

**Referencial de
Formação
Pedagógica
Contínua
de Formadores/as**

**MÉTODOS E ESTRATÉGIAS
DE FORMAÇÃO**



CENTRO NACIONAL DE FORMAÇÃO DE FORMADORES



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



FICHA TÉCNICA

Editor

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Colecção

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

Autor

Margarida Segurado

Título

Métodos e Estratégias de Formação

Coordenação Técnica

Centro Nacional de Formação de Formadores

Direcção Editorial

Gabinete de Comunicação
Núcleo de Actividades Promocionais

Revisão

Laurinda Brandão

Design

5W – Comunicação e Marketing Estratégico, Lda.

Tipografia

Printipo, Lda.

Tiragem

1 000 exemplares

ISBN

972-732-962-4

Depósito Legal

242453/06

Data de Edição

2006



MISSÃO E ATRIBUIÇÕES DO CNFF

O Centro Nacional de Formação de Formadores (CNFF) é uma unidade orgânica criada em 1997, por deliberação da então Comissão Executiva.

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 possam 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, em articulação 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 constituição de uma bolsa de formadores devidamente preparados, 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.



APRESENTAÇÃO

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores

A formação contínua de formadores visa promover a actualização, o aperfeiçoamento e a aquisição de novas competências pedagógicas, transferíveis para a sua prática como formadores, ao nível da animação da formação, e também no sentido alargado da sua função, na concepção e elaboração de programas de formação e de materiais pedagógicos, na gestão e coordenação de formação, no campo da investigação e da experimentação de novas abordagens e metodologias aplicadas a públicos e contextos diversificados e em várias modalidades de formação.

Por outro lado, as exigências requeridas para fins de renovação do Certificado de Aptidão Profissional (CAP) de Formador/competência pedagógica, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional, designadamente a frequência de formação pedagógica relevante durante o período de validade do CAP, coloca como prioridade, para o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e outras entidades formadoras, o desenvolvimento e disponibilização de uma ampla oferta formativa de formação contínua dirigida a formadores.

O Centro Nacional de Formação e Formadores (CNFF), no cumprimento das competências que lhe são cometidas, nomeadamente de concepção, produção, experimentação e disseminação de referenciais de formação, pretende e tem vindo a desenvolver uma estrutura modular de formação pedagógica contínua de formadores em torno de quatro grandes domínios:

- Sistemas de Educação, Formação e Certificação.
- Gestão da Formação.
- Tecnologias de Formação.
- Metodologias de Formação.

Esta estrutura integra diversos módulos/cursos autónomos, possibilitando assim que cada formador possa construir o percurso de formação contínua que melhor corresponda às suas necessidades específicas de formação. Os referenciais, depois de produzidos, são devidamente validados no âmbito do CNFF, através de uma acção-piloto de experimentação que envolve formadores de formadores da

rede de Centros de Formação Profissional do IEPF, após o que passam a integrar a oferta formativa dos mesmos.

Características Gerais dos Referenciais de Formação

Os referenciais de formação pedagógica contínua de formadores dizem respeito a temas relevantes da formação e correspondem a conjuntos de competências específicas, em função das quais se desenvolve o respectivo programa, metodologia pedagógica, planificação e avaliação. Os cursos respeitantes aos referenciais têm uma duração tendencial de 30 horas, podendo ser desenvolvidos em formação presencial ou em modelo misto (*blended learning*) com componente a distância. No sentido de introduzir novas perspectivas teórico-práticas e fazer uso das recentes investigações no domínio da formação, o CNFF tem procurado a colaboração de especialistas de reconhecida competência científica e técnica, do próprio IEPF, de Universidades e de outros organismos congéneres.

Metodologia de Desenvolvimento da Formação Respeitante aos Referenciais

Tratando-se de um público-alvo com formação pedagógica inicial e experiência profissional como formador, a metodologia pedagógica que se preconiza para o desenvolvimento da formação deve ser centrada na pessoa, nos conhecimentos que já detém e nas expectativas que coloca na formação. O apelo à participação activa e ao trabalho colaborativo entre participantes deve nortear a intervenção dos formadores de formadores. A reflexão sobre as respectivas práticas e a partilha das mesmas entre todos deve consciencializar os participantes para a necessidade de construção e dinamização de comunidades de práticas, de redes de formadores que partilham conhecimentos, modos de fazer e se entreeajudam na procura de melhores soluções formativas. Cada referencial contém orien-

tações metodológicas específicas para desenvolvimento da formação, bem como propostas de dispositivos concretos de animação.

Avaliação das Aprendizagens no Âmbito dos Referenciais de Formação

A avaliação preconizada para aferir o grau de domínio das competências visadas pela formação, por parte dos participantes, no âmbito dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, assenta na participação activa dos formandos, apelando à sua capacidade de reflexão e partilha, de auto e hetero-avaliação e co-responsabilizando-os pela monitorização dos seus progressos. Ao formador compete orientar os formandos, apoiando-os no seu processo formativo. No final da formação, o formador anotarà, numa ficha de avaliação final, a sua opinião sobre cada participante no que respeita ao comportamento observado ao longo da formação e ao grau de domínio das competências visadas pela formação, mobilizadas para a realização de trabalhos de aplicação (actividades pedagógicas diversas realizadas, por cada participante, ao longo da formação). Cada referencial de formação produzido pelo CNFF integra uma proposta de dispositivo de avaliação das aprendizagens e a respectiva Ficha de Avaliação Final.

Classificação dos Resultados Obtidos pelos Participantes a partir da Avaliação das Aprendizagens

Embora a avaliação preconizada, no âmbito da formação contínua, tenha um carácter eminentemente formativo, havendo necessidade de apurar um resultado da avaliação realizada em relação a cada participante, sugere-se a adopção das seguintes escalas:



Com base nestas escalas, ou directamente na escala qualitativa, o formador vai reflectir, relativamente às competências definidas na Ficha de Avaliação Final constante em cada referencial, a sua opinião quanto ao domínio das mesmas, por cada participante, acabando por expressar, através da atribuição de uma nota, quantitativa e/ou qualitativa, a sua avaliação quanto ao desempenho global do formando na formação.

Certificação da Formação

No cumprimento do Decreto-Regulamentar n.º 35/2002, de 23 de Abril, aos participantes cuja avaliação permita concluir que atingiram os objectivos visados pela formação será emitido um Certificado de Formação Profissional, onde constará o respectivo resultado, expresso em menção qualitativa. No IEFP será utilizado o modelo IEFP n.º 9827990 (cor rosa).

Formadores de Formadores

Os formadores de formadores, no âmbito da formação pedagógica contínua de formadores, devem possuir sólidos conhecimentos da temática que se propõem desenvolver e o domínio de metodologias activas, centradas no adulto em formação, promovendo a vivenciação e a apropriação de novas formas de fazer formação, mais consistentes do ponto de vista teórico, mais eficazes do ponto de vista prático e, também, mais securizantes e gratificantes para os vários intervenientes no processo formativo.

O CNFF tem desenvolvido a formação de formadores de formadores, nomeadamente no âmbito da experimentação e validação dos referenciais de formação que produz, e promoverá tantas outras acções quantas as necessárias para corresponder a solicitações que a rede de Centros de Formação Profissional do IEFP ou outras entidades formadoras lhe possam dirigir.

Colaboração entre o CNFF, Outras Unidades Orgânicas do IEFP e Entidades Externas

Para a concretização da criação, produção e disseminação dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, que se pretende correspondam a reais necessidades de formação dos formadores e possam servir para uma real melhoria das competências destes profissionais, o CNFF considera indispensável a articulação profícua com outros serviços centrais, nomeadamente o Departamento de Certificação, e com os serviços regionais e locais, designadamente os Centros de Formação Profissional e outras entidades.

Divulgação dos Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores

Os referenciais produzidos no âmbito do CNFF têm por finalidade permitir a criação de cursos de formação, na modalidade de formação pedagógica contínua de formadores, que integrem a oferta formativa da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP e de outros operadores nacionais de formação que os podem adoptar livremente. Para tal, são disponibilizados em suporte papel (edição do IEFP, colecção «Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores») e estão acessíveis no *site* do IEFP, www.iefp.pt.

ÍNDICE

	PÁG.
GUIA DE DESENVOLVIMENTO	11
1. Enquadramento	13
2. Finalidade	15
3. Objectivos Gerais/Competências Visadas	16
4. Objectivos Específicos, Estrutura do Programa e Conteúdos	17
5. Metodologia de Desenvolvimento	19
6. Planificação da Formação	21
7. Avaliação das Aprendizagens	25
8. Bibliografia	28
9. Endereços Electrónicos	29
 ROTEIROS DE TRABALHO	 31
 FICHAS DE TRABALHO	 43
 DOCUMENTOS DE APOIO	 53

The background of the image is a solid magenta color. Overlaid on this is a stylized graphic of a folder. The folder is represented by a large, rounded rectangle with a smaller, slightly offset rectangle inside it, creating a layered effect. A tab is visible on the left side of the inner rectangle, pointing outwards. The text 'GUIA DE DESENVOLVIMENTO' is centered within the inner rectangle.

