

Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores

# *Avaliação das Aprendizagens*



Centro Nacional de Formação de Formadores



**INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**  
Ministério da Segurança Social e do Trabalho

UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu





# Índice

<b>Guia de Desenvolvimento</b> .....	3
<b>1. Enquadramento — A formação em avaliação:     uma necessidade para uma aprendizagem mais eficiente</b> .....	5
<b>2. Finalidade</b> .....	6
<b>3. Objectivos Gerais/Competências Visadas</b> <b>A formação em avaliação: as competências a desenvolver e a adquirir</b> .....	6
<b>4. Conteúdos, Estrutura e Competências Específicas</b> <b>A formação em avaliação: a estrutura de formação</b> <b>Quadro de Referência do Programa</b> .....	6
<b>5. Metodologias de Desenvolvimento — A formação em avaliação:     um modelo centrado nas representações e práticas dos formadores</b> .....	8
<b>6. Avaliação das Aprendizagens — A formação em avaliação: avaliação das aprendizagens</b> ..	9
<b>7. Planificação da Formação</b> .....	10
<b>8. Bibliografia</b> .....	11
<b>Roteiros de Trabalho</b> .....	13
<b>Ficha de Avaliação Final</b> .....	23

**Edição**

Instituto do Emprego e Formação Profissional

**Colecção**

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores

**Título**

Avaliação das Aprendizagens

**Coordenação Técnica**

Centro Nacional de Formação de Formadores  
Núcleo de Inovação e Desenvolvimento

**Autores**

Maria Leonor de Almeida Domingues dos Santos  
Jorge Manuel Bento Pinto

**Design**

Fase 4

**ISBN**

972-732-808-3

**Data de Edição**

Junho de 2003





## I. Enquadramento

### A formação em avaliação: uma necessidade para uma aprendizagem mais eficiente

A avaliação tem vindo nos últimos tempos a ganhar maior destaque nos debates sobre Educação/Formação. Este debate nem sempre tem sido proveitoso no que respeita à tomada de consciência e à clarificação do que é a avaliação, mas ao afirmá-la como uma necessidade obriga a que, pelo menos, não a possamos ignorar. De facto, por detrás da designação de avaliação escondem-se ideias e práticas muito diversas que importa trazer a primeiro plano, para então, se poder clarificar do que se está efectivamente a falar.

Durante quase um século, a avaliação foi vista apenas como uma medida, como uma técnica, tendo uma finalidade meritocrática, isto é, construir e revelar hierarquias do melhor ao pior. É este tipo de avaliação que a maior parte das pessoas viveram. Não admira assim, que sejam estas as ideias dominantes em avaliação. Esta forma de pensar a avaliação faz esquecer, para além de outras coisas, que mais importante que a avaliação são as **aprendizagens**, e que estas não estão directamente relacionadas com a quantidade de avaliações que se realizam, mas sim com a sua qualidade.

Neste quadro, qualidade não significa técnicas mais sofisticadas, mas antes assenta na relação de formação, onde a avaliação desempenha um papel decisivo. **A avaliação, independentemente da sua natureza, faz-se no quadro de uma relação interpessoal complexa.** Formandos e formadores não são peças de uma máquina, mas actores capazes de construir contextos e processos formativos específicos, facilitadores ou inibidores da eficácia dos processos de ensino e de aprendizagem.

Assim, desenvolvem-se hoje novos olhares para a avaliação, pondo a tónica nas suas **funções** e também na **ética**; nos **conhecimentos adquiridos** e também nos **processos de trabalho**, nas **relações entre os actores** e nos seus **processos de comunicação**.

Em suma, tenta-se encarar a **avaliação** não apenas como uma medida do saber, mas como um **processo com potencial para gerar aprendizagem**.

Muito embora não ofereça grandes dificuldades a adesão intelectual a este novo olhar sobre a avaliação, o mesmo já não se poderá dizer quanto à sua concretização ao nível das práticas. **A formação pode constituir um contributo para minimizar esta contradição.**

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), consciente da importância da formação dos formadores neste domínio, concebeu e validou, no âmbito do Centro Nacional de Formação de Formadores, o presente **Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores em Avaliação das Aprendizagens**, sendo agora disponibilizado a fim de integrar a oferta formativa da sua Rede de Centros de Formação Profissional e de entidades formativas que o solicitem.

