mestria e a inovação necessárias à resolução de problemas complexos e imprevisíveis numa área especializada de estudo ou de trabalho.	Aptidões especializadas para a resolução de problemas em matéria de investigação e ou inovação, para desenvolver novos conhecimentos e procedimentos e integrar os conhecimentos de diferentes áreas.
RAG nº	COMPETÊNCIAS: Aprendizente			
S_01	S_01.1.4: identifica os diferentes elementos que compõem o termo "cultura".	S_01.1.5: distingue diferentes aspetos da cultura no mundo que o rodeia	S_01.1.6: identifica formas de revelar aspetos particulares da cultura no seu próprio discurso, ações e sentimentos (privados e profissionais)	S_01.1.7: identifica as formas como os diferentes aspetos da cultura se revelam no discurso, nas ações e nos sentimentos dos outros
	S_01.2.4: identifica as dimensões da cultura (afetiva, intelectual, etc.) na sua perceção do mundo	S_01.2.5: sabe navegar nas diferentes dimensões da cultura	S_01.2.6: identifica as diferentes dimensões da cultura na sua experiência profissional	S_01.2.7: organiza o trabalho do grupo, tendo em conta as diferentes dimensões da cultura
	S_01.3.4: distingue a sua própria cultura da dos outros	S_01.3.5: explica como a sua própria cultura influenciou o seu processo de socialização	S_01.3.6: identifica semelhanças e diferenças entre culturas	S_01.3.7: organiza o trabalho do grupo, tendo em conta as semelhanças e as diferenças culturais
	S_01.4.4: distingue entre estratégias de integração e de adaptação (enculturação/aculturação, assimilação, integração, separação marginalização)	S_01.4.5: distingue o tipo de pessoas que encontra na sua vida pessoal e profissional	S_01.4.6: utiliza o conhecimento das estratégias de adaptação e de integração para construir relações interpessoais a nível pessoal e profissional	S_01.4.7: cria estruturas que favoreçam os processos de assimilação



S_02	S_02.1.4: distingue entre estratégias de acolhimento de migrantes	S_02.1.5: identifica a estratégia de acolhimento que prevalece no seu país a nível declarativo	S_02.1.6: identifica os modos como a estratégia factual pode ser revelada	S_02.1.7: organiza as suas atividades no ambiente de trabalho tendo em conta a estratégia factual
	S_02.2.4: identifica um quadro de funcionamento socioeconómico para os "estranhos à cultura"	S_02.2.5: prepara documentos de candidatura para apoio socioeconómico aos migrantes	S_02.2.6: utiliza os recursos socioeconómicos disponíveis nas suas atividades profissionais correntes	S_02.2.7: planeia estratégias a longo prazo tendo em conta os recursos socioeconómicos disponíveis
	S_02.3.4: identifica os domínios culturais que estão na base do processo de adaptação e de integração	S_02.3.5: identifica as áreas culturais disponíveis como recursos no seu meio envolvente que podem favorecer o processo de aculturação e assimilação	S_02.3.6: utiliza os recursos culturais disponíveis no seu ambiente no trabalho efetivo com os migrantes	S_02.3.7: cria novas áreas culturais para a assimilação e a aculturação de migrantes
	S_02.4.4: navega na legislação existente sobre migrantes	S_02.4.5: prepara vários tipos de documentos jurídicos relativos aos migrantes	S_02.4.6: aplica no seu trabalho a lei vigente referente aos migrantes	S_02.4.7: utiliza os seus conhecimentos da legislação para planear estratégias a longo prazo



S_03	S_03.1.4: identifica os fatores que influenciam o processo de enculturação/aculturação	S_03.1.5: identifica os fatores dominantes que influenciam o processo de enculturação/aculturação no seu ambiente	S_03.1.6: utiliza fatores que influenciam o processo de enculturação/aculturação no seu próprio trabalho	S_03.1.7: organiza atividades que favoreçam o desenvolvimento dos migrantes em relação ao processo de enculturação/aculturação
	S_03.2.4: identifica semelhanças e diferenças entre os dois países (de acolhimento e migrante)	S_03.2.5: caracteriza as semelhanças e as diferenças entre os dois países (de acolhimento e de migração)	S_03.2.6: tem em conta as semelhanças e as diferenças entre os dois países (de acolhimento e de migração) no seu trabalho	S_03.2.7: tem em conta as semelhanças e as diferenças entre os dois países (de acolhimento e de migração) na elaboração de planos para o futuro
	S_03.3.4: identifica os fatores que determinam as atitudes em relação às culturas estrangeiras na sua educação	S_03.3.5: identifica os fatores que determinam as atitudes em relação a culturas estrangeiras no comportamento dos outros	S_03.3.6: utiliza os seus conhecimentos e capacidades de identificação no seu trabalho atual	S_03.3.7: planeia atividades futuras tendo em conta os fatores que determinam as atitudes em relação às culturas estrangeiras
	S_03.4.4: identifica situações em que o conhecimento da sua língua nacional é essencial	S_03.4.5: identifica os problemas que a falta de competências linguísticas no seu país pode causar	S_03.4.6: cria o seu ambiente de trabalho de forma a que a falta de conhecimento da língua do seu país não seja um fator de exclusão	S_03.4.7: desenvolve atividades criativas para apoiar a aprendizagem de línguas
	S_03.5.4: enumera as características pessoais de um migrante	S_03.5.5: identifica as características pessoais dos migrantes com quem trabalha	S_03.5.6: constrói o seu ambiente de trabalho de modo a ter em conta as características pessoais dos migrantes	S_03.5.7: cria procedimentos para eliminar barreiras que possam resultar de características pessoais



QUADRO 4. Resultados de Aprendizagem Operacionais do Referencial de Competências IntCultAE_ATITUDES

Nível	4	5	6	7
QEQ	Gerir a própria atividade no quadro das orientações estabelecidas em contextos de estudo ou de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração. Supervisionar as atividades de rotina de terceiros, assumindo determinadas responsabilidades em matéria de avaliação e melhoria das atividades em contextos de estudo ou de trabalho.	Gerir e supervisionar em contextos de estudo ou de trabalho sujeitos a alterações imprevisíveis. Rever e desenvolver o seu desempenho e o de terceiros	Gerir atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos, assumindo a responsabilidade de tomada de decisões em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis. Assumir responsabilidades em matéria de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo.	Gerir e transformar contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas. Assumir responsabilidade por forma a contribuir para os conhecimentos e as práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas.
RAG nº	ATITUDES: Aprendente			
A_01	A_01.1.4: identifica os elementos culturais que são relevantes para si	A_01.1.5: identifica elementos culturais que são relevantes para a sociedade em que ele/ela vive	A_01.1.6: identifica o modo como as suas atitudes em relação à cultura afetam o seu trabalho profissional individual	A_01.1.7: identifica a medida em que as suas atitudes em relação à cultura servem para enquadrar a sua ação profissional
	A_01.2.4: identifica a sua atitude em relação a diferentes culturas	A_01.2.5: identifica atitudes declarativas e factuais em relação a culturas estrangeiras na sociedade envolvente	A_01.2.6: reconhece atitudes negativas no seu local de trabalho relativamente a culturas estrangeiras	A_01.2.7: toma medidas para mudar atitudes negativas em relação a diferentes culturas no seu local de trabalho
	A_01.3.4: identifica a sua própria atitude em relação à enculturação	A_01.3.5: reconhece as diferentes atitudes dos migrantes em relação à enculturação	A_01.3.6: identifica as fontes das atitudes dos migrantes em relação à enculturação	A_01.3.7: reconhece como as atitudes dos migrantes em relação à enculturação afetam o funcionamento futuro da sociedade