GUIA DE DESENVOLVIMENTO



1. ENQUADRAMENTO

A base para a melhor estratégia de desenvolvimento pessoal que podemos criar passa pela nossa transformação consciente em pessoas com vontade de aprender em qualquer fase da vida. De facto, a capacidade de aprender, em contextos individual, grupal e organizacional, continuamente com a experiência cria novas oportunidades e permitirá por certo consolidar as nossas práticas para que possamos enfrentar, sem receios, momentos adversos no futuro. Esta capacidade para aprender decorre naturalmente do exercício da reflexão sobre as acções e processos que implementamos na nossa actividade enquanto formadores.

Os formadores são frequentemente confrontados com a necessidade de escolher diferentes métodos na sua prática. Sabem que têm de estruturar as sessões de modo a dar resposta à diversidade de pessoas e às diferenças inevitáveis das suas estruturas cognitivas e afectivas. Sabem ainda que não basta seleccionar criteriosamente os conteúdos formativos, é preciso optar por um método adequado a fim de garantir uma efectiva compreensão da realidade e eficácia em todo o processo. No entanto, por vezes podem cometer o erro de diversificar pouco e adoptar o «caminho» a que estão mais habituados e no qual se sentem mais à vontade independentemente da situação.

Entendemos por método ou dispositivo metodológico o «percurso» que o formador desenha no planeamento das sessões de formação que anima. Este dispositivo inclui um conjunto de estratégias/técnicas e instrumentos que visam a concepção, o desenvolvimento e a utilização adequada dos meios, correspondendo assim ao modo de operacionalização desse percurso tendo em conta a realidade concreta de cada uma das sessões de formação.

A escolha do método reveste-se, assim, de um carácter estratégico por parte do formador. Isto porque o método funciona como um modo de gestão de realidades distintas – o formador e as suas características, o grupo de formandos e a natureza do saber que se pretende facilitar.

O carácter estratégico que o formador deve imprimir na preparação das sessões de formação, procurando articular estas realidades de forma harmoniosa, reside

em encarar o método como um dispositivo que integra um conjunto de acções cujo funcionamento correcto vai permitir a realização de uma formação de qualidade tendo em conta a complexidade das relações que se estabelecem entre os diferentes intervenientes, os condicionalismos e os recursos disponíveis.

Este referencial, inserido no âmbito da formação pedagógica contínua dos formadores, pretende criar um espaço onde seja possível aos participantes/formadores a reflexão sobre os métodos e estratégias de formação de modo a tornar conscientes as práticas que adoptamos para o desenvolvimento da actividade formativa.

Partimos do pressuposto de que a reflexão sobre os métodos e estratégias de formação é parte integrante e fundamental do processo de planificação e de animação de acções formativas. Esta deverá contribuir para que as situações de ensino/aprendizagem se tornem mais eficazes.

Com este referencial pretendemos contribuir para o desenvolvimento e difusão das boas práticas, tendo subjacente a ideia de que o formador deve ser capaz de reflectir sobre os contextos concretos em que intervém e gerir cada situação adequadamente, sem se tornar um mero replicador acrítico.

Este referencial é constituído por um conjunto de quatro roteiros de trabalho que consubstanciam o modo como o trabalho pedagógico pode ser desenvolvido, integra ainda as fichas de trabalho que sustentam o desenvolvimento das actividades propostas em cada roteiro e um conjunto de fichas de avaliação da aprendizagem que promovem a recolha da informação aos seus diferentes níveis.



2. FINALIDADE

O presente referencial visa o desenvolvimento de competências dos formadores, no domínio dos Métodos e Estratégias de Formação, que promovem a animação de sessões no contexto da educação/formação.



3. OBJECTIVOS GERAIS/COMPETÊNCIAS VISADAS

No final do processo de formação, os participantes deverão ser capazes de:

- ▶ Distinguir, de modo fundamentado, os diferentes métodos e estratégias utilizados no contexto da educação/formação de adultos, identificando as suas características e as formas de aplicação.
- ▶ Conceber dispositivos metodológicos adequados a contextos reais e previamente identificados pelos participantes.
- ▶ Utilizar adequadamente, através de simulação, os dispositivos metodológicos concebidos de acordo com os objectivos identificados e com o contexto definido.
- ▶ Reflectir sobre a sua prática enquanto estratégia do processo de formação-aprendizagem.



4. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS, ESTRUTURA DO PROGRAMA E CONTEÚDOS

4.1 Objectivos Específicos

As aprendizagens a realizar deverão situar-se em torno de:

- ▶ Identificação dos métodos e estratégias pedagógicas possíveis no âmbito da educação/formação de adultos.
- ▶ Sistematização das características de cada um deles.
- ▶ Operacionalização das formas de aplicação dos métodos e estratégias de formação.
- ▶ Concepção de dispositivos metodológicos.
- ▶ Utilização dos dispositivos metodológicos concebidos, através da realização de simulação.
- ▶ Reflexão sobre a prática de formador enquanto estratégia do processo de formação-aprendizagem, a partir da análise dos *outputs* do curso e da auto/hetero-avaliação das aprendizagens realizadas.

4.2. Estrutura do Programa e Conteúdos

OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS	SITUAÇÃO DE TRABALHO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS E DOCUMENTOS DE APOIO
Distinguir, de modo fundamentado, os diferentes métodos e estratégias utilizadas no contexto da educação/formação de adultos, identificando as suas características e os procedimentos de aplicação.	A partir do relato da experiência vivida pelos participantes e tendo como suporte documentação fornecida pelo formador, elaborar um quadro-síntese dos métodos e estratégias utilizadas no contexto da educação/formação de adultos, bem como as suas características e os procedimentos de aplicação.	Conceito de Método e Estratégia. Tipologias dos métodos. Noyé, Didier e Piveteau, Jacques (1987): <i>Guide pratique du formateur — L'art de concevoir et d'animer une formation</i>, Insep Éditions, Capítulo 4. Características da aprendizagem nos adultos. Ferreira, P. T. (1999): <i>Animar Uma Actividade de Formação</i>, ed. Multinova, pp. 60-85.
Conceber dispositivos metodológicos adequados a contextos reais e previamente identificadas pelos participantes.	Definir contextos formativos a partir do relato da experiência vivida pelos participantes enquanto formadores. Desenhar dispositivos metodológicos adequados aos contextos formativos previamente identificados pelos participantes.	Noção de contexto formativo. Diversidade de contextos formativos. Tipologias dos métodos. Taxionomias de objectivos. Ferreira, P. T. (1999): <i>Animar Uma Actividade de Formação</i>, ed. Multinova, pp. 134-147.
Utilizar adequadamente os dispositivos metodológicos concebidos de acordo com os objectivos identificados e com o contexto definido.	Simular formas de aplicação dos dispositivos metodológicos concebidos. Analisar as situações vividas perspectivando formas alternativas de acordo com os objectivos e o contexto definidos.	A simulação enquanto estratégia activa para a aprendizagem. Texto de Apoio n.º 5 – Segurado, Margarida (2004): <i>A Imagem Reflectida através da Simulação das Metodologias e Estratégias de Formação</i>.
Ser capaz de reflectir sobre a sua prática enquanto estratega do processo de formação.	Descrever os <i>outputs</i> mais significativos em termos de aprendizagem no âmbito dos dispositivos metodológicos de formação.	Auto-avaliação como função de regulação do processo de aprendizagem. Bordenave, J. D. e Pereira, A. M. (1995): <i>Estratégias de Ensino-Aprendizagem</i>, 16.ª ed., Dinalivro, pp. 172-174.

5. METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO

Um dispositivo centrado na concepção construtivista da aprendizagem.

O dispositivo metodológico a adoptar no desenvolvimento deste referencial centrar-se-á na utilização de estratégias que promovam a problematização dos temas tratados e a integração activa dos conhecimentos.

Privilegia-se uma abordagem orientada para o desenvolvimento das capacidades de abstracção e reflexão sobre a actividade realizada no desempenho da função de formador. Assim, o dispositivo metodológico a adoptar neste curso inclui:

- ▶ Estratégias de ensaio, que envolvem a capacidade de analisar e reconstruir a sua prática enquanto formadores. Esta capacidade pode ser facilmente consolidada mediante a elaboração de quadros-síntese e resumos, entre outros.
- ▶ Estratégias de elaboração que impliquem o estabelecimento de relações entre os conhecimentos já adquiridos e os novos no que diz respeito aos métodos e estratégias de formação. Sugere-se que o formador estimule os formandos a elaborarem resenhas e analogias, a criarem perguntas e a formularem respostas sobre esta temática.
- ▶ Estratégias afectivas, que consistem em manter a motivação e o envolvimento necessários à aprendizagem desta temática. Neste sentido, o formador pode e deve contribuir, orientando os formandos na planificação e desenvolvimento do seu próprio trabalho.
- ▶ Estratégias de resolução de problemas que se relacionem com a aplicação de soluções possíveis para os problemas propostos. Sugere-se o recurso a simulações para a análise dos erros mais frequentes.