## 2. Finalidade

Face a este enquadramento, o presente **Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores em Avaliação das Aprendizagens** visa propiciar o **desenvolvimento e a aquisição de competências** dos formadores que intervêm nos diferentes processos de ensino e de aprendizagem, em contextos de Educação/Formação, no domínio da Avaliação das Aprendizagens.

## 3. Objectivos Gerais/Competências Visadas

**A formação em avaliação: as competências a desenvolver e a adquirir:**

- Ser capaz de **perceber e tomar posição**, de uma forma fundamentada, sobre as várias perspectivas de avaliação;
- Ser capaz de **conceber um dispositivo de avaliação** das aprendizagens;
- Ser capaz de **construir e usar instrumentos de recolha de informação** adequados aos objectivos pretendidos;
- Ser capaz de **construir um sistema de informação dos resultados**, mobilizador e incentivador para os formandos;
- **Adoptar uma ética** centrada no respeito pelo trabalho pedagógico e pelo projecto pessoal do formando;
- Ser capaz de **reflectir sobre as suas vivências** de formação.

## 4. Conteúdos, Estrutura e Competências Específicas

Toda a elaboração de um programa é construída com base em escolhas sobre o que se pretende que os formandos aprendam e o modo como aprendem.

Dado a natureza do curso e a sua duração, **30 Horas**, entendemos que as aprendizagens dos formandos se devem organizar em redor de **quatro pólos**:

- as **teorias implícitas sobre avaliação**, porque sem a sua consciencialização não pode haver mudança;
- os **instrumentos de avaliação e os seus usos**, porque só conhecendo-os se podem usar de uma forma adequada aos fins pretendidos;
- os **usos da informação avaliativa**, porque a avaliação tem repercussões individuais e sociais;
- a **ética** subjacente a uma relação de formação porque é através dela que os diversos actores se posicionam no terreno da formação.

## A formação em avaliação: a estrutura de formação

O Quadro de Referência do Programa que a seguir se apresenta, resume os **principais eixos organizadores** deste programa.

Na coluna da esquerda destaca-se a **competência** que está a ser objecto de trabalho, muito embora todas as competências estejam articuladas entre si.

Na coluna do centro apresenta-se a **situação de trabalho a desenvolver**, apresentada como um problema a resolver. Estas tarefas podem ser trabalhadas, quer individualmente, quer em grupo, embora se aponte para um primeiro momento de trabalho individual e, posteriormente, em grupo.

Na coluna da direita estão indicados alguns saberes ou noções que podem funcionar como **recursos** para a resolução das tarefas em curso.

### Quadro de Referência do Programa

Competências a Desenvolver	Situação de Trabalho	Recursos Cognitivos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser capaz de perceber e tomar posição de forma fundamentada sobre as várias perspectivas de avaliação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazer a análise crítica de uma situação de avaliação vivida e das suas consequências.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepções sobre avaliação;</li> <li>• Modalidades de avaliação;</li> <li>• Funções da avaliação.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser capaz de conceber um dispositivo de avaliação das aprendizagens.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar de uma forma fundamentada um dispositivo de avaliação, para uma situação real ou construída para o efeito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noção de dispositivo;</li> <li>• Funções da avaliação;</li> <li>• Relações entre as funções da avaliação e as aprendizagens;</li> <li>• Critérios de avaliação;</li> <li>• Intervenientes no processo de avaliação.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser capaz de construir e usar instrumentos de recolha de informação adequados aos objectivos pretendidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendo em conta o dispositivo construído, delinear e construir os instrumentos de avaliação mais adequados aos objectivos pretendidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversidade de tarefas e de instrumentos de avaliação;</li> <li>• Indicadores de avaliação;</li> <li>• Processos de comunicação (explicitação dos critérios);</li> <li>• Afidabilidade e fidelidade dos instrumentos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir de uma situação problema, identificar os pontos fortes e fracos e delinear o que deveria ser feito para melhorar a situação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos centrados no processo de aprendizagem;</li> <li>• O erro como revelador das dificuldades.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendo em conta o dispositivo (re)elaborado, organizar as informações recolhidas através dos diversos instrumentos, utilizados em momentos distintos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portfólios como instrumento de avaliação formativa e globalizante.</li> </ul>