A_01	A_01.4.4: reconhece a sua atitude em relação ao acolhimento de migrantes	A_01.4.5: identifica as razões das suas atitudes relativamente ao acolhimento de migrantes	A_01.4.6: reconhece o impacto das suas atitudes em relação ao acolhimento de migrantes no seu trabalho profissional	
	A_01.5.4: identifica as atitudes na sua sociedade relativamente ao acolhimento de migrantes	A_01.5.5: identifica fontes de crenças sobre o acolhimento de migrantes (por exemplo, estereótipos, experiências históricas) na sua própria sociedade	A_01.5.6: identifica o reflexo das atitudes da sociedade em relação ao acolhimento de migrantes na legislação, a criação das condições socioeconómicas e área cultural	A_01.5.7: reconhece a possibilidade de modificar o sistema de admissão de migrantes
A_02	A_02.1.4: reconhece as suas limitações e tolerância em relação à migração	A_02.1.5: caracteriza as fontes das suas limitações e tolerância em relação à migração	A_02.1.6: reconhece como as suas atitudes em relação aos migrantes se refletem no seu trabalho profissional	A_02.1.7: determina em que medida as convicções individuais se refletem no compromisso com os grupos de migrantes
	A_02.2.4: reflete sobre o desenvolvimento das suas atitudes em relação aos migrantes	A_02.2.5: avalia em que medida as atitudes adquiridas na educação são uma experiência individual e em que medida são uma experiência de grupo	A_02.2.6: determina o nível de adaptação à atitude formada durante o processo de educação	
	A_02.3.4: identifica a sua atitude em relação à língua materna (por exemplo, vontade de utilizar o inglês para comunicar com os migrantes)	A_02.3.5: reconhece o impacto das pressões sociais nas suas atitudes em relação à sua língua materna	A_02.3.6: identifica o nível de vontade de utilizar uma língua diferente da sua língua materna nas relações profissionais	A_02.3.7: identifica a disponibilidade para efetuar mudanças institucionais na utilização de diferentes línguas
	A_02.4.4: determina o seu nível de abertura às diferenças de personalidade	A_02.4.5: identifica as atitudes da sociedade face às diferenças de personalidade	A_02.4.6: identifica o impacto das características pessoais nas interações interpessoais no campo profissional	A_02.4.7: demonstra vontade de promover atitudes que favoreçam a diversidade pessoal



Modalidades do curso

O Curso de Competências Interculturais a Distância é um MOOC concebido em torno de quatro objetivos principais do projeto. O curso aplicará o Referencial e integrará o Catálogo de Filmes e Cenas para Desenvolvimento de Competências Interculturais e as Histórias Reais (produtos desenvolvidos no âmbito do projeto) nos seus módulos e tem como objetivo melhorar eficazmente as competências interculturais dos educadores de adultos. Incluirá 3 módulos com 10 horas de duração média.

Um outro produto desenvolvido no âmbito do projeto consiste no Guia de *Workshops* de Competências Interculturais que se destina a organizações e instituições de ensino interessadas em desenvolver *workshops* presenciais para o desenvolvimento de competências interculturais em educadores de adultos. Aproveitando o potencial do trabalho em grupo na aplicação das atividades presenciais. Inclui orientações sobre a implementação técnica e valoriza a oportunidade de praticar competências em cenários da vida real e discutir experiências em grupo. Cada módulo do curso de formação a distância (MOOC) é apresentado no Guia como um *workshop* presencial.

O papel do educador de adultos não se limita ao papel tradicional do formador enquanto fornecedor de conhecimentos e avaliador dos níveis de aprendizagem. O educador de adultos desempenha muitas funções diferentes: mentor, formador, consultor, conselheiro, facilitador, terapeuta ou tutor. O aprendiz é um adulto que tem, frequentemente, uma rica bagagem de experiências educativas e de vida e, por vezes, também preocupações quanto ao regresso à aprendizagem. A situação torna-se ainda mais complicada quando este regresso está relacionado com a experiência da migração. As considerações sobre como orientar corretamente a outra pessoa através do processo de integração cultural aparecem marginalmente, ou não aparecem de todo, na preparação para o papel de educador de adultos.

Embora a adoção do nível 5 seja frequentemente defendida para a validação das qualificações dos educadores de adultos, no projeto IntCultAE assumimos que o nível-alvo das competências dos educadores em termos de conhecimentos, capacidades e autonomia relacionadas com estereótipos e discriminação são os níveis 6 e 7 do REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS IntCultAE.



Além disso, partimos do princípio de que a contínua expansão do fenómeno migratório e a presença de novos grupos e culturas migrantes podem gerar a necessidade de os educadores de adultos alcançarem resultados de aprendizagem de níveis mais baixos do REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS IntCultAE.

Em outros produtos do projeto IntCultAE (Curso de Competências Interculturais a Distância e Guia de *Workshops* de Competências Interculturais), este pressuposto foi tido em conta.



Ensino - Aprendizagem: Métodos e técnicas

O processo de aprendizagem dos adultos é o objeto de investigação de muitos investigadores de diferentes áreas científicas: psicologia, pedagogia, andragogia ou medicina. Ao longo dos anos, foram desenvolvidas muitas teorias para explicar como é que os adultos aprendem. Três delas serão o ponto de referência do curso: a andragogia como teoria da aprendizagem de Malcolm Knowles, a teoria da aprendizagem social de Albert Bandura e a teoria da aprendizagem de Knud Illeris.

A andragogia, enquanto teoria da aprendizagem, desenvolvida em 1968 por Malcolm Knowles (Knowles et al., 2012), baseia-se em cinco pressupostos fundamentais. Em primeiro lugar, para se dedicarem à educação, os adultos devem sentir uma necessidade de conhecimento. Têm de saber por que razão precisam de aprender antes mesmo de iniciarem o processo, estando conscientes das possibilidades e vantagens da aprendizagem. No caso do processo de aculturação, as considerações práticas, a perspectiva de poder funcionar melhor num ambiente culturalmente novo, podem ser fatores a favor da aprendizagem. Por outro lado, o medo de perder a própria identidade cultural, a necessidade de renunciar às atitudes e aos valores do ambiente em que a pessoa cresceu pode contribuir para um afastamento do processo de aprendizagem. O segundo pressuposto da teoria de Knowles diz respeito à autoimagem enquanto aprendiz. Os adultos vêem-se como indivíduos independentes e autónomos, relutantes em entrar em interações que pressupõem um certo grau de imposição. Por este motivo, a educação de adultos deve realçar tanto quanto possível a sua independência e autodeterminação. Outro elemento a ter em conta é o facto de os adultos entrarem no processo de aprendizagem com uma bagagem de numerosas e variadas experiências. No contexto do processo de aculturação, ter em conta as experiências do outro é um elemento essencial, que constitui um ponto de referência fundamental para o sucesso da inclusão cultural. O quarto pressuposto é formulado por M. Knowles nas seguintes palavras: *“Os adultos tornam-se aptos a aprender sobre coisas que precisam de saber e fazer para lidar eficazmente com as situações da vida. Uma fonte excepcionalmente rica de motivação para aprender é propor tarefas envolvidas na transição de*



uma fase de desenvolvimento para outra”. Da mesma forma, um potencial de desenvolvimento semelhante pode ser visto na situação de experimentar outra cultura. A aprendizagem dos adultos caracteriza-se por uma orientação peculiar, centrada não no mero objeto de aquisição de conhecimentos e competências, mas na possibilidade de os traduzir na prática da vida. Knowles argumenta que os adultos *“estão motivados para aprender porque acreditam que isso os ajudará a realizar tarefas ou a lidar com problemas que enfrentam em situações da vida. Além disso, assimilam novos conhecimentos, aprendizagens, competências, valores e atitudes de forma mais eficaz quando lhes é apresentado o contexto de aplicação dos conhecimentos recém-adquiridos a situações da vida real.”* Concluindo a sua análise, Knowles observa também que, embora sejam suscetíveis a fatores externos que os inspiram a aprender, a motivação intrínseca desempenha um papel mais importante no seu processo de aprendizagem. Este fator parece ser extremamente importante no processo de aculturação, de modo a que este não seja apenas um meio para alcançar benefícios tangíveis, como a obtenção de residência ou cidadania, mas uma fonte de verdadeira alegria e uma expressão de crescimento pessoal.