A opção metodológica, que agora se propõe, assenta na adopção de técnicas activas, como as simulações, os debates de ideias, as discussões dirigidas e os trabalhos em grupo, por estas se revelarem estratégias facilitadoras do desenvolvimento das competências sociocomunicativas dos formandos e mobilizarem o repertório de experiências vividas por cada um enquanto formador.

É de realçar a importância da criação de espaços de crescimento pessoal, de dinamização de comunidades de práticas que fomentem a aprendizagem de processos interactivos de ajuda mútua, reflexão colectiva e autonomia de decisões, tão necessários ao desenvolvimento das competências dos formadores em exercício.

6. PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO

A acção de formação terá uma duração de 30 horas. Sugere-se uma planificação em dias alternados para permitir o distanciamento necessário à reflexão e a articulação da formação com a prática profissional, de forma a potenciar os resultados obtidos e as situações vivenciadas no decurso de todo o processo.

A planificação da formação expressa-se nos roteiros de trabalho que adiante se apresentam e realiza-se através da utilização das fichas de trabalho e dos textos de apoio que nos mesmos se indicam.

Apresenta-se, a título de sugestão, a seguinte planificação para uma acção de formação presencial em horário laboral:

CRONOGRAMA									
HORAS	SEGUNDA- -FEIRA	TERÇA- -FEIRA	QUARTA- -FEIRA	QUINTA- -FEIRA	SEXTA- -FEIRA	SEGUNDA- -FEIRA	TERÇA- -FEIRA	QUARTA- -FEIRA	QUINTA- -FEIRA
9.30h – 12.30h									
14.00h – 17.00h									

Planificação

	OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS	ACTIVIDADES PROPOSTAS	AUXILIARES PEDAGÓGICOS E DOCUMENTOS DE APOIO	TEMPO
DIA 1	Distinguir, de modo fundamentado, os diferentes métodos e estratégias utilizadas no contexto da educação/formação de adultos, identificando as suas características e os procedimentos de aplicação.	Apresentação do grupo (<i>Ice breaker</i>)	O formador deve escolher o exercício que considerar mais adequado (ex.: entrevista recíproca, imagens, brasão de família, mapa de vida, etc.).	30 min.
		Roteiro de trabalho 1 (ver pág. 33)	Texto: Ferreira, P. T. (1999): <i>Animar Uma Actividade de Formação</i>, ed. Multinova, pp. 175-182. Ficha de trabalho 1. Textos de apoio a distribuir: Ferreira, P. T.: <i>Animar Uma Actividade de Formação</i>, pp. 206-219. Román, Musitu e Pastor (1987): <i>M todos activos para enseñanzas medias e universitarias</i>, Colección de Didáctica, Madrid, pp. 16-23. Pinheiro, J. e Ramos, L. (1998): <i>M todos Pedagógicos</i>, Lisboa, IEFP, pp. 26-35.	5 h
		Auto-avaliação	Noyé, Didier e Piveteau, Jacques (1987): <i>Guide pratique du formateur — L art de concevoir et d animer une formation</i>, Capítulo 4, Insep éditions. Fichas de correcção 1A, 1B e 1C. Ficha de avaliação 4: A reflexão sobre a experiência vivida e as aprendizagens realizadas.	30 min

Planificação (Continuação)

	OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS	ACTIVIDADES PROPOSTAS	AUXILIARES PEDAGÓGICOS E DOCUMENTOS DE APOIO	TEMPO
DIA 2	Conceber dispositivos metodológicos adequados a contextos reais e previamente identificados pelos participantes.	Síntese da sessão anterior.		30 min.
		Roteiro de trabalho 2 (ver pág. 35)	Ficha de trabalho 2. Texto de apoio: Ferreira, P. T. (1999): <i>Animar Uma Actividade de Formação</i> , ed. Multinova, pp. 132-138 e 142-151.	5h
		Auto-avaliação	Ficha de avaliação 4: A reflexão sobre a experiência vivida e as aprendizagens realizadas.	30 min.
DIA 3	Utilizar adequadamente os dispositivos metodológicos e as estratégias concebidas de acordo com os objectivos identificados e com o contexto definido.	Roteiro de trabalho 3 (ver pág. 37)	Ficha de trabalho 3 no caso de o formador ter feito a opção A ou fichas de correcção 3A, 3B, 3C, 3D no caso de o formador ter feito a opção B.	5h30m
		Auto-avaliação	Ficha de avaliação 4: A reflexão sobre a experiência vivida e as aprendizagens realizadas.	30 min.
DIA 4	Utilizar adequadamente os dispositivos metodológicos e as estratégias concebidas de acordo com os objectivos identificados e com o contexto definido.	Roteiro de trabalho 3 (ver pág. 37)	Ficha de trabalho 3 ou fichas de correcção 3A, 3B, 3C, 3D consoante a opção de análise escolhida.	5h30m
		Auto-avaliação	Ficha de avaliação 4: A reflexão sobre a experiência vivida e as aprendizagens realizadas.	30 min.

Planificação

(Continuação)

	OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS	ACTIVIDADES PROPOSTAS	AUXILIARES PEDAGÓGICOS E DOCUMENTOS DE APOIO	TEMPO
DIA 5	Utilizar adequadamente os dispositivos metodológicos e as estratégias concebidas de acordo com os objectivos identificados e com o contexto definido.	Roteiro de trabalho 3 (ver pág. 37)	Ficha de trabalho 3 ou fichas de correcção 3A, 3B, 3C, 3D consoante a opção de análise escolhida.	2h
	Ser capaz de reflectir sobre a sua prática enquanto estratégia do processo de formação.	Roteiro de trabalho 4 (ver pág. 40)	Textos de apoio: Bordenave, J. D. e Pereira, A. M. (1995): <i>Estratégias de Ensino-Aprendizagem</i> , 16.ª ed., Dinalivro, pp. 172-174.	3h
		Hetero-avaliação: apresentação de <i>feedback</i> construtivo a cada um dos participantes.	Sugere-se ainda a leitura de outros textos indicados nos roteiros de trabalho 3 e 4.	
		Auto e hetero-avaliação: diálogo entre formando e formador com vista à partilha de informação sobre os dados decorrentes da auto e hetero-avaliação. Encerramento.	Ficha de avaliação 4: A reflexão sobre a experiência vivida e as aprendizagens realizadas. Ficha de avaliação 5: Domínio do comportamento observado e das competências específicas observadas em situação de aplicação.	1h

7. AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS

O dispositivo de avaliação inclui:

TIPO DE AVALIAÇÃO	INSTRUMENTO	FUNÇÃO
DIAGNÓSTICA	Quadro-síntese das metodologias (Ficha de trabalho 1).	Situar o formando relativamente às áreas críticas e bem conseguidas no quadro-síntese elaborado.
FORMATIVA	Hetero-avaliação (Fichas de trabalho 2 e 3). Auto-avaliação (Ficha de avaliação 4).	Promover a reflexão. Promover o <i>feedback</i> construtivo.
SUMATIVA	Ficha de avaliação final (Ficha de avaliação 5). Auto e hetero-avaliação.	Promover a observação e a análise crítica do domínio comportamental. Apreciar o grau de domínio das competências visadas pela formação.

O dispositivo de avaliação que se preconiza neste curso inclui a recolha e o tratamento da informação em três momentos distintos e é suportado por fichas de trabalho e de avaliação especialmente concebidas para o efeito e que apresentamos neste referencial.

Este dispositivo prevê um acompanhamento do percurso de formação desde o momento da entrada, através de uma avaliação diagnóstica (ficha de trabalho 1; fichas de correcção 1A, 1B e 1C) que irá permitir ao formador situar cada formando ao nível dos pré-adquiridos nesta área e permitir a adequação de estratégias de acordo com a realidade concreta do grupo. A avaliação ao longo da formação, nas dimensões auto e hetero, irá permitir regular e reorientar o trabalho a desenvolver e culminará com uma avaliação final, igualmente nas dimensões auto e hetero, ao nível das competências gerais e específicas visadas.

Para a avaliação formativa também se propõe a abordagem das dimensões auto e hetero. No que se refere à dimensão da auto-avaliação sugere-se que no final de cada uma das sessões, tendo como suporte a ficha de avaliação 4, se reflita sobre o resultado das aprendizagens efectuadas, tornando visíveis os efeitos produzidos em cada sessão e possibilitando os reajustamentos necessários de acordo com as necessidades/saberes/expectativas do grupo.

Na última sessão haverá lugar a uma sistematização das reflexões anteriores e a uma análise global efectuada pelo grupo e formador.

No que diz respeito à dimensão da hetero-avaliação sugere-se o desenvolvimento das actividades propostas nos roteiros de trabalho 2 e 3 e a sua apreciação tendo como suporte as fichas de correcção 3A, 3B, 3C e 3D.

A avaliação final realizada pelo formador e pelo formando incidirá sobre os comportamentos e competências visadas pela formação. O formador deverá constituir-se como um elemento facilitador da tomada de consciência dos progressos das aprendizagens, comparando os resultados da avaliação diagnóstica e formativa.