continua

continuação

Competências a Desenvolver	Situação de Trabalho	Recursos Cognitivos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser capaz de construir um sistema de informação dos resultados, mobilizador e incentivador para os formandos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recordar uma situação de avaliação vivida e analisar o modo como conheceu os resultados e as suas consequências.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Processos de comunicação;</li><li>• A interação formativa;</li><li>• Tipo de informação e empenhamento na acção;</li><li>• Auto-avaliação reguladora.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adoptar uma ética centrada no respeito pelo trabalho pedagógico e pelo projecto pessoal do formando.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisar uma situação de avaliação vivida e perspectivar formas alternativas, tendo por base a sua experiência enquanto avaliador ou avaliado.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Objectividade e veracidade;</li><li>• Transparência de processos;</li><li>• Negociação da avaliação.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser capaz de reflectir sobre as suas vivências de formação.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Descrever o curso de formação, analisando a existência ou não de mudanças no modo de pensar a avaliação.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A auto-avaliação regulada como um processo de aprendizagem.</li></ul>

## 5. Metodologias de Desenvolvimento

### A formação em avaliação: um modelo centrado nas representações e práticas dos formadores

Ao planear este modelo de formação, temos presente que se trata de um modelo de formação para adultos.

Estes têm uma história e uma vivência em termos de avaliação, como estudantes, formandos ou formadores, que influencia fortemente as suas ideias sobre esta matéria. Assim, a sua história torna-se um instrumento de formação importante.

Mas a formação não deve ficar centrada apenas sobre o vivido de cada um, mas também sobre as representações que tem actualmente sobre estas questões e sobre o modo como perspectiva possíveis evoluções.

Associado a estas representações, há todo um conjunto de saber-fazer que importa analisar e toda uma reflexão necessária de empreender sobre a coerência e adequação entre o que se propõe fazer, o que se faz, e os constrangimentos e/ou exigências que tais opções implicam, tanto em termos técnicos, como em termos humanos e institucionais.

Mas a formação para o adulto significa, também, um constante vai e vem entre as reflexões, propósitos e análises de todos os participantes, com o objectivo de facilitar a emergência de uma “cultura comum” no grupo de formação que sustente um agir profissional.

Juntando ao que atrás se disse, podemos deduzir as seguintes linhas de força como características centrais deste modelo de formação:

- A **importância do vivido** (individualmente) como ponto de partida do processo de formação;
- O **confronto com situações problema**, de modo a analisar e a desbloquear ideias e preconceitos e a reconstruir novas representações;
- A **importância do trabalho em colaboração** entre o grupo de modo a fazer emergir um saber profissional nesta matéria.

Assim, as aprendizagens realizadas não constituirão um conjunto de saberes acumulados, de uma forma individual, mas antes um conjunto de saberes mobilizáveis em situações específicas, e portanto singulares, capazes de constituir uma **plataforma cultural de olhar a avaliação das aprendizagens**.

A **metodologia de desenvolvimento dos cursos**, organizados com base neste Referencial, é **activa** e assente no desenvolvimento, em conformidade com o **quadro de referência do programa** — capítulo 4, de um conjunto de actividades, tarefas e trabalhos individuais e grupais, bem como da construção de um **portfólio individual**, a propor aos participantes no início da formação e a realizar ao longo de toda o curso/acção.

Para clarificação do processo de desenvolvimento do programa, apresenta-se **um roteiro de trabalho para cada competência enunciada** (ver “Roteiros de Trabalho”), a aplicar no processo formativo.

