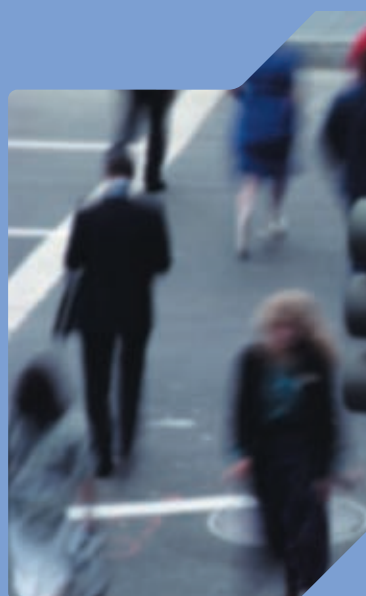


Referencial de  
Formação  
Pedagógica  
Contínua  
de Formadores/as

DESENVOLVIMENTO  
CURRICULAR



CENTRO NACIONAL DE FORMAÇÃO DE FORMADORES



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**Editor**

Instituto do Emprego e Formação Profissional

**Colecção**

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

**Autor**

Maria Helena Peralta

**Título**

*Desenvolvimento Curricular*

**Coordenação Técnica**

Centro Nacional de Formação de Formadores  
Núcleo de Inovação e Desenvolvimento

**Direcção Editorial**

Gabinete de Comunicação  
Núcleo de Actividades Promocionais

**Revisão**

Laurinda Brandão

**Design**

SW – Comunicação e Marketing Estratégico, Lda.

**Tipografia**

Printipo, Lda.

**Tiragem**

300 exemplares

**ISBN**

978-989-638-000-7

**Depósito Legal**

259.974/07

**Data de Edição**

2007



## MISSÃO E ATRIBUIÇÕES DO CNFF

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 IEFP, 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 IEFP, 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 entregajudam 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.

### **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 outras tantas 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 necessidades reais 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](http://www.iefp.pt).

# ÍNDICE

PÁG.

## **GUIA DE DESENVOLVIMENTO ..... 11**

1. Enquadramento ..... 13
2. Destinatários ..... 15
3. Finalidades ..... 16
4. Objectivos Gerais/Competências  
Visadas ..... 17
5. Princípios Orientadores e Conteúdos ..... 18
6. Modelo de Desenvolvimento Curricular .... 22
7. Metodologia de Desenvolvimento  
da Formação ..... 24
8. Planificação da Formação ..... 28
9. Avaliação ..... 35
10. Glossário ..... 39
11. Bibliografia ..... 40

## **FICHAS DE TRABALHO ..... 43**

## **TEXTOS DE APOIO ..... 63**



The background of the image is a solid blue color. Overlaid on this is a stylized graphic of a folder. It consists of a large, light blue rounded rectangle with a darker blue border. In the top-left corner of this rectangle, there is a smaller, slightly offset light blue shape that mimics the look of a folder tab. Inside the main light blue area, towards the top-left, there is another smaller, slightly offset light blue shape, also mimicking a folder tab. The text 'GUIA DE DESENVOLVIMENTO' is centered within the main light blue area, below the inner tab shape.

# GUIA DE DESENVOLVIMENTO





# 1. ENQUADRAMENTO

Parece-nos importante iniciar este referencial com uma tentativa de clarificação de alguns dos conceitos em que assenta o curso que ele promove: referencial, currículo, desenvolvimento curricular e competência.

## **O que é e para que serve um referencial?**

Com o termo referencial, oriundo da linguística, designa-se um sistema de relações – referências – que se estabelecem entre o signo (as palavras) e o objecto real ou imaginário que ele representa.

Transferido para o contexto da formação, um referencial identifica-se com um modelo ou uma representação da realidade, isto é, com um objecto com o qual podemos relacionar e comparar a nossa actuação, quer estejamos a falar de processos ou dos produtos dessa acção.

## **O que se entende aqui por currículo?**

Sem entrar no terreno da discussão sobre os vários significados e acepções deste termo, situamo-nos numa perspectiva próxima do terreno do ensino e da aprendizagem, definindo currículo como as actividades e as experiências de aprendizagem/formação realizadas pelos formandos no contexto de uma instituição de formação. Toma-se, assim, como centro dessas actividades o sujeito em formação e o contexto em que esta decorre e atribui-se grande importância à amplitude e diversificação das experiências de aprendizagem e das actividades associadas ao currículo.

## **O que se entende aqui por desenvolvimento curricular?**

Desenvolvimento curricular é entendido aqui, em sentido amplo, como um conjunto de conhecimentos, de diferente natureza, e de práticas implicadas na concepção, planificação, realização e avaliação, em diferentes níveis institucionais e de modo adequado a diferentes situações de formação. Refere-se a todos os aspectos do processo de construção do currículo, incluindo análise da situação,

definição de objectivos, decisões sobre o conteúdo e a sua organização, actividades de aprendizagem e métodos de ensino, bem como desenvolvimento de estratégias de avaliação.