No final da formação, o formador deverá apreciar na ficha de avaliação final (ver ficha de avaliação 5) o desempenho de cada um dos participantes no que respeita às competências gerais e específicas observadas na situação de formação. O participante apreciará também o seu desempenho (auto-avaliação) tendo como suporte a mesma ficha. No roteiro de trabalho 4 proceder-se-á à partilha da informação decorrente da auto e da hetero-avaliação efectuadas.

Em face dos resultados obtidos por cada participante nos três momentos de avaliação, e tendo por base a sistematização da informação efectuada na ficha de avaliação 5, é atribuída a respectiva certificação.

Auto-avaliação = (Competências Gerais + Competências Específicas/número total de itens).

Hetero-avaliação = (Competências Gerais + Competências Específicas/número total de itens).

$$\text{Avaliação final} = \frac{\text{Auto-avaliação} + \text{Hetero-avaliação}}{2}$$

8. BIBLIOGRAFIA

Para um aprofundamento da temática apresenta-se uma bibliografia geral, além dos documentos de apoio.

- ▶ Eitington, J. (1990): *Utiliser les techniques actives en formation*, Paris, Les Éditions d'Organisation.
- ▶ Fripp, J. (1993): *Learning Through Simulations*, Londres, McGraw-Hill.
- ▶ Goguelin, P. (1973): *A Formação Contínua de Adultos*, Lisboa, Publicações Europa-América.
- ▶ Goguelin, P. (1991): *La formation-animation – une vocation*, Paris, ESF.
- ▶ Marques, R. (1999): *Modelos Pedagógicos Actuais*, Lisboa, Plátano.
- ▶ Morandi, F. (1997): *Modèles et méthodes en pédagogie*, Paris, Nathan.
- ▶ Mucchielli, R. (1981): *A Formação de Adultos*, São Paulo, Martins Fontes Editora.
- ▶ Mucchielli, R. (1968): *La méthode des cas*, Paris, ESF.
- ▶ Pereira, A. e Rocha, J. E.: *O Método Demonstrativo*, Lisboa, IIEP.
- ▶ Rogers, C. (1984): *Liberté pour apprendre*, Paris, Dunoud.
- ▶ Sheal, P. R. (1989): *How to Develop and Present Staff Training Courses*, Londres, Kogan Page.
- ▶ Snyders, G. (1973): *Où vont les pédagogies non-directives?*, Paris, PUF.

9. ENDEREÇOS ELECTRÓNICOS

<http://www.tdc.pt/newtdc/sitelearning/tecnicapedagogica.doc>
<http://formar.do.sapo.pt/page4.html>

The image features a stylized, layered folder icon in various shades of pink and magenta. The folder has a tab on the left side. The text "ROTEIROS DE TRABALHO" is centered on the front of the folder.

ROTEIROS
DE TRABALHO

ROTEIRO DE TRABALHO 1

Competências a Desenvolver

Ser capaz de distinguir, de modo fundamentado, os diferentes métodos e estratégias utilizados no contexto da educação/formação de adultos, identificando as suas características e os procedimentos de aplicação.

Tarefa a Realizar

A partir do relato das experiências profissionais de cada participante e tendo como suporte documentação fornecida pelo formador, elaborar um quadro-síntese dos métodos e estratégias utilizados no contexto da educação/formação de adultos, identificando as suas características e os procedimentos de aplicação.

Desenvolvimento da Actividade (Sugestão)

Trabalho individual:

- ▶ Distribua um quadro-síntese (ficha de trabalho 1) e solicite a cada formando que, a partir da sua experiência, distinga:
 - os métodos e estratégias utilizados no contexto da educação/formação de adultos;
 - as características de cada um deles;
 - os procedimentos de aplicação de cada um deles.

Trabalho em subgrupos:

- ▶ Solicite a constituição de grupos de quatro elementos.
Peça que troquem entre si os trabalhos individuais que realizaram anteriormente.
- ▶ Solicite a cada formando que aprecie criticamente o trabalho do colega.
Peça ao grupo que discuta os aspectos bem conseguidos e os aspectos a melhorar de cada um dos trabalhos realizados.

Trabalho em grande grupo:

- Em interacção com os formandos sistematize os aspectos fundamentais tendo como suporte as fichas de correcção 1A, 1B e 1C.

Enquadramento Teórico

Tipologias de métodos pedagógicos.

Características da aprendizagem dos adultos.

Bibliografia de Apoio

Chalvin, D. (1996): *Méthodes et outils pédagogiques*, Collection Formation Permanente, ESF.

Didier, N. e Jacques, P. (1987): *Guide pratique du formateur – L’art de concevoir et d’animer une formation*, Insep Editions.

Ferreira, P. T. (1999): *Animar Uma Actividade de Formação*, ed. Multinova, pp. 60-85 e 206-219.

Román, Musitu e Pastor (1987): *Métodos activos para enseñanzas medias e universitárias*, Coleccion de Didáctica, Madrid, pp. 16-23.

Pinheiro, J. e Ramos, L. (1998): *Métodos Pedagógicos*, Lisboa, IEF, pp. 26-35.

ROTEIRO DE TRABALHO 2

Competência a Desenvolver

Conceber dispositivos metodológicos adequados a contextos reais e previamente identificados pelos participantes.

Tarefas a Realizar

Definir contextos formativos a partir do relato da experiência vivida pelos participantes enquanto formadores.

Desenhar dispositivos metodológicos adequados aos contextos formativos previamente identificados pelos participantes.

Desenvolvimento da Actividade (Sugestão)

Trabalho individual:

- ◆ Solicite a cada um dos formandos que identifique um determinado contexto formativo em que habitualmente desenvolve o seu trabalho como formador. Esta identificação deverá ter em conta (ficha de trabalho 2):
 - características do grupo-alvo (escolaridade, idade, experiência profissional);
 - perfil de entrada (pré-requisitos);
 - delimitação do tema e objectivos;
 - duração da formação;
 - perfil de saída (competências visadas);
 - organização logística (recursos didácticos, sala, horário);
 - outros aspectos considerados relevantes.

- ▶ Peça a cada um dos formandos para, oralmente, apresentar o contexto que identificou.
- ▶ Promova a eleição no grupo de quatro ou cinco contextos diferenciados de entre os apresentados.

Trabalho em subgrupos:

- ▶ Solicite a organização em subgrupos de três a quatro elementos cada.
- ▶ Peça a cada subgrupo que escolha um contexto para trabalhar.
- ▶ Peça a cada um dos subgrupos para desenhar um dispositivo metodológico indicando as estratégias adequadas ao contexto formativo escolhido.

Trabalho em grande grupo:

- ▶ Em interacção com os formandos aprecie os dispositivos metodológicos realizados e saliente os aspectos bem conseguidos e a melhorar de cada um deles.

Enquadramento Teórico

Diversidade de contextos formativos.

Plano de uma actividade formativa.

Bibliografia de Apoio

Ferreira, P. T. (1999): *Animar Uma Actividade de Formação*, ed. Multinova, pp. 110-113, 132-138 e 142-151.

ROTEIRO DE TRABALHO 3

Competência a Desenvolver

Utilizar adequadamente os dispositivos metodológicos concebidos de acordo com os objectivos identificados e com o contexto definido.

Tarefas a Realizar

Simular formas de aplicação dos dispositivos metodológicos concebidos.

Analisar as situações vividas perspectivando formas alternativas de acordo com os objectivos e o contexto definidos.

Desenvolvimento da Actividade (Sugestão)

Trabalho em subgrupos:

- Solicite a cada um dos subgrupos que prepare a simulação do dispositivo metodológico concebido.

A simulação deverá ter em atenção:

PREPARAÇÃO TRABALHO EM SUBGRUPO	DESENVOLVIMENTO TRABALHO EM SUBGRUPO	ANÁLISE TRABALHO EM GRANDE GRUPO
1. Não deverá ultrapassar os 30 minutos. 2. Deverá implicar a participação activa dos elementos do subgrupo. 3. Deverá incluir a utilização dos recursos didácticos necessários. 4. Poderá ser gravada em vídeo. O visionamento total ou parcial das simulações fica ao critério do formador, que deverá equacionar a dimensão do grupo e a gestão do tempo. O momento do visionamento é importante pois destina-se aos intervenientes que poderão confirmar as impressões/contradições observadas durante o desempenho.	Durante este momento o formador e os elementos dos outros subgrupos observam o desempenho simulado ou registando-o livremente (Opção A), ou registando numa grelha previamente apresentada os aspectos bem conseguidos e a melhorar do dispositivo metodológico simulado (Opção B).	No final da simulação efectuada por cada um dos subgrupos proceder-se-á a uma análise que poderá ser efectuada de dois modos diferentes: Opção A) Um debate de ideias entre o grupo e o formador culminando com o preenchimento da ficha de trabalho 3. Com esta opção pretende-se que, à medida que as diferentes simulações vão sendo realizadas, se produzam, pelo grupo de participantes/observadores, <i>outputs</i> de grelhas de observação de métodos e estratégias de formação distintas constituídas pelos aspectos que o grupo considera relevantes para a eficácia de cada um dos dispositivos metodológicos apresentados. Esta opção é morosa e destina-se a um grupo de formadores com bastante experiência. Opção B) O grupo analisa a simulação utilizando grelhas de observação já elaboradas e que se apresentam neste referencial (fichas de correcção 3A, 3B, 3C e 3D). No caso de o dispositivo metodológico escolhido não constar das soluções apresentadas nestas grelhas proceder-se-á à sua elaboração a partir da ficha de trabalho 3. Esta opção pretende ser mais rápida e está mais indicada para grupos de participantes com pouco domínio na observação e análise de simulações. A análise poderá ser realizada tendo em atenção as fases seguintes: 1. Auto-análise por parte dos intervenientes. 2. Análise por parte dos observadores. 3. Análise por parte do formador. 4. Análise final por parte dos intervenientes.