## 6. Avaliação das Aprendizagens

### A formação em avaliação: avaliação das aprendizagens realizadas

Tendo em conta que o processo de avaliação das aprendizagens realizadas no âmbito deste curso deve igualmente contribuir para essas mesmas aprendizagens, propõe-se a construção de um **portfólio individual** que decorrerá ao longo do curso e incluirá obrigatoriamente alguns trabalhos realizados durante o curso, acompanhados da

justificação da sua selecção e o **produto** realizado a partir da última tarefa apresentada no quadro constante no ponto 4 deste Referencial — **análise de mudanças no modo de pensar a avaliação**. O portfólio **poderá incluir** outros elementos a negociar com os formandos.

Esta proposta de trabalho deverá ser **apresentada aos formandos no início do curso/acção**, explicitando--se o que se pretende e como se espera que a sua construção se vá desenvolvendo.

O formador, ao longo da duração da acção deverá criar momentos específicos para se fazerem **pontos de situação** e para regular e **(re) orientar** este trabalho. No final da formação o formador refletirá, numa “Ficha de Avaliação Final” (ver “Ficha de Avaliação”), a sua opinião sobre cada participante, no que respeita aos comportamentos observados e ao domínio das competências visadas, observado nas várias actividades de aplicação desenvolvidas e na construção do portfólio individual.

## 7. Planificação da Formação

Para **operacionalizar a formação** no âmbito do presente Referencial apresenta-se uma **estrutura** e respectiva **sequência** pedagógica, no ponto 4, “**Quadro de Referência do Programa**” cujo processo de desenvolvimento é clarificado pelos **Roteiros de Trabalho por cada competência enunciada**, constantes em “Roteiros de Trabalho”.

É recomendável a realização desta formação, sempre que possível, em **dois períodos ou fases** de formação em sala, alternando-se a formação com a prática profissional, por forma a potenciar os resultados preconizados, designadamente pela construção do portfólio individual. Por exemplo, realização de uma acção com a duração de **2 dias** na primeira fase a que se segue um intervalo mínimo de 1 semana, retomando-se a formação em sala por mais **três dias**.

A duração total de referência para esta formação é de **30 horas**.

A distribuição do tempo de **formação em sala, 30 horas**, por cada uma das componentes do curso, pode ser variável em função dos destinatários, muito embora a **título indicativo** se possa apontar para que no trabalho sobre as **duas primeiras competências** se dispense **10 horas**, na **terceira competência 10 horas** e, nas **restantes competências**, outras **10 horas**.

## 8. Bibliografia

Para além da bibliografia específica, constante em cada um dos roteiros, apresenta-se uma bibliografia geral de aprofundamento da temática:

BARBIER, J. M. (1990). A avaliação em formação. Porto: Edições Afrontamento.

BÉLAIR, L. (1996). Étude d'un modèle de formation à l'évaluation des apprentissages. *Mesure et évaluation en éducation*, vol. 19 (1), pp. 95-117.

ESTRELA, A. E NÓVOA, A. (1993). Avaliações em educação: novas perspectivas. Porto: Porto Editora.

FIGARI, G. (1996). Avaliar: que referencial? Porto: Porto Editora.

HADGI, C. (1994). Avaliação, regras do jogo. Porto: Porto Editora.

PINTO J., SANTOS, L. (2000). Documento sobre avaliação integrado na revisão dos programas da componente sociocultural dos dispositivos de formação do IEFP.

Livros e artigos da revista Formar editados, nesta área, pelo IEFP.







## Roteiro de Trabalho I

### Competência a desenvolver

Ser capaz de perceber e tomar posição de uma forma fundamentada sobre as várias perspectivas de avaliação.

### Tarefa a realizar

Fazer a análise crítica de uma situação de avaliação vivida e das suas consequências.

### Desenvolvimento da actividade (sugestão)

#### **Trabalho individual:**

- Peça a cada um dos seus formandos que recorde e descreva por escrito uma situação de avaliação, importante na sua vida, quer como formador, quer como formando. Esta descrição deve ser livre. Deve encorajar-se os formandos a explicitarem a razão da sua significação, bem como os sentimentos associados a essa experiência.