A teoria da aprendizagem social de Albert Bandura também é mencionada no domínio da motivação. Bandura considera que a forma mais elementar de aprendizagem é a experiência direta resultante do comportamento de um indivíduo, que pode ter dimensões positivas e negativas. Os comportamentos que um indivíduo experimenta como positivos são perpetuados, enquanto os negativos são gradualmente enfraquecidos. As experiências, entendidas como as consequências das próprias reações, têm três funções: transmitem informação, motivam e têm a capacidade de reforçar automaticamente as reações. No entanto, esta não é a única forma de aprendizagem do ser humano. A segunda fonte é, segundo Bandura, a aprendizagem por modelação (observação). Ocorre através de quatro tipos de processos: prestar atenção ao comportamento de alguém, memorização que permite que o comportamento modelo seja armazenado na memória, recuperação motora, ou seja, a transformação de representações simbólicas da memória de longo prazo em ações apropriadas, e processos motivacionais exemplificados em oportunidades para demonstrar o comportamento aprendido. A teoria da modelação social da aprendizagem de A. Bandura demonstra a ligação multifacetada e dinâmica entre os fatores



individuais e os estímulos ambientais (sociais) que inspiram a mudança. Justifica a utilização de filmes no curso (tanto os gerados no âmbito do projeto e disponíveis nas Histórias de Aculturação, como os produtos culturais selecionados para o Catálogo de Filmes e Cenas para Desenvolvimento de Competências Interculturais), que podem proporcionar inspiração, um ponto de referência para quem se encontra numa nova situação cultural.

A teoria da aprendizagem de Knud Illeris envolve três dimensões diferentes (cognitiva, emocional e social), também pode ser analisada a partir de três perspetivas diferentes.

Na primeira dimensão — a cognitiva — a aprendizagem é um processo controlado pelo sistema nervoso central e consiste na aquisição de conhecimentos e no desenvolvimento de novas competências.

Illeris distingue ainda a aprendizagem cumulativa, a assimilação e a acomodação na dimensão cognitiva da aprendizagem. Em pormenor, estas são descritas da seguinte forma:

- A aprendizagem cumulativa ocorre geralmente nos primeiros anos de vida, quando uma pessoa tem de aprender algo “*desde o seu início*”, que não está relacionado com os seus conhecimentos anteriores. Trata-se da aprendizagem por repetição, também conhecida como aprendizagem mecânica. Ocorre em condições estritamente pré-estabelecidas e os seus efeitos são instáveis, podendo também ser considerada “não natural”. Exemplos específicos de aprendizagem cumulativa são a memorização de poemas e fórmulas e a aprendizagem de novas competências (ciclismo, patinagem, etc.).
- Na assimilação, a mente absorve impressões do exterior, o que amplia a sua biblioteca de experiências existentes e as diferencia. Os resultados deste tipo de aprendizagem são conhecimentos e competências que podem ser utilizados em várias condições naturais — e não apenas na sala de aula ou noutras circunstâncias concebidas, como acontece com a aprendizagem cumulativa. A assimilação é muito menos dependente das estruturas cognitivas existentes e da criação de novas estruturas, a aprendizagem assimilativa por adição, significando que o novo elemento é ligado como uma adição a um esquema ou padrão que já estava



estabelecido. O seu principal efeito é o crescimento da consciência. A aprendizagem pela experiência transforma-se em conhecimento, o que Illeris aceita da mesma forma que David Kolb. Por conseguinte, qualquer experiência pode ser uma aprendizagem quando envolve as seguintes quatro fases: experiência concreta, observação reflexiva, concetualização abstrata e experimentação ativa.

- A acomodação é a reconstrução de estruturas cognitivas pré-estabelecidas através da sua dissociação e reorganização. Por acomodação, entende-se que o mundo interno de uma pessoa tem de se acomodar às novas evidências com que é confrontado e adaptar-se a elas. Este processo pode ser difícil e, por vezes, doloroso, uma vez que implica a aprendizagem de informação que não se enquadra nos campos e categorias pré-existentes que a pessoa possa ter. Por conseguinte, torna-se necessário o desenvolvimento de novos domínios e categorias, para acomodar a nova informação.

Outra das dimensões da aprendizagem destacadas pelo Prof. Illeris é a dimensão emocional. Na dimensão cognitiva da aprendizagem, a questão-chave é o decurso da aprendizagem, enquanto na dimensão emocional, é o impacto da aprendizagem na pessoa. A aprendizagem consiste em moldar estruturas mentais, de modo a que essas estruturas sejam “marcadas” emocionalmente. As emoções formadas durante a aprendizagem determinam a eficácia e a durabilidade do conhecimento. Baseando-se no legado científico do psicólogo americano Hans Furth, cuja proposta de compreensão da aprendizagem é uma tentativa de combinar as teorias de Sigmund Freud e Jean Piaget, e nos pontos de vista da psicóloga alemã Ute Holzkamp-Osterkamp, o Prof. Illeris chegou às seguintes conclusões:

- As pessoas têm uma capacidade natural para aprender, o que constitui uma fonte de energia.
- Na infância e na juventude, a aprendizagem cognitiva e a aprendizagem emocional estão integradas, mas nos sistemas de ensino básico e secundário a questão emocional não é tida em conta.
- A aprendizagem cognitiva e a aprendizagem emocional devem ser tratadas como dois aspetos do mesmo fenómeno.



- Todas as estruturas mentais de uma pessoa são marcadas emocionalmente e as suas emoções influenciam o que as pessoas querem aprender, o que realmente aprendem, a eficácia e o tempo que permanece na sua memória.
- A dimensão emocional da aprendizagem é criada e desenvolvida através de padrões relativamente estáveis de comportamento emocional.
- A aprendizagem cognitiva é um elemento do desenvolvimento emocional e ocorre através da assimilação e da acomodação.

A terceira dimensão da aprendizagem abordada por K. Illeris é a social, na qual a aprendizagem na dimensão cognitiva e emocional é o ponto de referência. As aprendizagens cognitivas e afetivas estão essencialmente enraizadas nas capacidades biológicas e genéticas do indivíduo, enquanto as aprendizagens sociais estão enraizadas nos seus contextos sociais e na sociedade. A aprendizagem na dimensão social não é biologicamente condicionada, mas histórica e sociologicamente. A aprendizagem na dimensão social está associada à interação social, ao impacto da socialização e à interação através dos meios de comunicação social, especialmente dos novos meios de comunicação social e das TIC. Está associada à percepção, à transmissão, às experiências, à imitação, à participação ativa, à independência, à responsabilidade e à reflexividade. Atualmente, nas sociedades pós-modernas, estes processos e competências são tão ou mais importantes que a leitura e a escrita. A aprendizagem na dimensão social está sobretudo relacionada com a participação na prática social, a ação em comunidades de prática e o desenvolvimento do significado e do sentimento de identidade social. No que diz respeito à dimensão social da aprendizagem, K. Illeris chegou à conclusão de que, de um modo geral, a sociedade contemporânea e pós-moderna será caracterizada pela “abertura à interação social”.

Por sua vez, a coerência que se verifica nas três dimensões acima referidas é um elemento essencial para o bom desenrolar do processo de aculturação e pode servir de ponto de referência metodológica para as atividades desenvolvidas durante o curso.

Naturalmente, existem ainda muitas teorias que explicam o processo de aprendizagem dos adultos. A referência às teorias acima descritas é ditada pela utilidade do contexto teórico para a prática, no âmbito do planeamento do conteúdo do curso e dos métodos de aprendizagem.



Módulos de aprendizagem

IntCultAE

Na primeira fase de desenvolvimento do projeto IntCultAE, foi realizada uma pesquisa bibliográfica transnacional, cujos resultados constituíram a base para o desenvolvimento dos Módulos Temáticos e dos objetivos de aprendizagem associados. O estudo bibliográfico incidiu sobre as definições relacionadas com a interculturalidade mais frequentemente divulgadas na literatura científica de cada país da parceria, assim como na literatura geral sobre esta temática por país. Estas definições incluíam: cultura, migração, competências interculturais na aprendizagem.