Enquadramento Teórico

A observação enquanto técnica para a mudança de comportamentos.

A sistematização dos procedimentos a adoptar em cada um dos dispositivos metodológicos.

Bibliografia de Apoio

Segurado, Margarida (2004): «A imagem reflectida através da simulação das metodologias e estratégias de formação», texto n.º 5 deste referencial.

ROTEIRO DE TRABALHO 4

Competência a Desenvolver

Ser capaz de reflectir sobre a sua prática enquanto estratega do processo de formação.

Tarefa a Realizar

Descrever as reflexões mais significativas para o participante em termos de aprendizagem no âmbito dos dispositivos metodológicos e das estratégias de formação, analisando a existência ou não de mudanças no modo de pensar a gestão estratégica da formação.

Desenvolvimento da Actividade (Sugestão)

Trabalho individual:

- ▶ Cada participante deverá reflectir sobre as aprendizagens que o curso proporcionou (para tal os formandos deverão reunir as quatro fichas de auto-avaliação 4 preenchidas no final de cada sessão de formação).
- ▶ O formador solicita a cada formando que integre os vários registos que efectuou e sistematize as ideias que considera mais importantes face às aprendizagens que realizou.
- ▶ Cada participante preenche a ficha de avaliação final (5) reflectindo sobre cada um dos aspectos nela evidenciados.

Trabalho em grande grupo:

- ▶ O formador solicita a participação dos formandos para apresentação das suas reflexões (fichas de avaliação 4 e 5).
- ▶ Cada um dos participantes deverá sentir-se livre para expressar os seus sentimentos, o que significa que nesta fase já deverá estar criada a empatia necessária à expressão de ideias sem constrangimentos.

- ▶ O formador anota os aspectos mais significativos das apresentações/ reflexões que irão permitir apreciar o trabalho desenvolvido e introduzir os reajustamentos necessários se for caso disso.
- ▶ O formador comunica os resultados da avaliação que efectuou de cada um dos participantes (ficha de avaliação final 5).

Bibliografia de Apoio

Rogers, C. (1984): *Liberté pour apprendre*, Paris, Dunoud.

Cardoso, A.: «Como e Porquê se Aprende», in *Dirigir* n.º 69, Setembro-Outubro de 2000, pp. 48-52.

Bordenave, J. D. e Pereira, A. M. (1995): *Estratégias de Ensino-Aprendizagem*, 16.ª ed., Dinalivro, pp. 172-174.

FICHAS
DE TRABALHO



FICHA DE TRABALHO 1

Quadro-Síntese dos Métodos e Estratégias

(Para ser utilizada no âmbito do roteiro de trabalho 1.)

CONTEXTO DA EDUCAÇÃO/ FORMAÇÃO DE ADULTOS				
MÉTODOS E ESTRATÉGIAS	OBJECTIVOS	CARACTERÍSTICAS	PROCEDIMENTOS DE APLICAÇÃO	OBSERVAÇÕES



FICHA DE TRABALHO 2

Operacionalização de Um Contexto de Formação

(Para ser utilizada no âmbito do roteiro de trabalho 2.)

CARACTERÍSTICAS DO GRUPO-ALVO								
NÍVEL ESCOLARIDADE	NÍVEL ETÁRIO	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (Actividades que desenvolve)	PERFIL DE ENTRADA (Domínio pré-requisitos)	DELIMITAÇÃO DO TEMA OBJECTIVOS	DURAÇÃO DA FORMAÇÃO	PERFIL DE SAÍDA (Competências desejadas)	ORGANIZAÇÃO LOGÍSTICA (Recursos didácticos disponíveis, horário, características da sala...)	OUTROS ASPECTOS CONSIDERADOS RELEVANTES (Dimensão do grupo, paridade...)



FICHA DE TRABALHO 3

Grelha de Observação de Métodos e Estratégias de Formação

(Para ser utilizada no âmbito do roteiro de trabalho 3.)

Dispositivo metodológico utilizado: _____

Destinatários: _____

	ITENS	BEM CONSEGUIDO	A MELHORAR
PREPARAÇÃO			
DESENVOLVIMENTO			
CONCLUSÃO			



FICHA DE AVALIAÇÃO 4

A Reflexão sobre a Experiência Vivida na Formação e as Aprendizagens Realizadas

Esta ficha deverá ser completada no final de cada sessão de trabalho. Na última sessão, no âmbito do roteiro de trabalho 4, haverá lugar a uma sistematização das reflexões anteriores e a uma análise global desse material pelo grupo e formador.

TERMINADA A SESSÃO QUAL É O MEU SENTIMENTO?	
REALIZEI APRENDIZAGENS? QUAIS?	
PRECISO MELHORAR? O QUÊ?	
O QUE CONSIDERO MELHOR CONSEGUIDO NA SESSÃO...	
O QUE CONSIDERO QUE DEVE SER MELHORADO NA SESSÃO...	
ESPAÇO LIVRE	

Data: ____/____/____

FICHA DE AVALIAÇÃO 5

Ficha de Avaliação Final

(Para ser utilizada no âmbito do roteiro de trabalho 4.)

Esta ficha deverá ser completada na última sessão de trabalho. Após o seu preenchimento haverá lugar a uma comunicação dos resultados pelo formando e formador.

Nome do participante: _____

Ação n.º: _____

Data: ____/____/____

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		DIMENSÃO AUTO (FORMANDO)	DIMENSÃO HETERO (FORMADOR)
COMPETÊNCIAS GERAIS COMPORTAMENTO OBSERVADO	Participação nas actividades		
	Sentido de responsabilidade		
	Relacionamento interpessoal		
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS OBSERVADAS EM SITUAÇÃO DE APLICAÇÃO	Tipologias de métodos pedagógicos		
	Concepção de um dispositivo metodológico		
	Utilização de dispositivos metodológicos		
	Reflexão sobre as aprendizagens e vivências decorrentes da formação		
	Integração – Qualidade dos trabalhos produzidos		
TOTAL	8		

1 – Muito Insuficiente; 2 – Insuficiente; 3 – Suficiente; 4 – Bom; 5 – Muito Bom

Avaliação final = $\frac{\text{Auto-avaliação} + \text{Hetero-avaliação}}{2}$

O(A) Formador(a)

O(A) Formando(a)

OPERACIONALIZAÇÃO 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 de forma pertinente, oportuna e facilitadora do desenvolvimento das actividades propostas no decurso das sessões. Realiza a sua auto-avaliação no final das sessões de trabalho.

Sentido de responsabilidade – cumpre horários, prazos, tarefas e compromissos acordados entre o formador e 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

Tipologias de métodos pedagógicos – distingue, de modo fundamentado, os diferentes métodos e estratégias utilizados no contexto da educação/formação de adultos através da identificação correcta das suas características e da sistematização dos procedimentos de aplicação de cada um deles.

Concepção de um dispositivo metodológico – operacionaliza contextos formativos a partir da sua experiência, identificando de modo correcto as características do grupo-alvo, os recursos pedagógicos disponíveis, a duração da formação, as características do conteúdo e os objectivos/competências desejadas. Deseña correctamente dispositivos metodológicos revelando pertinência nas estratégias adoptadas, sentido de conjunto e coerência entre o dispositivo criado e o contexto definido.

Utilização de dispositivos metodológicos – utiliza de modo predominantemente bem conseguido (acima de 50% dos itens da grelha de observação disponibilizada ou criada para simulação) as formas de aplicação de dispositivos metodológicos.

Reflexão sobre as aprendizagens e vivências decorrentes da formação – revela capacidade de observação e análise das situações vividas, assume uma postura centrada na colocação de questões, na discussão e no debate de ideias, é capaz de perspectivar ideias sobre as actividades e experiência vivida na formação de modo fundamentado.

Integração (qualidade dos trabalhos produzidos) – evidencia a aplicação das competências visadas pela formação (anteriormente observadas e apreciadas) nos diversos trabalhos desenvolvidos – roteiros de trabalho, simulações, debates e trabalhos em grupo –, adoptando uma ética centrada no respeito pelo trabalho pedagógico e pelo projecto de desenvolvimento pessoal do formando.