#### **Trabalho em grupo:**

- Organize agora os formandos em grupo (3/4) e peça a cada membro do grupo para contar brevemente a sua situação aos outros.
- Após esta troca de impressões, cada grupo procurará identificar e descrever o que há de comum e de distinto entre as várias histórias em termos de:
  - objectivos da avaliação;
  - momento em que foi realizada;
  - quem a concebeu e conduziu;
  - quais os instrumentos usados;
  - quais as consequências para os sujeitos;
  - quais os sentimentos que experimentaram.

#### **Trabalho em grande grupo:**

- O formador, em interacção com os formandos, analisará as semelhanças e as diferenças, bem como as propostas de evolução, tendo como quadro de fundo os conceitos teóricos respeitantes às:
  - Principais correntes da avaliação;
  - Modalidades de avaliação e suas funções.

#### **Trabalho em grupo:**

- Em relação a uma situação vivida por um dos elementos do grupo, fazer uma proposta exequível de melhoria face aos aspectos identificados como mais problemáticos.
- Analisar a proposta realizada, identificando se as evoluções correspondem ou não a outra concepção de avaliação.

### Quadros conceptuais para o desenvolvimento e enquadramento do trabalho

#### **Concepções de avaliação:**

- A avaliação como uma medida centrada em situações normativas;
- A avaliação como uma medida centrada nos objectivos;
- A avaliação como um processo de comunicação.

(continua)

(continuação)

---

**Modalidades de avaliação:**

- A avaliação sumativa;
- A avaliação formativa;
- A regulação formativa.

---

**Funções da Avaliação:**

- Sociais (selecção, orientação, certificação);
- Institucionais (controlo e gestão dos processos de formação);
- Pedagógicas (instrumento de ensino e aprendizagem).

---

**Bibliografia de apoio**

HADGI, C. (1994 ). *A avaliação, regras do jogo*. Porto: Porto Editora.  
Livros e artigos da revista *Formar* editados nesta área pelo IEFP.

---

## Roteiro de Trabalho 2

### Competência a desenvolver

Ser capaz de conceber um dispositivo de avaliação das aprendizagens.

### Tarefa a realizar

A partir de uma situação real já vivida, ou a partir de um caso, pedir aos formandos para elaborarem de uma forma tão completa quanto possível o esquema de avaliação para essa situação, e para explicitarem as relações entre as diversas componentes da avaliação.

### Desenvolvimento da actividade (sugestão)

#### **Trabalho individual:**

- A partir de uma experiência vivida pelo formando, recordar um curso de formação e descrever como foi avaliado ao longo desse curso.

#### **Trabalho em grupo:**

- Organize os formandos em grupo e peça para compararem as avaliações realizadas de uma forma crítica em cada um dos grupos, identificando os objectivos, os critérios, os indicadores, os instrumentos, os sujeitos e os momentos.
- Peça para os formandos elegerem uma situação e fazerem uma proposta de melhoria da avaliação de uma forma justificada.

#### **Trabalho em grande grupo:**

- Cada grupo apresenta o seu trabalho de uma forma sucinta e discute-se.
- Nesta discussão, o formador deverá estar atento aos argumentos utilizados na discussão e sublinhar:
  - Os objectivos do curso e da avaliação;
  - As diversas modalidades e momentos de avaliação;
  - As funções de cada modalidade;
  - A explicitação dos critérios;
  - A coerência do modelo tendo em conta os objectivos do curso.

### Quadros conceptuais para o desenvolvimento e enquadramento do trabalho

#### **O dispositivo de avaliação:**

- A coerência entre os objectivos do curso e os objectivos de avaliação
- Os objectivos de avaliação e as modalidades e momentos de avaliação
- As modalidades e os instrumentos
- Os instrumentos e os critérios de avaliação

### Bibliografia de apoio

Hadji, C. (1994) A avaliação, regras do jogo. Porto: Porto Editora.

## Roteiro de Trabalho 3

### Competência a desenvolver

Ser capaz de construir e usar instrumentos de recolha de informação adequados aos objectivos pretendidos.

### Tarefas a desenvolver

**Tarefa 1** — Tendo em conta o dispositivo elaborado em traços gerais, delinear e construir os instrumentos de avaliação mais adequados aos objectivos pretendidos.