MÓDULO 1: A CULTURA E NÓS

No Módulo 1, aprofundamos os conceitos fundamentais da cultura, explorando as suas dimensões multifacetadas e a forma como molda as sociedades. Este módulo estabelece as bases para a nossa exploração das competências interculturais, realçando a importância de compreender a natureza diversa e dinâmica da cultura.

A **Cultura** é o conjunto de **caraterísticas espirituais, materiais, intelectuais e emocionais** distintivas de uma **sociedade ou grupo social, abrangendo todas as formas de estar nessa sociedade**; no mínimo, incluindo arte e literatura, estilos de vida, formas de viver em conjunto, sistemas de valores, tradições e crenças (UNESCO, 1982 e 2001). **Cada cultura é a soma de pressupostos e práticas partilhados pelos membros de um grupo** que os distingue de outros grupos, pelo que uma cultura se torna mais clara quando comparada com outra cultura que mantém práticas diferentes. No entanto, **as culturas são múltiplas dentro de si próprias**. Para os integrantes daquela cultura, cada grupo não se revela homogêneo, mas antes uma série de grupos progressivamente mais pequenos, cujos membros estão demasiado conscientes das distinções entre si.



A cultura é “um sistema dinâmico de regras, explícitas e implícitas, estabelecidas por grupos para garantir a sua sobrevivência, envolvendo atitudes, valores, crenças, normas e comportamentos, partilhados por um grupo, mas que são incorporados de forma diferente por cada unidade específica do grupo, comunicados através de gerações, relativamente estáveis, mas com potencial para mudar ao longo do tempo”¹.

Enculturação é o processo de aquisição de uma cultura própria, que engloba valores, comportamentos, crenças, normas, costumes, rituais e língua. É um termo sociológico e antropológico que designa o processo de socialização. Durante a enculturação, os indivíduos aprendem as normas sociais com a família, os pares e a sociedade, tornando-se “internos” da sua cultura e formando a sua identidade para se adaptarem e prosperarem nas suas comunidades. Este processo desenrola-se através de condicionamentos conscientes e subconscientes, utilizando métodos formais e informais, e é visto como um percurso contínuo e ao longo da vida².

A identidade cultural refere-se à identificação ou ao sentimento de pertença a um determinado grupo com base em várias categorias culturais, incluindo a nacionalidade, a etnia, a raça, o género e a religião. A identidade cultural é construída e mantida através do processo de partilha de conhecimentos coletivos, como as tradições, o património, a língua, a estética, as normas e os costumes³.

A identidade cultural de uma pessoa é formada em condições sociais, linguísticas, culturais, políticas e económicas específicas. É um modo e uma atitude de vida e está ligada a elementos comuns intemporais que podem ser reais e determináveis, tais como: língua, religião, história, ou simbólicos, tais como: mitos, lendas, tradições. A identidade cultural diz respeito ao envolvimento ativo do indivíduo com o seu ambiente sociocultural. A sua definição depende da abordagem que o próprio indivíduo faz da cultura, que constrói com base em elementos estáveis e mutáveis: combina, por um lado, as características do grupo a que pertence e, por outro, as suas particularidades individuais, a sua individualidade. Não está vinculada a fronteiras territoriais e é considerada um

¹ Matsumoto, David; Juang, Linda (2016), *Culture and Psychology*, pp. 10.

² Tan, L. (2014). Enculturation. In W. F. Thompson (Ed.), *Music in the social and behavioral sciences: An encyclopedia* (pp. 393-395). Thousand Oaks: SAGE Publications.

³ Chen, V. H.-H. (2014). *Cultural Identity. Key Concepts in Intercultural Dialogue*, 22.

Available from: <https://centerforinterculturaldialogue.files.wordpress.com/2014/07/key-concept-cultural-identity.pdf>



conjunto complexo e evolutivo de características ou tendências coletivas, um conjunto que se projeta de muitas formas⁴.

As pessoas e os seus mundos culturais não estão separados uns dos outros. O Eu ou *self* reflete o envolvimento do indivíduo com o mundo. Os contextos socioculturais proporcionam práticas culturais que se incorporam nas rotinas comportamentais da vida quotidiana. Estas práticas refletem e promovem frequentemente orientações e valores de independência e interdependência. Quando o esquema do Eu é independente dos outros, os indivíduos têm uma noção de si próprios como “separados” e agem segundo esta. É provável que se concentrem, façam referência e expressem os seus próprios pensamentos, sentimentos e objetivos (Kim, 2002). Por outro lado, quando o esquema do Eu é interdependente com os outros, as pessoas têm um sentido de si próprias como parte de relações sociais abrangentes e agem segundo este princípio. É provável que façam referência aos outros, e compreendam as suas ações individuais como dependentes ou organizadas pelas ações dos outros, e pelas suas relações com esses outros. Esta perspetiva reconhece o papel ou as obrigações de cada um numa determinada situação, e a consciência dos outros significativos com quem se é interdependente e que definem o Eu (Iyengar & Lepper, 1999; Kim, 2002; Markus *et al.*, 2006).

Tanto a cultura como o Eu são dinâmicos (Kashima, 2000; Kitayama *et al.*, 2007). A cultura é dinâmica na medida em que as ideias socioculturais, as práticas, as instituições, os produtos, os artefactos, os fatores económicos e os fatores ecológicos que a compõem são constantemente inventados, acumulados e alterados ao longo do tempo. Os “Eus” são dinâmicos na medida em que mudam à medida que mudam os vários contextos culturais em que se envolvem⁵.

Algumas das tentativas mais relevantes para explicar como a cultura difere entre grupos sociais são as de Hofstede (1980), Schwartz (1994, atualizado em 2004) e Inglehart (1997). Cada um dos três conjuntos é derivado de análises de grandes conjuntos de dados que medem vários elementos da cultura de forma bastante compreensível. Estão associados a, e explicam, diversas diferenças interculturais.

⁴ Thanasis Dialektopoulos, *Strengthening the ethno-cultural identity of Greek students abroad The contribution of intercultural education*, HARIS MEPE Publications, Brussels 2020
<https://docplayer.gr/214206235-Enishysi-tis-ethnopolitismikis-taytotitas-ellinon-mathiton-toy-exoterikoy.html>

⁵ Markus, H. R., & Kitayama, S. (2010). *Cultures and Selves: A Cycle of Mutual Constitution. Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420–430.



Por exemplo, a teoria das dimensões culturais de Hofstede é um quadro **para compreender e analisar as diferenças culturais entre países e regiões de todo o mundo**. Hofstede identificou seis dimensões culturais que podem ajudar a explicar as diferenças de valores, crenças e comportamentos entre culturas.

Estas dimensões são:

- 1. DISTÂNCIA AO PODER** Esta dimensão reflete a medida em que as pessoas de uma cultura aceitam e esperam uma distribuição desigual do poder e da autoridade.
- 2. INDIVIDUALISMO VS. COLECTIVISMO:** Esta dimensão reflete o grau em que as pessoas de uma cultura dão prioridade aos objetivos e realizações individuais em detrimento dos objetivos e da harmonia do grupo.
- 3. REALIZAÇÃO E SUCESSO VS. CUIDAR DOS OUTROS E QUALIDADE DE VIDA:** Esta dimensão reflete o grau em que uma cultura enfatiza os valores masculinos tradicionais, como a assertividade, a competitividade e o sucesso material, em oposição aos valores femininos, como a preocupação com os outros, a empatia e a qualidade de vida.
- 4. EVITAR A INCERTEZA:** Esta dimensão reflete o grau em que as pessoas de uma cultura se sentem confortáveis com a ambiguidade e a incerteza.
- 5. ORIENTAÇÃO A LONGO PRAZO VS. ORIENTAÇÃO A CURTO PRAZO:** Esta dimensão reflete a medida em que uma cultura dá ênfase ao planeamento e ao pensamento a longo prazo, em oposição à gratificação a curto prazo e aos resultados imediatos.
- 6. INDULGÊNCIA VS. RESTRIÇÃO:** Esta dimensão reflete o grau em que as pessoas de uma cultura se sentem à vontade para gozar a vida e divertir-se em vez de controlar os seus desejos e impulsos.