FICHA DE TRABALHO 6

Ficha de Apresentação dos Resultados Finais Obtidos

[illegible]

The image features a stylized folder icon on a solid magenta background. The folder is represented by a large, rounded rectangle with a smaller, slightly offset rectangle inside it, creating a 3D effect. A tab is visible on the left side of the inner rectangle. The text "DOCUMENTOS DE APOIO" is written in white, uppercase letters on the inner rectangle.

DOCUMENTOS
DE APOIO

TEXTO DE APOIO 1

Ferreira, P. T. (1999): *Animar Uma Actividade de Formação*, ed. Multinova, pp. 175-182.

A leitura do livro de Paulo Ferreira (pp. 175-182) pode contribuir favoravelmente para a preparação do início da primeira sessão no que respeita ao acolhimento dos participantes.

A apresentação e o acolhimento dos participantes no início da formação assumem formas diversas.

Na abertura deste curso propomos uma apresentação através de um *Ice breaker* (quebra-gelo). No entanto, a sua aplicação exige por parte do formador conhecimentos da técnica e o domínio dos pressupostos.

O autor discute a forma como o formador deve promover o acolhimento dos participantes numa sessão de formação e distingue dois modelos de apresentação possíveis. Salienta ainda as principais vantagens da apresentação.



TEXTO DE APOIO 2

Noyé, Didier e Piveteau, Jacques (1987): *Guide pratique du formateur – L’art de concevoir et d’animer une formation*, capítulo 4, Insep éditions.

A leitura do capítulo que se indica pode contribuir favoravelmente para a preparação do trabalho a realizar no roteiro de trabalho 1.

Neste capítulo o autor discute a importância de planear as sessões de formação de acordo com os objectivos pretendidos e ao encontro das necessidades dos formandos. Classifica, tal como Goguelin*, os métodos em três tipos – os afirmativos, que incluem os expositivos e os demonstrativos, os interrogativos e os activos. Caracteriza e distingue método de técnica e apresenta uma breve descrição de cerca de dezasseis técnicas.

**La formation continue des adultes*, PUF.

TEXTO DE APOIO 3

Ramos, Lucília (1993): «Os Métodos Activos», in revista *Formar* n.º 9, IEFP.

A leitura deste documento pode contribuir favoravelmente para a preparação do trabalho a realizar no roteiro de trabalho 1.

Neste artigo a autora discute a noção de método pedagógico no contexto da situação de formação. Para esta autora o método é «o modo de gestão da rede de relações que se estabelece entre o formador, o formando e o saber». Salienta a importância dos métodos activos e caracteriza-os em seis ideias de base – a motivação, a adequação da formação ao nível dos formandos, a actividade de pesquisa de informação, a compreensão dos objectivos, a necessidade de realizar aprendizagens significativas e a aplicação dos saberes à realidade. Salienta ainda a importância da interacção enquanto elemento facilitador da aprendizagem e distingue as noções de relação assimétrica e simétrica e os efeitos que estas produzem no contexto da aprendizagem. Refere ainda a importância do desenvolvimento da interacção social enquanto motor de aprendizagem e a necessidade de criação de espaços de formação que integrem situações de interacção educativa remetendo para a importância do papel do formador enquanto animador/facilitador das aprendizagens.



TEXTO DE APOIO 4

Ferreira, P. T. (1999): *Animar Uma Actividade de Formação*, Ed. Multinova pp. 132-152.

A leitura deste excerto pode contribuir favoravelmente para a preparação do trabalho a realizar no roteiro de trabalho 2, designadamente no que diz respeito à operacionalização de um contexto de formação.

O excerto que seleccionámos, extraído do livro de Paulo Trindade Ferreira, ilustra de modo bastante simples e objectivo as etapas a considerar no planeamento de uma actividade de formação. O autor identifica e descreve nove etapas – recolha de dados, caracterização do perfil de entrada, definição do perfil de saída, identificação das necessidades de formação, formulação de objectivos, elaboração do programa de formação, selecção dos métodos, organização logística e animação da actividade formativa.

TEXTO DE APOIO 5

Segurado, Margarida (2004): *A Imagem Reflectida através da Simulação das Metodologias e Estratégias de Formação*.

A simulação é uma estratégia de formação activa por excelência, na qual a aprendizagem decorre da vivência de situações recriadas em sala que vão constituir uma base da auto e hetero-reflexão.

No roteiro de trabalho 3 propõe-se a simulação de formas de aplicação de dispositivos metodológicos. No texto que se apresenta abaixo, reflectimos sobre as características da simulação, o que esta pode promover enquanto estratégia de auto e hetero-conhecimento, os cuidados a ter na sua aplicação. Destaca-se ainda o papel e competências do formador na utilização desta estratégia de formação.

Na simulação que vamos utilizar no âmbito deste referencial pede-se aos participantes para, em grupo, aplicarem uma metodologia de formação adequada a determinado contexto previamente estabelecido.

Pretende-se criar situações de ensino-aprendizagem que permitam aos formandos experimentar a utilização de metodologias e estratégias de formação revendo-se, auto-analisando, tomando consciência das suas formas de intervenção, e com base nas vivências individuais e grupais poderem adquirir novas competências neste âmbito.

A colaboração de todo o grupo é fundamental para o sucesso desta actividade. A observação de cada desempenho pressupõe que os participantes tenham em conta a forma como se sentiram e apreciaram o seu trabalho e o dos colegas, e proponham alternativas de melhoria.

O grupo de participantes é um recurso de aprendizagem fundamental, não só como «figurante» do processo de simulação mas essencialmente como observador do desempenho realizado e como proponente de alternativas de comportamento. A actividade formativa é assim sustentada pela interacção entre os

membros do grupo de formação, dependendo os resultados alcançados do contexto afectivo e cognitivo que se criou. Neste âmbito, o formador que anima o processo é um regulador, que estabelece e faz respeitar os princípios da técnica, que gere as participações, que sistematiza as conclusões.

A simulação não é um fim mas o início de um trabalho de reflexão e desenvolvimento das competências associadas à utilização das metodologias e estratégias de formação. O papel do formador é o de conduzir o grupo em formação no sentido da identificação e desenvolvimento das estratégias que permitem otimizar as competências de cada participante.

A simulação potencia aprendizagens a vários níveis. Quando se realiza este tipo de trabalho aprende-se pelo processo analítico. O participante deve perceber o que visa a simulação e como pode ser desenvolvida, pois o que se pretende é treinar capacidades de observação e introspecção, sentido crítico e exposição a situações.

A condução das simulações é realizada de forma algo variada, o que se poderá explicar pelas diferentes concepções/modelos de aprendizagem que cada formador partilha. A que propomos neste referencial é uma forma possível baseada em pressupostos humanistas.

A simulação implica uma preparação bastante cuidada: é necessário que os participantes envolvidos tenham compreendido/interiorizado, de uma maneira tão clara quanto possível, os objectivos e a forma como decorre o processo. Os participantes devem compreender que o que vai estar em causa é a simulação da utilização de metodologias e estratégias de formação para um contexto específico. Cada um deve agir como formador de uma situação «real» e não como um colega a interagir com outros colegas.

Esta técnica baseia-se na cooperação do grupo, cooperação em termos de análise das situações mas também de contribuição para que elas se possam realizar. É fundamental que o grupo de participantes apresente comportamentos

coerentes com a definição do contexto de cada simulação. Estes comportamentos expressam-se no tipo de actividades que praticam, de questões que colocam, de linguagem que utilizam, de expectativas que apresentam... A naturalidade do comportamento desse grupo de participantes também é fundamental: este deve colocar as questões, as dúvidas e os problemas que colocaria se estivesse naquela situação, isto é, deve procurar tanto quanto possível «vestir a pele» que lhe for dada de modo a tornar verosímil a intervenção.

O objectivo das simulações é criar uma situação de «laboratório» onde os participantes vão «experimentar» o seu desempenho como formadores na condução de metodologias e estratégias de formação. Pretende-se criar um contexto protegido em que estes possam praticar e reflectir sem sofrer a pressão ou as consequências de uma situação real.

O formador deve sensibilizar o grupo, que deve comprometer-se a não levar para fora o que se passa na sala de formação e a assumir que não são as pessoas que estão em causa mas sim a forma de utilizar as metodologias e estratégias de formação.

O espaço deve ser preparado pelos intervenientes, que deverão organizar os meios de acordo com o que lhes parecer mais lógico.

Para este trabalho sugerimos que a ordem dos comentários seja feita da seguinte forma: comentário dos intervenientes, comentário do grupo, comentário do formador, comentário dos intervenientes.

O facto de se solicitar aos intervenientes que simularam para falarem em primeiro lugar permite que estes verbalizem logo o que sentiram e façam o reconhecimento da situação. A opção do formador em comentar os desempenhos depois dos observadores resulta do facto de a sua intervenção constituir uma síntese dos comentários realizados, da situação observada, orientadora e sistematizadora das aprendizagens que se podem realizar. Evita também que o grupo se sinta condicionado pela sua apreciação. O formador deve ser considerado um

observador privilegiado devido ao domínio que detém dos assuntos. É a ele que cabe perceber o processo dos participantes que realizaram a simulação mas também a dinâmica gerada no grupo. Sendo um processo de vivência comum, é necessário estar atento à forma como o grupo «sente» a experiência. O formador surge como uma figura de referência que deve orientar o seu comportamento pela isenção.