**Tarefa 2** — Sobre a tarefa anterior ou sobre uma outra, criar um momento de reflexão, que possibilite aos formandos reflectir sobre instrumentos e/ou propostas de avaliação e formular sugestões para a sua melhoria.

**Tarefa 3** — A partir da experiência anterior voltar a olhar para a proposta de dispositivo de avaliação e para os instrumentos propostos, e verificar a sua adequação aos objectivos que se pretendem avaliar e à sua oportunidade temporal.

### Desenvolvimento da actividade (sugestão)

- Partindo do trabalho realizado em torno do **dispositivo**, desenvolver as actividades propostas no ponto anterior.
- Utilizar de preferência o trabalho de **grupo**.
- No final de cada uma das tarefas deve prever-se um momento para que os grupos apresentem as suas produções e justifiquem as suas opções, em **grande grupo**.
- Nestas justificações o formador deverá estar atento e fundamentar teoricamente aspectos como:
  - A relação entre os objectivos de avaliação e os instrumentos;
  - Os objectos de avaliação;
  - A diversidade de instrumentos;
  - A diversidade de situações;
  - A coerência entre os diversos instrumentos propostos.

### Quadros conceptuais para o desenvolvimento e enquadramento do trabalho

#### Tarefa 1:

- Os **objectivos** de avaliação e os **instrumentos** de avaliação;
- A **recolha** de informação — os **indicadores**;
- A **comunicação** num processo de avaliação;
- Requisitos de um processo de avaliação: a **fidelidade** e a **validade** dos instrumentos.

#### Tarefa 2:

- Instrumentos de **avaliação formativa** — centrados no desenvolvimento das tarefas e na análise dos erros.

#### Tarefa 3:

- Os **portfólios** como instrumentos de avaliação.

### Bibliografia de apoio

- HADGI, C. (1994) A avaliação, regras do jogo. Porto: Porto Editora.
- PERRETI, A. (1991) Organizer des formations. Paris: Hachette.
- PINTO, J., SANTOS, L. (2000). Documento sobre avaliação integrado na revisão dos programas da componente socio-cultural dos dispositivos de formação do IEFP. (no prelo).
- Obras editadas pelo IEFP sobre avaliação.

## Roteiro de Trabalho 4

### Competência a desenvolver

Ser capaz de construir um sistema de informação dos resultados, mobilizador e incentivador para os formandos.

### Tarefas a realizar

Recordar uma situação de avaliação vivida e analisar o modo como se conheceram os resultados e as suas consequências.

### Desenvolvimento da actividade (sugestão)

- Começar por pedir esta reflexão em **termos individuais**;
- Em seguida, passar a **trabalho de grupo** e pedir para escolherem uma situação como base de reflexão;
- Procure que os formandos relacionem o conhecimento dos resultados e as consequências que esse conhecimento provocou, na mobilização do sujeito para novas aprendizagens;
- No final, em **grande grupo**, organizar um debate sobre:
  - A importância do conhecimento dos resultados;
  - O tipos de informações a dar;
  - O papel da auto-avaliação.

### Quadros conceptuais para o desenvolvimento e enquadramento do trabalho

*A avaliação como um processo de comunicação*

*Conhecimento dos resultados e atribuição causal*

*A auto-avaliação:*

- limites e vantagens;
- um instrumento de aprendizagem.

### Bibliografia de apoio

HADGI, C. (1994) A avaliação, regras do jogo. Porto: Porto Editora.  
ABRÉCHT, R. (1991) — L'Évaluation formative. Bruxelas: De Boeck.

## Roteiro de Trabalho 5

### Competência a desenvolver

Ser capaz de adoptar uma ética centrada no respeito pelo trabalho pedagógico e pelo projecto pessoal do formando.

### Tarefa a realizar

Analisar uma situação de avaliação vivida e perspectivar formas alternativas, tendo por base a sua experiência enquanto avaliador ou avaliado.