É importante notar que estas dimensões não são fixas ou absolutas e que os indivíduos e as sociedades podem apresentar uma mistura de diferentes tendências culturais. No entanto, a teoria das dimensões culturais de Hofstede continua a ser um quadro útil para compreender as diferenças culturais e o seu impacto no comportamento social e na comunicação⁶.

Há muitos fatores envolvidos na formação da identidade cultural de uma pessoa. Interações entre si a origem geográfica, a natureza, os processos em curso e as mudanças.

⁶ Kaasa, A. (2021). *Merging Hofstede, Schwartz, and Inglehart into a single system*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(4), 339-353.



MÓDULO 2: Migração

Este módulo explora a migração, destacando as experiências distintas de vários grupos de migrantes, incluindo refugiados e requerentes de asilo. Examina os principais fatores que influenciam a integração, tais como a comunicação intercultural e a identidade étnica. O foco estende-se aos modelos de aculturação, nomeadamente o Modelo Multicultural de Berry, e o impacto da receção social na adaptação dos migrantes. O objetivo é fornecer informações sobre os desafios da migração e estratégias de integração eficazes.

Ao discutir o fenómeno da migração, é necessário explicar os conceitos básicos que lhe estão associados.

A migração da população significa a sua deslocação, geralmente para efeitos de uma mudança temporária ou permanente de residência. Por vezes, os movimentos diários da população relacionados com as deslocações diárias para o trabalho ou para a escola também são incluídos nesta categoria. Uma pessoa que realiza uma migração é designada por **migrante**.

Distinguem-se os seguintes **tipos de migração**:

- **emigração** – saída do país de origem para outro país, de forma permanente ou temporária;
- **imigração** – chegada de pessoas, fixação da população num determinado país para residência permanente ou de longa duração;
- **reemigração** – o regresso de uma população que emigrou anteriormente. Isto também se aplica quando uma pessoa com o estatuto de emigrante se estabelece noutra país;
- **deportação** – a expulsão forçada de uma população do país de acolhimento em resultado de uma violação da lei desse país;
- **repatriamento** – o regresso organizado de uma população ao seu país de origem devido a uma alteração das fronteiras nacionais.



TIPOS DE MIGRANTES E DE PESSOAS ORIUNDAS DA IMIGRAÇÃO

Uma nuance importante que deve ser considerada quando se estuda a migração é o tipo de migrante em causa. De facto, a experiência de um migrante pode variar de acordo com as circunstâncias que envolvem a sua migração (Steiner, 2009).

Berry (2006b) enumera quatro categorias de migrantes: imigrantes voluntários, refugiados, requerentes de asilo e peregrinos.

- Os imigrantes voluntários são os indivíduos que deixam o seu país de origem por opção, em busca de emprego, oportunidades económicas, casamento ou para se juntarem a familiares que imigraram anteriormente.
- Os refugiados são pessoas deslocadas involuntariamente devido à guerra, à perseguição ou a catástrofes naturais e que são reinstaladas num novo país, geralmente em virtude de acordos entre agências de ajuda internacional e os governos dos países que concordaram em aceitar os refugiados.
- Os requerentes de asilo são aqueles que, por sua própria escolha, procuram refúgio num novo país por receio de perseguição ou violência.
- Os residentes temporários mudam-se para um novo país por um período de tempo limitado e com um objetivo específico, com a intenção clara de regressar ao seu país de origem após esse período. Exemplos de residentes temporários incluem estudantes internacionais, trabalhadores sazonais e executivos empresariais enviados para o estrangeiro por razões profissionais.

Em comparação com os imigrantes voluntários, os requerentes de asilo e os refugiados tendem frequentemente a ser oriundos de classes socioeconómicas baixas e é menos provável que tenham sistemas de apoio existentes (por exemplo, família e amigos que já se estabeleceram) no país de acolhimento (Akhtar, 1999; Steiner, 2009). Estas condições podem aumentar o *stress* e as dificuldades associadas à aculturação (C. Suárez-Orozco et al., 2008). Além disso, é provável que os requerentes de asilo e os refugiados tenham sofrido traumas consideráveis nos seus países de origem, o que pode influenciar a sua capacidade de adaptação depois de chegarem ao país de acolhimento (Akhtar, 1999).



EXPERIÊNCIAS/DESAFIOS

De facto, para compreender a migração, é necessário compreender o contexto de interação em que esta ocorre (por exemplo, Rohmann, Piontkowski, & van Randenborgh, 2008; cf. Crockett & Zamboanga, 2009). Este contexto inclui as características dos próprios migrantes, os grupos ou países de onde são originários, o seu estatuto socioeconómico e recursos, o país e a comunidade local onde se instalam, e a sua fluência na língua do país de acolhimento. O grau de “entrada” dos imigrantes na sociedade de acolhimento é influenciado por uma variedade de fatores, cujo o peso e intensidade variam ao longo do tempo, afetando direta ou indiretamente o indivíduo ou todo o coletivo.

Os fatores demográficos e sociais, como a educação, são importantes no processo de adaptação a uma sociedade estrangeira: a educação — geralmente os mais instruídos adaptam-se mais rapidamente, a idade — os jovens adaptam-se mais rapidamente do que os idosos, a composição por género — geralmente as mulheres adaptam-se mais facilmente do que os homens. No entanto, o fator mais importante parece ser o tipo de emigração — se é temporária, circular, sazonal ou de fixação; a atitude com que os imigrantes chegam é decisiva — se o país onde se estabeleceram é apenas uma escala nas suas vidas ou o destino final da sua viagem.

A aquisição de competências comunicativas interculturais é também uma prioridade para um processo de integração bem-sucedido. É essencial aprender a língua falada na sociedade de acolhimento e adquirir as aptidões necessárias para lidar com as diferenças culturais. A falta de conhecimento da língua utilizada no novo país de residência impede a integração e pode mesmo ser uma causa de separação, marginalização e exclusão social. A língua permite aprender e aceitar elementos de uma nova cultura e perceber o mundo na perspetiva das pessoas desse país.⁷

A existência de experiências multiculturais na sociedade de origem também é importante. Se os imigrantes tiverem tido contactos anteriores com outras culturas e comunidades, o estabelecimento de novas relações sociais é geralmente mais fácil. A existência de tradições de emigração na sociedade de origem também é importante. Se é tradição que, em cada geração, alguém da família parta, se

⁷ <https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/6549/1/Zrozumiec%20Innego.pdf>



todos têm algum familiar ou amigo no estrangeiro, isso afeta não só a dimensão do fluxo emigratório e a sua direção, mas também a rapidez com que se conhece o país de acolhimento. (...) ⁸

Os migrantes de origem não europeia também têm de se confrontar com a sua própria etnicidade depois de chegarem aos países ocidentais. As pessoas que pertenciam ao grupo étnico maioritário nos seus países de origem podem ser subitamente colocadas no papel de minorias étnicas. Mesmo os filhos de migrantes pertencentes a minorias étnicas podem não ser aceites como membros de pleno direito da sociedade de acolhimento, o que sugere que os fatores de *stress* aculturativos e a discriminação podem permanecer salientes para além da primeira geração (C. Suárez-Orozco et al., 2008). ⁹

De facto, os migrantes de segunda geração enfrentam desafios e potencialidades particulares. Por vezes, vivem situações de conflito tanto com os pais, muitas vezes mais ligados aos valores culturais do seu país de origem, como com a sociedade de acolhimento, onde são vistos como estrangeiros, mesmo tendo nascido no país ou tendo chegado na primeira infância.

O modelo de integração segundo o qual, através de uma aculturação progressiva, os imigrantes perdem progressivamente os traços culturais do seu país de origem, parece ter entrado em crise. Os traços étnicos da cultura de origem parecem não desaparecer, mas antes regenerar-se sob formas inéditas, dando origem a novos modos de integração. ¹⁰

A identidade étnica refere-se à medida em que a pessoa (a) explorou o significado do seu grupo étnico para si (exploração) e (b) valoriza e se sente ligada ao seu grupo étnico (afirmação). A manutenção de uma identidade étnica tem sido amplamente associada a resultados psicossociais positivos, como a autoestima (Umaña-Taylor, Gonzales-Backen, & Guimond, 2009) e o bem-estar subjetivo (Rivas-Drake, Hughes, & Way, 2009) entre os adolescentes de minorias étnicas.