Um cuidado fundamental a ter durante a fase da análise é evitar a realização de comparações entre os intervenientes que realizaram a simulação. Isto aplica-se quer ao formador quer aos formandos. Para evitar este tipo de situação, o formador deve frisar que não se pretendem comparações entre pessoas e promover a discussão sobre o que foi bem conseguido e tem de ser melhorado em cada metodologia simulada. A análise das simulações deve, assim, centrar-se numa apreciação pormenorizada dos comportamentos observados e dos procedimentos adoptados em cada metodologia e estratégia de formação apresentada. Os comentários generalistas são a evitar. Não interessa dizer que se «gostou», que «foi bom», que «está insuficiente»; pelo contrário, devem-se analisar comportamentos concretos e justificar porque se considera que esses comportamentos foram adequados ou não.

Os comentários dos participantes devem ser conduzidos de forma a desenvolver a crítica assertiva: não basta referir que a pessoa teve um comportamento indesejado/a melhorar mas também como o poderia melhorar. Assim, o grupo deve apresentar propostas alternativas para os aspectos menos conseguidos. A instrumentalidade das grelhas de observação que se utilizam reduzem significativamente a realidade mas ao mesmo tempo conferem maior objectividade e sistematização dos dados recolhidos porque dão indicações aos observadores sobre «para onde olhar».

Assim, um dos objectivos da utilização de grelhas de observação é criar objectividade na análise das situações e evitar a apreciação condicionada unicamente por factores subjectivos e afectivos. Contudo, poderão existir elementos relevantes que se vivenciam numa situação e não estão expressos na grelha, pelo

que os comentários podem ir para além dos parâmetros considerados em cada uma.

Pelo que ficou dito percebe-se que a realização da análise e síntese das simulações implica uma muito boa preparação psicopedagógica por parte do formador que coordena o processo. Por um lado necessita de um bom domínio dos conhecimentos técnicos sobre metodologias e estratégias de formação, por outro de um conjunto de competências relacionais e comunicacionais que permitam o estabelecimento de um clima positivo, construtivo e facilitador da aprendizagem neste contexto.

A utilização de simulações, enquanto estratégia de desenvolvimento de competências, implica por parte do formador:

- ▶ **Observação** – adquirir informações, perceber a realidade como um todo, estar atento aos índices verbais e não verbais do comportamento e à dinâmica gerada.
- ▶ **Análise** – decompor os objectos nos seus elementos constitutivos, enumerar qualidades e aspectos a melhorar, distinguir pontos-chave.
- ▶ **Teorização** – repensar a realidade, associar, generalizar, inferir, deduzir, construir modelos, pesquisar.
- ▶ **Síntese** – discutir valores, apreciar, criticar, debater, resolver problemas, propor soluções.
- ▶ **Aplicação e transferência do aprendido** – planejar, organizar, realizar, produzir.

Enquanto formador que anima todo o processo de simulação, apreciar o desempenho do outro e dar-lhe *feedback* envolve competências de observação, sensibilidade e objectividade.

- ▶ **Observação** porque o papel de formador é o de reter com pormenor e precisão o material observado, fazendo-o com rigor com base em instrumentos de recolha de dados.

- ▶ **Sensibilidade** porque lhe cabe devolver o material observado com sentido crítico e pedagógico sem ferir as susceptibilidades, isto é, de forma construtiva e positiva.
- ▶ **Objectividade** porque é essencial ser «cirúrgico» na análise, tornar explícito o que foi observado e salientar com exemplos recolhidos os aspectos identificados.

Entendemos que as simulações que propomos realizar neste curso se constituem como momentos privilegiados de aprendizagem dado que nem sempre é possível e frequente na nossa actividade profissional podermos sujeitar o nosso trabalho à apreciação dos outros. A simulação pode facilitar a emergência e o desenvolvimento de aprendizagens em situação, através do desempenho que é realizado, potenciando as mudanças necessárias à adaptação pessoal e socio-profissional do formador.

TEXTO DE APOIO 6

Cardoso, Alice: «Como e Porquê se Aprende», in revista *Dirigir* n.º 69, Setembro-Outubro de 2000, IEFP, pp. 48-53.

A leitura deste excerto pode contribuir favoravelmente para o trabalho a realizar no roteiro de trabalho 4.

Neste artigo a autora distingue duas formas de aprendizagem – tentativa e erros e reflexão. Salienta a importância da organização mental no acto de aprendizagem e contextualiza-a referindo-se ao desenvolvimento histórico do homem primitivo.

Destaca ainda a importância da imitação e da interacção no desenvolvimento das formas de aprendizagem social, designadamente ao nível dos comportamentos e da utilização das linguagens.

FICHA DE CORRECÇÃO 1A

Quadro-Síntese dos Métodos e Estratégias

(Para ser utilizada na correcção da actividade proposta no roteiro de trabalho 1.)

CONTEXTO DA EDUCAÇÃO/ FORMAÇÃO DE ADULTOS				
MÉTODOS E ESTRATÉGIAS	OBJECTIVOS	CARACTERÍSTICAS	PROCEDIMENTOS DE APLICAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Centrado na transmissão de saberes. EXPOSITIVO	Facilitar a aprendizagem de conteúdos determinados através da exposição.	Rapidez. Suscita pouco a actividade dos participantes. Adequa-se a um grupo numeroso. Não tem em conta a individualização da aprendizagem. O controlo da aprendizagem é geralmente feito a longo prazo.	Introdução (vamos falar de...): • comunicação dos objectivos; • motivação para o tema; • avaliação dos pré-requisitos. Desenvolvimento (estamos a falar de...): • observação; • comunicação; • motivação. Conclusão (falámos de...): • relação com os objectivos; • conclusão; • ligação à sessão seguinte.	O formador deve ter presente que a exposição, pelas suas características, não mobiliza o formando activamente, pelo que deve ser utilizada em articulação com outras estratégias e não durante muito tempo consecutivo.



FICHA DE CORRECÇÃO 1B

Quadro-Síntese dos Métodos e Estratégias

(Para ser utilizada na correcção da actividade proposta no roteiro de trabalho 1.)

CONTEXTO DA EDUCAÇÃO/ FORMAÇÃO DE ADULTOS				
MÉTODOS E ESTRATÉGIAS	OBJECTIVOS	CARACTERÍSTICAS	PROCEDIMENTOS DE APLICAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Centrados na aprendizagem pela repetição. DEMONSTRATIVO	Facilitar a aprendizagem através da prática individualizada.	Permite a participação dos formandos. É moroso. Favorece a motivação. Possibilita uma aprendizagem individualizada. Exige diversidade de equipamentos e recursos pedagógicos. Possibilita a prática intensa. Exige da parte do formador uma preparação cuidada e competência técnica. Facilita a avaliação dado que a aprendizagem é directamente observável. Apela pouco ao pensamento criativo e à imaginação dos participantes. É adequada a diferentes contextos socioprofissionais. Exige uma presença permanente do formador, podendo criar atitudes de dependência por parte de alguns participantes.	Preparação do formando: • localização; • contexto; • motivação. Explicação da tarefa por etapas: • exercícios e repetição; • demonstrações com apelo aos órgãos dos sentidos (mostrar, ilustrar, explicar). Realização prática: • acompanhamento; • ganho progressivo de autonomia; • correcções; • esclarecimentos por parte do formador.	

FICHA DE CORRECÇÃO 1C

Quadro-Síntese dos Métodos e Estratégias

(Para ser utilizada na correcção da actividade proposta no roteiro de trabalho 1.)

CONTEXTO DA EDUCAÇÃO/ FORMAÇÃO DE ADULTOS				
MÉTODOS E ESTRATÉGIAS	OBJECTIVOS	CARACTE- RÍSTICAS	PROCEDIMENTOS DE APLICAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Centrado na actividade dos participantes. ACTIVO: <i>Brainstorming</i>	Encontrar soluções para problemas.	Eficácia. Morosidade. Simplicidade de aplicação.	Apresentação do problema por parte do formador 1. Apresentação das regras de funcionamento para o trabalho a desenvolver (podem ser afixadas na parede da sala): – É proibida a crítica. – Até o maior disparate é bem-vindo. – Os participantes devem jogar com as ideias apresentadas. – Procurar o máximo de ideias possível. 2. Apresentação do objectivo do trabalho ao grupo procurando criar um clima de empatia facilitador da comunicação e da expressão de ideias. 3. Apresentação ao grupo de um problema bem definido e certifica-se de que todos compreenderam o que se pretende. 4. Relembra as regras do jogo. Exposição das ideias por parte do formador 5. O formador regista no bloco gigante ou no quadro todas as ideias produzidas tal e qual foram emitidas. 6. Encoraja o grupo a combinar e a criar novas ideias. Esgotado o tempo desta fase, que é variável consoante o grupo, o formador sugere um intervalo. Análise e selecção das ideias 7. O grupo deve seleccionar as ideias que mais contribuem para uma solução do problema no sentido de o resolver, procurando responder às questões que ele coloca e prevendo algumas das suas consequências. 8. Discussão das ideias através da avaliação dos porquês de cada uma delas. 9. Sistematização das ideias apuradas pelo grupo através de consenso. 10. Apresentação das ideias seleccionadas através da pirâmide de ideias ou ficha de ideia.	Devem existir condições ambientais favoráveis à sua realização, designadamente uma sala agradável, cómoda, com luz, num local arejado e sem ruídos. A partir de um problema simples que é colocado ao grupo, cada participante deve «produzir» o maior número possível de ideias, sem criticar as suas nem as ideias dos colegas. Os problemas a apresentar ao grupo devem sempre ser simples e restritos. Se se tratar de um problema complexo, este deverá ser analisado e decomposto, realizando-se tantas sessões de <i>brainstorming</i> quantos os problemas identificados de forma o mais simples possível.