### Desenvolvimento da actividade (sugestão)

- Começar por pedir esta reflexão em termos **individuais**.
- Em seguida passar a **trabalho de grupo** e pedir para escolherem uma situação como base de reflexão.
- Procurar que os formandos façam uma reflexão sobre:
  - A objectividade dos resultados de avaliação;
  - O tipo de relação existe entre a objectividade e a verdade;
  - Como se pode garantir a objectividade da avaliação e a verdade social da avaliação.
- No final organizar um debate no **grande grupo**.

### Quadros conceptuais para o desenvolvimento e enquadramento do trabalho

#### **A ética e a avaliação:**

- As relações entre os actores num processo de avaliação;
- A objectividade como um valor a concretizar;
- A negociação de processos.

#### **A credibilização social dos processos de avaliação**

### Bibliografia de apoio

- CARDINET, J. — (1988) *Évaluation scolaire et mesure*. Bruxelas: De Boeck (existe tradução em Português).
- PINTO J., SANTOS, L. (2000). Documento sobre avaliação integrado na revisão dos programas da componente socio-cultural dos dispositivos de formação do IEFP. (no prelo)

## Roteiro de Trabalho 6

### Competência a desenvolver

Ser capaz de reflectir sobre as suas vivências de formação.

### Tarefa a realizar

Descrever o curso de formação, analisando a existência ou não de mudanças no modo de pensar a avaliação.

### Desenvolvimento da actividade (sugestão)

- Esta tarefa configura um processo de **auto-avaliação**.
- Assim, num primeiro momento e em grupo devem ser identificados alguns critérios que orientem e organizem a reflexão. Por exemplo:
  - os aspectos que mudaram,
  - o que ficou na mesma,
  - o que mais gostaram,
  - as actividades mais interessantes, etc.
- Depois de negociado o quadro de referência desta avaliação, os formandos devem realizar esta tarefa de um modo individual.
- Como opção, pode organizar-se uma discussão do grupo em torno dos pontos mais conseguidos e menos conseguidos do curso, numa perspectiva de encontrar soluções para a sua melhoria.

### Bibliografia de apoio Portfolio

- ASTURIAS, H. (1994). *Using Students' Portfolio to Assess Mathematical Understanding*. *Mathematics Teacher*, vol. 87, n.º 9, 698-699.
- CLARKE, D. (1996). Assessment. In A. J. Bishop; K. Clements; C. Keitel; Kilpatrick, J. e C. Laborde. (Eds.) *International Handbook of Mathematics Education*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- CROWLEY, M. (1993). Student Mathematics Portfolio: More than a Display Case. *Mathematics Teacher*, October.
- DUSCHEL, R. e GITOMER, D. (1991). Epistemological Perspectives on Conceptual Change: Implications for Educational Practices. *Journal of Research in Science Teaching*, vol. 28, n.º 9, p.839-858.
- FORGETTE-GIROUX, R. e SIMON, M. (1997). *Une Nouvelle Façon d'Évaluer le Progrès de l'Éleve: le Dossier d'Apprentissage*. Documento distribuído na ADMÉE 19ª Session d'Études. Ottawa, Canada.
- LAMBDIN, D. e WALKER, V. (1994). Planning for Classroom Portfolio Assessment. *Arithmetic Teacher*, February.
- LEAL, L. (1997). Portfolio ou Pasta do Aluno. *Educação e Matemática*, n.º 42, p. 11-12.







## Ficha de Avaliação Final

Nome do Participante: \_\_\_\_\_

Ação n.º: \_\_\_\_\_ Data de Realização: \_\_\_\_\_

	Parâmetros de Avaliação	Observações/Orientações
Comp. Gerais comportamento observado	Participação nas actividades	
	Sentido de responsabilidade	
	Relacionamento interpessoal	
Competências Específicas observadas em situações de aplicação	Perceber e tomar posição sobre as várias perspectivas de avaliação	
	Conceber um dispositivo de avaliação das aprendizagens	
	Construir e usar instrumentos de recolha de informação face aos objectivos	
	Construir sistema de informação de resultados da avaliação	
	Reflectir e partilhar vivências pessoais de formação	
	Integração — Qualidade pedagógica dos trabalhos produzidos	

Nível global de desempenho na formação: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

O(A) Formador(a)

O(A) Coordenador(a)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Ficha de Avaliação Final

### Definição dos Parâmetros de Avaliação

#### Competências Gerais — Comportamento Observado

**Participação nas actividades** — evidencia escuta activa e atenção, interesse e motivação pelas situações vivenciadas e participa, intervindo e colaborando de forma pertinente, oportuna e facilitadora do desenvolvimento das actividades propostas no decurso das sessões.