O último grupo de fatores está relacionado com as características e expectativas de integração da sociedade de acolhimento. É importante saber se a sociedade de acolhimento tem experiência de multiculturalismo, uma vez que o grau de

⁸ <http://www.migracje.civitas.edu.pl/migracje/images/pdf/Adaptacja%20integracja%20asymilacja.pdf>

⁹ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research.* Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4), p.237-51.

¹⁰ Grazia Tatarella, *Towards the multicultural society. The integration of second generation immigrants*, 14 | 2010, *Les mouvements migratoires entre réalité et représentation*, p. 149-167.



tolerância decorre dessa experiência. É de notar, contudo, que a tolerância e o consentimento social para a mistura com estranhos não é apenas uma função da tradição e da história, mas sobretudo da conjuntura política. O grau atual de tolerância também é importante. Há muitos exemplos históricos que mostram como a tolerância de uma sociedade mudou de um dia para o outro devido à conjuntura política. Por exemplo, os italianos e os irlandeses eram considerados impossíveis de integrar e estranhos à cultura americana.

Por último, é importante a política de imigração do país de acolhimento resultante de todos os fatores acima referidos. As políticas de imigração aplicadas por cada país dependem de muitos fatores, como o sistema político do país de acolhimento, as redes sociais dos imigrantes, bem como as suas características particulares ou as condições de acolhimento. Como os padrões de imigração não são estáveis, existem variações na forma como os imigrantes são integrados nos países de acolhimento. Naturalmente, este facto não exclui a existência de elementos comuns na forma como os imigrantes do mesmo país de origem se integram em diferentes países.

ACULTURAÇÃO

Desde o início da década de 1980, os psicólogos culturais reconheceram que a aquisição das crenças, valores e práticas do país de acolhimento não implica automaticamente que um imigrante se desfaça (ou deixe de subscrever) as crenças, valores e práticas do seu país de origem (por exemplo, Berry, 1980).¹¹

Assim, a aculturação refere-se aos “processos pelos quais os indivíduos, as famílias, as comunidades e as sociedades reagem ao contacto intercultural”¹². É “o duplo processo de mudança cultural e psicológica que ocorre como resultado do contacto entre dois ou mais grupos culturais e os seus membros individuais. Ao nível do grupo, envolve mudanças nas estruturas e instituições sociais e nas práticas culturais. A nível individual, envolve mudanças no repertório comportamental de uma pessoa. Essas mudanças culturais e psicológicas ocorrem através de um processo de longo prazo — que pode levar anos, gerações ou até mesmo séculos.

¹¹ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research*. Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4), p. 237-51.

¹² Rudmin, F. W. (2003). *Catalogue of acculturation constructs: Descriptions of 126 taxonomies, 1918-2003*. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 8, Chapter 8), (<https://www.wvu.edu/~culture>), Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University, Bellingham, Washington USA.



A aculturação é um processo de mudanças culturais e psicológicas que envolve várias formas de acomodação mútua, levando a algumas adaptações psicológicas e socioculturais a longo prazo entre ambos os grupos”¹³.

Em última análise, a aculturação refere-se a mudanças que ocorrem como resultado do contacto com pessoas, grupos e influências sociais culturalmente diferentes (Gibson, 2001). Embora estas mudanças possam ocorrer como resultado de quase todos os contactos interculturais (por exemplo, a globalização; Arnett, 2002), a aculturação é mais frequentemente estudada em indivíduos que vivem em países ou regiões diferentes daqueles onde nasceram — ou seja, entre imigrantes, refugiados, requerentes de asilo e residentes temporários (por exemplo, estudantes internacionais, trabalhadores agrícolas sazonais; Berry, 2006b)¹⁴.

Existem dois modelos teóricos propostos para a aculturação, os que consideram a aculturação como um **processo unidimensional** e os que a consideram um **processo bidimensional**. Na primeira categoria, inclui-se o modelo de assimilação e, na segunda, o modelo multicultural. No que diz respeito ao modelo de assimilação, as mudanças na orientação cultural são unidirecionais e dizem respeito à adoção unilateral de elementos culturais do grupo étnico dominante, e ao enfraquecimento simultâneo dos elementos culturais, por parte do grupo que aceita a dominação. O modelo assimilativo implica, portanto, a existência de uma cultura numérica, institucional e culturalmente dominante, no seio da qual se movem as várias subculturas. Estas subculturas, a longo prazo, ou serão absorvidas pela cultura dominante ou serão marginalizadas (Pavlopoulos & Bezevegkis, 2008).

Em contraste com esta perspetiva unidimensional, a maioria dos investigadores definiu a aculturação como um processo em que tanto as identidades hereditárias como as adquiridas são livres de variar independentemente (Berry, 1980; Celano & Tyler, 1990; LaFramboise, et al., 1993; Laroche, et al., 1996; Sayegh & Lasry, 1993; Zak, 1973), ou seja, como um processo bidimensional. Nesta categoria pertencem os modelos multiculturais, que reconhecem a possibilidade de coexistência de duas dimensões independentes, ou seja, a preservação de elementos culturais existentes e a adoção de novos elementos culturais (Mpezevegkis et al., 2010)¹⁵.

¹³ Berry J.W., *Acculturation: living successfully in two cultures*, “International Journal of Intercultural Relations” 2005, t. 29 (6), s. 701.

¹⁴ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research*. Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4):237-51. doi: 10.1037/a0019330. PMID: 20455618; PMCID: PMC3700543.

¹⁵ Filippidou, Eleni. (2022). *Ethnic Groups on the Move: Acculturation Dance Strategies of the Greek Gagauz*. Journal of Ethnic and Cultural Studies. 9. 139-155. 10.29333/ejecs/131.



Na literatura sobre o assunto, o Modelo Multicultural de Aculturação de Berry é o mais popular.

“Berry reconhece a possibilidade de coexistência de duas dimensões independentes: (a) a manutenção do contacto com os membros do grupo interno, ou seja, a manutenção dos elementos culturais existentes; e (b) o desejo de estabelecer relações com os membros do grupo externo, ou seja, a adoção de novos elementos culturais. De acordo com Berry, a combinação das duas dimensões acima referidas resulta em quatro formas de aculturação e quatro estratégias interculturais diferentes. Estas estratégias refletem atitudes e comportamentos (Berry, 1980, 1992, 2003, 2006). São elas: (a) **marginalização**, que consiste na perda de identidade étnica sem substituir essa perda pela adesão ao grupo dominante; (b) **separação**, que se refere à alienação do grupo dominante e à preservação da identidade étnica; (c) **assimilação**, que se refere ao interesse limitado em preservar os elementos culturais existentes, ao aumento da interação com o grupo dominante e, em última análise, à assimilação por este, e (d) **integração**, que resulta da coexistência dos elementos culturais de dois grupos diferentes.”¹⁶

Podem também ser encontradas outras divisões “vários modelos de integração dos recém-chegados na sociedade do país de acolhimento. Um desses modelos é o modelo sequencial. Neste distinguem-se várias etapas: a reinstalação (o recém-chegado encontra o seu primeiro emprego e um teto); o restabelecimento (a consolidação de uma posição no mercado de trabalho com um contrato de trabalho permanente, o que implica frequentemente a integração da família); e a integração (que se exprime por um sentimento de identificação com o sistema de acolhimento)”.

O processo de aculturação é acompanhado de *stress*, que na sua fase aguda assume a forma de choque cultural, envolvendo o funcionamento humano a três níveis: físico, mental e social. O choque cultural ocorre como consequência das dificuldades sentidas no confronto com uma cultura diferente. Como resultado do choque cultural, é possível sentir: confusão, desamparo, insegurança, depressão, conflitos, problemas de saúde e perturbações mentais somáticas. Com o passar gradual do choque cultural, o indivíduo começa a adotar a sua própria estratégia de sobrevivência para lidar com a dualidade cultural com que é confrontado.