FICHA DE CORRECÇÃO 3A

Grelha de Observação de Métodos e Estratégias de Formação

(Para ser utilizada na análise do desempenho proposto no roteiro de trabalho 3.)

Método Utilizado: Centrado na Transmissão de Saberes (Expositivo)

Destinatário: _____

	ITENS	BEM CONSEGUIDO	A MELHORAR
PREPARAÇÃO	Define os objectivos pedagógicos.		
	Prepara os recursos pedagógicos.		
	Estrutura os conteúdos de acordo com uma sequência lógica/pedagógica.		
DESENVOLVIMENTO	Comunica os objectivos de modo operacional.		
	Faz uma ligação com a sessão anterior.		
	Avalia os pré-requisitos fazendo perguntas, caso haja.		
	Motiva (apela à experiência, refere a utilidade).		
	Ilustra (dá exemplos...).		
	Promove a comunicação não verbal.		
	Utiliza uma postura adequada (sem maneirismos ou gestos abertos).		
	Utiliza uma linguagem adequada ao grupo de participantes (vocabulário, siglas, estrangeirismos, termos técnicos...).		
	Utiliza inflexões na voz.		
	Distribui o olhar por todos os participantes.		
	Comunica a ideia três vezes.		
	Utiliza um discurso com uma sequência lógica e estruturada (centrado nos objectivos).		
CONCLUSÃO	Estabelece uma relação biunívoca (revela disponibilidade e flexibilidade).		
	Esclarece dúvidas no momento, está atento ao comportamento não verbal dos participantes...).		
	Reformula e sintetiza.		
	Faz uma ligação à sessão seguinte.		

FICHA DE CORRECÇÃO 3B

Grelha de Observação de Métodos e Estratégias de Formação

(Para ser utilizada na análise do desempenho proposto no roteiro de trabalho 3.)

Método Utilizado: Centrado na aprendizagem pela repetição (Demonstrativo)

Destinatários: _____

ITENS		BEM CONSEGUIDO	A MELHORAR
PREPARAÇÃO	Define os objectivos pedagógicos.		
	Prepara o material necessário.		
	Coloca adequadamente os participantes.		
DESENVOLVIMENTO	Comunica os objectivos de um modo operacional.		
	Testa os pré-requisitos, caso existam.		
	Apresenta o material.		
	Motiva os participantes (utilidade).		
	Justifica os porquês (contexto).		
	Explica como se executa a operação.		
	Executa enquanto explica a operação; demonstra lentamente.		
	Solicita a execução das operações aos participantes, fazendo um acompanhamento individual.		
	Deixa os participantes executarem autonomamente, referindo antecipadamente cada passo.		
CONCLUSÃO	Corrige os erros encontrados.		
	Reformula e sintetiza.		
	Avalia comunicando os resultados alcançados.		

FICHA DE CORRECÇÃO 3C

Grelha de Observação de Métodos e Estratégias de Formação

(Para ser utilizada na análise do desempenho proposto no roteiro de trabalho 3.)

Método Utilizado: Centrado na actividade dos participantes (Jogo de papéis – *Role Play*)

Destinatários: _____

	ITENS	BEM CONSEGUIDO	A MELHORAR
PREPARAÇÃO	Define os objectivos pedagógicos.		
	Planifica a teatralização: criação dos papéis, gestão dos tempos, organização do grupo.		
	Prepara os recursos pedagógicos: papéis e grelhas de observação e os meios audiovisuais.		
DESENVOLVIMENTO	Apresenta ao grupo a técnica do <i>role play</i> e dá instruções sobre como vai ser desenvolvida (fases, tempos, cuidados a ter na análise, importância do papel dos observadores e dos «actores»).		
	Solicita a participação dos «actores» intervenientes.		
	Solicita a participação dos observadores e dá instruções.		
	Promove a teatralização dos papéis apelando à participação de todos.		
	Estabelece uma relação empática (revela disponibilidade e flexibilidade, esclarece dúvidas no momento, está atento ao comportamento verbal e não verbal dos participantes e aos tempos).		
	Promove a análise do desempenho observado, de acordo com a seguinte ordem: intervenientes («actores»), observadores, formador, intervenientes («actores»).		
	Fomenta a discussão, gerindo adequadamente a dinâmica grupal criada (está atento às diferentes participações, promove no grupo e mantém o distanciamento afectivo face aos papéis teatralizados, orienta e conduz a discussão em torno dos objectivos/competências desejadas).		
	Gere adequadamente os tempos (preparação, teatralização, análise).		
CONCLUSÃO	Promove a síntese ligando os aspectos que emergiram da discussão com os objectivos da sessão.		
	Promove uma conclusão sobre o essencial da experiência vivida.		

FICHA DE CORRECÇÃO 3D

Grelha de Observação de Métodos e Estratégias de Formação

(Para ser utilizada na análise do desempenho proposto no roteiro de trabalho 3.)

Método Utilizado: Centrado na actividade dos participantes (Estudo de Caso)

Destinatários: _____

ITENS		BEM CONSEGUIDO	A MELHORAR
PREPARAÇÃO	Define os objectivos pedagógicos.		
	Planifica o caso: criação e/ou reformulação de um caso já existente, gestão dos tempos, organização do grupo.		
	Prepara os recursos pedagógicos: o caso e os meios audiovisuais.		
DESENVOLVIMENTO	Apresenta o caso ao grupo e relaciona-o com os objectivos/competências desejadas.		
	Dá instruções sobre como vai ser desenvolvida a técnica (análise individual, análise em subgrupo, análise em grande grupo, generalização/extrapolação) e os respectivos tempos.		
	Orienta a fase da análise individual (promove a leitura e o registo escrito da primeira impressão dos formandos sobre o caso).		
	Orienta a fase da análise em subgrupos (promove a constituição dos subgrupos, anima-os em torno do caso sem emitir opinião, mesmo que solicitado directamente por algum formando, solicita a eleição do porta-voz em cada subgrupo).		
	Estabelece uma relação empática e revela disponibilidade e flexibilidade (esclarece dúvidas no momento, está atento ao comportamento verbal e não verbal dos participantes).		
	Orienta a fase de generalização e extrapolação – acompanha e anima a discussão que se estabelece entre os vários elementos dos subgrupos conduzindo-a de modo semidirectivo.		
	Gere de forma adequada as diferentes participações.		
	Fomenta a discussão em torno do material analisado, gerindo adequadamente a dinâmica grupal criada.		
	Gere adequadamente os tempos (análise individual, análise em subgrupos, análise em grande grupo, generalização/extrapolação).		
CONCLUSÃO	Sintetiza ligando os aspectos que emergiram da discussão com os objectivos da sessão.		
	Faz uma conclusão sobre os aspectos fundamentais que emergiram da discussão e promove a extrapolação para a realidade profissional dos formandos.		

Todos os referenciais produzidos pelo Centro Nacional de Formação de Formadores encontram-se disponíveis, para consulta e impressão, na Internet, no sítio do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

www.iefp.pt

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as já editados pelo CNFF:

Gestão da Formação

José Lencastre, José Carlos Felício, Francisco Baptista

Concepção e Produção de Materiais para Auto-Estudo

Teresa Morgado da Silva Salão Lopes

Animação de Grupos em Formação

Rosa Coutinho Cabral

Avaliação das Aprendizagens

Maria Leonor de Almeida Domingues dos Santos, Jorge Manuel Bento Pinto

Para Uma Cidadania Activa: a Igualdade de Homens e Mulheres

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Técnicas de Avaliação na Formação

Antonieta Guerreiro Romão, António Augusto Fernandes, José Filipe Rafael

Utilização Pedagógica de Imagens Digitais

César Augusto Pinto Teixeira

Sistemas e Metodologias de Formação Profissional em Portugal • 1960-2003

Maria de Lurdes Vieira

Exploração Pedagógica de Recursos Didácticos – do Audiovisual ao Multimédia

António Manuel Gaspar Volante Nobre

Desenvolvimento de Recursos Formativos para a Internet – *WebQuest*

Carolina Pereira