**Sentido de responsabilidade** — cumpre horários, prazos, tarefas e compromissos acordados com o formador e com o grupo.

**Relacionamento interpessoal** — comunica e interage com os colegas, formador e outros, demonstrando abertura, tolerância e espírito de equipa. Demonstra capacidade de gestão de conflitos com base na negociação e assume atitudes assertivas, quando oportuno.

#### Competências específicas observadas em situação de aplicação

**Integração — Qualidade pedagógica dos trabalhos produzidos** — evidencia a aplicação das competências visadas pela formação (anteriormente observadas e apreciadas) nos diversos trabalhos desenvolvidos — roteiros de trabalho, portfólio individual e outros, adoptando uma ética centrada no respeito pelo trabalho pedagógico e pelo projecto pessoal do formando.



## Missão e Atribuições do CNFF

O Centro Nacional de Formação de Formadores (CNFF) é uma unidade orgânica do Instituto do Emprego e Formação Profissional cuja criação foi prevista na Portaria n.º 297/97, de 6 de Maio, que aprova a estrutura orgânica dos serviços centrais do Instituto.

O CNFF tem por missão contribuir para a elevação da qualidade da Formação Profissional, através da formação pedagógica dos principais agentes da Formação, procurando introduzir factores de inovação nas estratégias e metodologias de intervenção dos Formadores, que possa conduzir a uma maior adequabilidade aos diversos públicos, natureza de conteúdos/competências e modalidades de formação.

Compete especificamente ao CNFF a concepção, experimentação e validação de planos, programas, metodologias e recursos didácticos para a formação inicial e contínua de Formadores e de outros Técnicos que intervêm no sistema de Formação Profissional inserida no mercado de emprego, articulando, para o efeito, com outras unidades orgânicas do IEFP e entidades congéneres, nacionais e internacionais.

Neste quadro, são concebidos, elaborados e experimentados os referenciais de formação dirigidos a Formadores e a outros Técnicos, os quais, após validação e a devida formação de formadores, são integrados na oferta formativa da Rede de Centros de Formação Profissional do IEFP para serem disponibilizados aos destinatários finais e às entidades formadoras que os solicitem.

## Formação Pedagógica Contínua de Formadores

Os diversos referenciais de formação concebidos e produzidos no âmbito do CNFF têm em conta as necessidades de formação dos Formadores e constituem-se, em particular no caso da formação contínua de formadores, numa estrutura modular organizada em torno de quatro grandes domínios:

- Sistemas de Educação, Formação e Certificação
- Gestão da Formação
- Concepção e Programação da Formação
- Desenvolvimento da Formação

A estrutura modular de Formação Contínua de Formadores integra diversos módulos/cursos autónomos, correspondentes a conjuntos de competências relativas a determinadas funções desempenhadas pelos Formadores, pelos Formadores de Formadores e outros Técnicos de Formação.

Cada formador poderá seleccionar, dentre esta oferta assim organizada, os módulos/cursos que melhor respondam às suas necessidades específicas de formação e ir construindo o seu percurso de formação contínua, numa perspectiva de melhoria permanente das suas competências e da qualidade da sua intervenção. Por outro lado, tal permitirá-lhe-á corresponder a um dos requisitos de renovação do Certificado de Aptidão Profissional de Formador, de acordo com as normas estabelecidas pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional.

**A formação pedagógica respeitante ao presente Referencial é considerada relevante para efeitos de renovação do Certificado de Aptidão de Formador — Competência Pedagógica, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional.**

**Este Referencial, bem como os demais referenciais produzidos pelo Centro Nacional de Formação de Formadores, encontra-se disponível, para consulta e impressão, na Internet, no sítio do Instituto do Emprego e Formação Profissional.**

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

**CNFF/Referenciais de Formação de Formadores**