¹⁶ Primary Reference: Filippidou, Eleni. (2022). *Ethnic Groups on the Move: Acculturation Dance Strategies of the Greek Gagauz*. Journal of Ethnic and Cultural Studies. 9, p. 141.



A aculturação tem um carácter ativo. Não consiste na adoção mecânica de elementos ou conteúdos já prontos da cultura estrangeira (dominante no país de acolhimento), mas no seu processamento específico com base na cultura nativa (dominada). Isto resulta numa nova qualidade cultural. Um estrangeiro bem integrado assimilou as normas de comportamento características da cultura de acolhimento e sabe quais as que deve aplicar num determinado contexto, de modo a que o seu comportamento seja aceite pelos falantes nativos da língua e da cultura do país. É importante ter em conta que uma pessoa pode adotar diferentes estratégias em diferentes esferas da vida e alterá-las durante o processo de aculturação. Por exemplo, uma separação inicialmente manifestada em termos de relações sociais, ao fazer novos amigos, pode transformar-se em integração.

EXPECTATIVA DA SOCIEDADE DE ACOLHIMENTO

Seguindo o modelo de aculturação de Berry, quatro abordagens indicam as expectativas da sociedade de acolhimento em relação a um determinado grupo culturalmente migrante:

- **Multiculturalismo** – a sociedade do grupo dominante aceita a existência de diversidade cultural no seu seio. A aceitação mútua das diferenças entre grupos, a ausência de preconceitos e o sentimento de que todos os grupos pertencem a uma determinada sociedade são citados como condições necessárias. Trata-se de uma orientação que visa a integração.
- **Caldeirão cultural / panela de pressão** – refere-se à estratégia de assimilação de duas formas. Se não for forçada, fala-se da metáfora do cadinho cultural, quando as culturas se tornam semelhantes umas às outras, ou seja, a sociedade passa de um estado mais heterogéneo para um estado homogéneo. Numa situação em que a assimilação é imposta pelo grupo dominante, o grupo acolhido atua sob pressão e realiza, nas suas estruturas, as mudanças desejadas pelo grupo dominante.
- **Segregação** – é uma situação em que é aplicada uma estratégia de separação. Trata-se de uma ação do grupo dominante destinada a não alienar um determinado grupo do seu, ou seja, os imigrantes podem cultivar a sua cultura, mas não lhes é permitido manter relações com as pessoas do grupo dominante e com a sua vida social.



- **Marginalização/exclusão** – esta é uma situação opressora, ou seja, as pessoas geralmente não escolhem a marginalização, mas são marginalizadas. É o resultado de uma combinação de estratégias de panela de pressão e segregação — assimilação forçada e exclusão da sociedade como um todo.

A origem cultural e/ou étnica dos recém-chegados é outro fator determinante da forma como o processo de integração se irá desenrolar. Os migrantes que são rejeitados ou discriminados na sociedade de acolhimento podem ter mais dificuldade em adaptar-se após a migração (Portes & Rumbaut, 2001, 2006) e podem resistir a adotar as práticas, valores e identificações da cultura de acolhimento (Rumbaut, 2008). Há provas de que as perceções de discriminação podem ter um impacto negativo na saúde física e mental (Finch & Vega, 2003; Williams & Mohammed, 2009) — bem como interferir na aquisição da cultura de acolhimento (Rumbaut, 2008) — entre os migrantes. Um contexto de receção desfavorável inclui não só a discriminação e a falta de acesso a empregos e outros recursos sociais, mas também a marginalização em bairros pobres e inseguros.

É também de salientar que a abordagem de uma dada sociedade de acolhimento a grupos culturalmente diferentes varia consoante o local e o tempo. Os diferentes contextos podem apresentar diferentes tipos de apoios e de fatores de *stress*. Grandes cidades como Nova Iorque, Los Angeles, São Francisco, Toronto, Sidney, Londres, Paris e Amesterdão têm uma longa história de acolhimento de migrantes e, de facto, os migrantes constituem uma parte considerável da população destas cidades. Nalguns casos, estas comunidades coétnicas podem representar fontes de apoio. O tempo também é um fator a ter em consideração. Por exemplo, embora as influências judaica e italiana sejam proeminentes e amplamente celebradas nos EUA atualmente, nem sempre foi esse o caso. Durante o final do século XIX e início do século XX, muitos imigrantes italianos e judeus em Nova Iorque (e noutros locais) foram rotulados como inassimiláveis e sofreram uma discriminação generalizada (Sterba, 2003).

Os estudos recentes destacam cada vez mais a forma como a integração dos imigrantes nas sociedades de acolhimento está também ligada a uma esfera relevante da socialização humana, ou seja, o grau e a forma como os migrantes se envolvem em atividades de lazer, culturais e artísticas.



MÓDULO 3: Competências interculturais na educação

Este módulo aborda o tema específico das competências interculturais na educação. Exploramos o papel dos educadores como formadores e facilitadores das relações interculturais, centrando-nos na promoção da compreensão mútua, da sensibilização intercultural e da aprendizagem colaborativa. Isto é feito seguindo o conceito de inclusão na educação, salientando a sua importância na criação de ambientes de aprendizagem seguros e respeitosos para os aprendentes de várias origens culturais. Por último, apresentamos o Ensino Culturalmente Responsivo (ECR) como uma abordagem educativa fundamental que integra as origens culturais, as línguas e as experiências dos aprendentes no processo de aprendizagem, promovendo uma aprendizagem equitativa e capacitando os aprendentes.

COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS

A competência intercultural refere-se ao conjunto de conhecimentos, aptidões, compreensão e atitudes que permitem aos indivíduos e às organizações agir de uma forma interculturalmente competente. Com o desenvolvimento destas competências, os indivíduos estão equipados para navegar eficazmente nas variações culturais, envolver-se na comunicação intercultural e participar em interações interculturais de uma forma que seja inclusiva e significativa.

O desenvolvimento e a manutenção de competências interculturais requerem consciência cultural, abertura de espírito, empatia, capacidade de comunicação, flexibilidade e adaptabilidade.

- **Consciência cultural:** Envolve o reconhecimento e a compreensão dos próprios valores, preconceitos e pressupostos culturais, bem como a aquisição de conhecimentos sobre outras culturas e as suas práticas, crenças e valores.
- **Abertura de espírito:** Ser recetivo a novos conceitos, pontos de vista e experiências, estando simultaneamente preparado para questionar



as suas próprias crenças e preconceitos culturais. Ter uma mente aberta é abster-se de ter noções preconcebidas ou estereótipos sobre as distinções entre culturas.

- **Empatia e sensibilidade cultural:** A capacidade de compreender e partilhar os sentimentos, as ideias e as histórias de vida de indivíduos de diversas origens culturais ajuda a promover um sentido mais profundo de compreensão, ligação e colaboração entre diferentes culturas. Os aprendentes devem cultivar o respeito pela diversidade das culturas para compreender e apreciar as diferenças culturais nos estilos de comunicação, sinais não verbais e normas sociais.
- **Competências de comunicação:** Melhorar as capacidades de comunicação que promovem a compreensão intercultural e colmatam as diferenças, escutando ativamente, colocando questões de esclarecimento e ajustando as técnicas de comunicação aos contextos culturais. Uma comunicação intercultural bem-sucedida não depende apenas do que é dito ou feito, mas também do que os membros da outra língua e cultura entendem dessas ações ou palavras. Os aprendentes devem desenvolver estratégias para adaptar a comunicação e as abordagens de construção de relações com base no contexto cultural.
- **Flexibilidade e adaptabilidade:** A capacidade de se ajustar a várias normas culturais, comportamentos e estilos de comunicação é designada por flexibilidade e adaptabilidade. Isto permite aos indivíduos navegar eficazmente pelas diferenças culturais e modificar os seus comportamentos conforme necessário. Isto implica o desenvolvimento de capacidades de negociação, compromisso e colaboração em contextos culturais diversos.

O desenvolvimento das competências e atitudes necessárias para estabelecer e manter relações efetivas com indivíduos de origens culturais diversas não só é crucial para construir relações entre culturas, como também para gerir e reduzir os conflitos interculturais. Isto significa que é essencial melhorar continuamente os conhecimentos, as atitudes e as aptidões dos indivíduos em



matéria de competências interculturais. O conflito intercultural, de acordo com Ting-Toomey & Oetzel, 2001, é definido como a percepção ou incompatibilidade de valores culturais, normas, orientações faciais, objetivos, recursos escassos, processos e/ou resultados num contexto face a face ou mediado. A gestão e a resolução eficazes de conflitos requerem conhecimentos e sensibilidade cultural. O conhecimento aumenta a consciência de si próprio e dos outros, o que ajuda a obter perspetivas precisas e a evitar situações de comunicação problemáticas. Sem sensibilidade cultural, os indivíduos não podem aprender a reconhecer as lentes etnocêntricas implícitas utilizadas para avaliar os comportamentos em situações de conflito intercultural.

A IMPORTÂNCIA DAS COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS NO DOMÍNIO DA EDUCAÇÃO

As competências interculturais são essenciais na educação para promover ambientes de aprendizagem inclusivos e dinâmicos. Estas competências permitem aos educadores gerir eficazmente e enriquecer a paisagem cultural diversificada das salas de aula modernas. Estas competências não são apenas benéficas, mas necessárias no atual contexto global, em que as salas de aula são cada vez mais diversificadas.

Com base nesta necessidade, o papel dos educadores na educação intercultural implica serem simultaneamente formadores e facilitadores das relações interculturais. Este papel exige competências para fomentar um clima de sala de aula que promova a compreensão mútua, a sensibilidade intercultural e a aprendizagem em colaboração. Neste sentido, o objetivo da educação intercultural é cultivar a coexistência sustentável em sociedades multiculturais, centrando-se na compreensão, no respeito mútuo e no diálogo entre diferentes grupos culturais. Esta abordagem, tal como salientado por Marković et al. (2020), é fundamental para promover a igualdade e combater a discriminação em contextos educativos.

Para além desta perspetiva, a inclusão na educação é também crucial para criar salas de aula onde os aprendentes se sintam visíveis, respeitados e seguros, preparando-os assim para um mundo diversificado. Este conceito de inclusividade vai para além da diversidade do conteúdo do curso ou da demografia



dos aprendentes; abrange também a abordagem pedagógica. Armstrong (2011) defende que a importância da inclusão não se limita aos cursos diretamente relacionados com a justiça social ou a diversidade; pelo contrário, todas as salas de aula têm potencial para promover um clima educativo inclusivo.

ENSINO CULTURALMENTE RESPONSIVO

Transitando do conceito mais amplo de inclusão, o Ensino Culturalmente Responsivo (ECR) emerge como uma abordagem educacional significativa. Descrito por Benediktsson et al. (2019), o ECR entrelaça as origens culturais, as línguas e as experiências dos aprendentes no processo de aprendizagem. Ancorada na educação multicultural, esta metodologia esforça-se por proporcionar uma educação equitativa, integrando diversas perspetivas culturais no currículo e adaptando a instrução e a avaliação para serem inclusivas para os aprendentes de origens culturais variadas. O ECR valoriza e capacita os aprendentes, ligando o currículo às suas experiências de vida e promovendo um ambiente de aprendizagem multicultural.

Rhodes (2018) enfatiza ainda mais a abordagem ECR, descrevendo-a como uma estrutura que centraliza a cultura do aprendente no processo de aprendizagem. Isto envolve a utilização do conhecimento cultural, das experiências e dos estilos de desempenho de diversos aprendentes para melhorar a aprendizagem. Especialmente na educação de adultos, o Referencial Motivacional para o Ensino Culturalmente Responsivo centra-se na criação de uma atmosfera de aprendizagem inclusiva onde o respeito, a relevância pessoal e o envolvimento significativo são fundamentais. Rhodes defende que esta abordagem aumenta significativamente a motivação e as experiências de aprendizagem dos aprendentes de minorias em contextos de educação de adultos.

Com base no conceito de ECR, Sanger (2020) oferece estratégias abrangentes para o ensino inclusivo em diversos contextos educativos. Estas estratégias realçam a importância dos educadores compreenderem e se adaptarem aos contextos culturais e educativos dos seus aprendentes. Isto inclui estar atento à comunicação na sala de aula, empregar linguagem inclusiva e reconhecer os diversos níveis de conhecimento prévio dos aprendentes. Além disso, Sanger sublinha a importância das atividades de reflexão que permitem aos



aprendentes relacionar as suas experiências anteriores com a aprendizagem atual e a necessidade de transparência no estabelecimento de expectativas e objetivos de ensino.

Além disso, Sanger defende a utilização de uma gama diversificada de métodos de ensino para acomodar vários estilos de aprendizagem. Isto implica a integração de informação verbal, visual e textual e a implementação de diversos formatos de ensino, como a aprendizagem baseada na resolução de problemas e de trabalho em grupo. Estes métodos destinam-se a reforçar a colaboração e as competências de resolução de problemas do mundo real. Em termos de avaliação, são recomendadas técnicas inclusivas para garantir uma avaliação justa da aprendizagem dos aprendentes, tendo em conta os seus diferentes antecedentes educativos e culturais. De um modo geral, estas estratégias propostas por Sanger convergem para o objetivo de criar um ambiente de aprendizagem inclusivo e eficaz que promova o crescimento e o empenho de todos os aprendentes, reconhecendo e valorizando as suas diversas origens e necessidades de aprendizagem.



Bibliografia

- Armstrong, M. A. (2011). *Small world: Crafting an inclusive classroom (no matter what you teach)*. Thought & Action, 51–61.
<https://ldr.lafayette.edu/concern/publications/x920fx23w>
- Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority. (n.d.). *Intercultural Understanding*. Australian Curriculum. <https://www.australiancurriculum.edu.au/f-10-curriculum/general-capabilities/intercultural-understanding/>
- Bandura A. (1977), *Social Learning Theory*, New York
- Benediktsson, A. I., Wozniczka, A. K., Tran, A. D. K., & Ragnarsdóttir, H. (2019). *Immigrant Students' Experiences of Higher Education in Iceland: Why Does Culturally Responsive Teaching Matter?* Nordic Journal of Comparative and International Education (NJCIE), 3(2), 37–54. <https://doi.org/10.7577/njcie.2850>
- Council of Europe. (n.d.). *Intercultural Competence*. <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/intercultural-competence#:~:text=Intercultural%20competence%20is%20the%20ability,all%20types%20of%20cultural%20barriers>
- JAMK University of Applied Sciences. (n.d.). SOULBUS E-Coach. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/soulbusecoach/>
- Knowles, M. S., III, E. F., & Swanson, R. A. (2012). *The Adult Learner* (7th ed.), Abingdon-on-Thames, England: Routledge
- Marković, M., Mamutović, A., & Stanisavljević Petrović, Z. (2020). *Development of intercultural education in teachers*. Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education, 047. <https://doi.org/10.22190/FUTLTE2001047M>
- Rhodes, C. M. (2018). *Culturally Responsive Teaching with Adult Learners: A Review of the Literature*. International Journal of Adult Vocational Education and Technology, 9(4), 33–41. <https://doi.org/10.4018/IJAVET.2018100103>
- Rojek M., Leek J., Swobodan P. (2020), *Exploring the virtual world of learning across generations*, Łódź-Kraków
- Sanger, C. S. (2020). *Inclusive Pedagogy and Universal Design Approaches for Diverse Learning Environments*. In C. S. Sanger & N. W. Gleason (Eds.), *Diversity and Inclusion in Global Higher Education* (pp. 31–71). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-1628-3_2
- Ting-Toomey, S., & Oetzel, J. G. (2001). *Managing and Resolving Conflicts in a Multicultural Competence*. In *Managing Intercultural Conflict Effectively* (pp. 92+). https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=leEgAQAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PT92&dq=managing+and+resolving+conflicts+in+multicultural+competence&ots=hPQsfwGP3&sig=UT0IVUvj5utlqa5ejP5C4rfOtJk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false