### **Qual o conceito de competência de que este referencial é tributário?**

A competência descreve o modo de realizar adequadamente uma acção, de responder a uma solicitação ou resolver um problema numa situação concreta. Entende-se por competência, neste referencial, a disposição dos formadores para responderem a situações deste tipo, no âmbito do desenvolvimento curricular, mobilizando os conhecimentos que adquiriram e as capacidades e atitudes que desenvolveram, de modo a resolverem com sucesso os problemas suscitados por essa situação. A competência é, em primeira linha, individual, contextualizada, isto é, ligada a situações concretas nas quais se possa demonstrar, mas é também transferível para outros contextos. A competência pode melhorar-se e desenvolver-se num processo de progressão contínua, dependente da participação activa, reflexiva e auto-regulada do sujeito competente. Pode avaliar-se e classificar-se de acordo com níveis de desenvolvimento.

Em síntese, este documento tem, por um lado, e no caso concreto da formação a que se destina, uma função de ancoragem da prática de gestores e construtores de currículos, ganhando um estatuto semelhante ao de um programa sem, no entanto, lhe assumir a carga normativa e prescritiva. Por outro lado, cabe-lhe contribuir para promover e facilitar a colaboração entre instituições que perseguem o mesmo fim, no âmbito da formação profissional, fornecendo uma base para o reconhecimento mútuo de competências e de qualificações.

Espera-se, assim, que este referencial, e as acções de formação a que dá lugar, sejam entendidos pelos formadores e pelos formandos como uma orientação no processo de desenvolvimento da sua competência de construtores autónomos de currículos, a diferentes níveis e em diferentes situações de formação, não como a aplicação de uma receita mas como um estímulo à capacidade de decidir em situação.

## 2. DESTINATÁRIOS

São destinatários deste referencial de formação os formadores de formadores ou formadores com autonomia e capacidade de decisão sobre a organização, o desenvolvimento e a implementação de currículos. Espera-se, assim, que os candidatos à formação, apoiada por este referencial, já tenham adquirido as competências gerais e essenciais necessárias à sua função de formadores e que tenham experiência nessa função, tendo para tal utilizado outros documentos curriculares orientadores da sua prática ou construído o seu próprio plano de formação.

Deste modo, se considerarmos uma escala de níveis de progressão no contínuo da sua formação, no que diz respeito ao desenvolvimento da competência de «desenvolvimento curricular», e numa perspectiva de formação ao longo da vida, entendemos que este curso se destina, prioritariamente, a candidatos que se enquadrem no nível II ou que se aproximem da caracterização do nível III.

| ESCALA DE NÍVEIS <sup>1</sup>                                              |       |                               |                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PROGRESSÃO                                                                 | NÍVEL | DESIGNAÇÃO                    | DESCRIÇÃO                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>complexidade</b><br><br><b>imprevisibilidade</b><br><br><b>inovação</b> | I     | Nível básico/<br>principiante | Aquisição de conhecimentos e de competências.<br>Contacto, pela observação e pela informação, com a prática de desenvolvimento curricular.<br>Primeiras experiências de planificação.<br>Enfoque cumulativo.              |
|                                                                            | II    | Nível elementar               | Ênfase no saber-fazer.<br>Desenvolvimento de competências centradas nos procedimentos metodológicos de construção e desenvolvimento de currículos.<br>Enfoque técnico.                                                    |
|                                                                            | III   | Nível profissional            | Do saber-fazer ao saber como conhecer.<br>Orientação para a criação de novas competências.<br>Desenvolvimento da autonomia no processo de desenvolvimento de currículos.<br>Enfoque na reflexão e no aprender a aprender. |
|                                                                            | IV    | Nível especialista            | Conhecimento personalizado.<br>Qualidade na acção e facilitador da acção de outros formadores.<br>Produção de informação fiável, credível e acessível aos outros formandos.<br>Capacidade de inovar e de criar.           |

<sup>1</sup>Esta escala foi construída expressamente para este referencial e resulta de várias perspectivas teóricas sobre níveis de progressão no desenvolvimento profissional.



### 3. FINALIDADES

Desenvolver competências de concepção, desenho, implementação e avaliação de currículos de formação.

Dotar os participantes de competências que lhes permitam conceber e produzir materiais curriculares.



## 4. OBJECTIVOS GERAIS/COMPETÊNCIAS VISADAS

Espera-se que o trabalho com base neste referencial contribua para que os seus destinatários desenvolvam a competência de construtores de currículos e que para tal:

- a) adquiram conhecimentos que sirvam de fundamento à tomada de decisões sobre o processo de desenvolvimento curricular;
- b) desenvolvam procedimentos que facilitem a concepção, planificação, implementação e avaliação da formação;
- c) desenvolvam uma atitude favorável à procura de qualidade na formação.



## 5. PRINCÍPIOS ORIENTADORES E CONTEÚDOS

### Princípios orientadores

Sendo os destinatários deste referencial os formadores de formadores ou formadores com autonomia e capacidade de decisão sobre a organização, o desenvolvimento e a implementação de currículos, considera-se que, neste âmbito, o *Desenvolvimento Curricular* deve ser encarado como uma competência-chave, isto é, uma das que todos, neste caso todos os formadores, deveriam adquirir e do desenvolvimento da qual dependem os resultados das aprendizagens subsequentes. Tomando como base a definição inscrita no documento *Key Competences for Lifelong Learning*, da Comissão Europeia<sup>2</sup>, as «competências-chave representam um conjunto transferível e multifuncional de conhecimento, capacidades e atitudes de que todos os indivíduos necessitam para a sua realização e desenvolvimento pessoal, inclusão e emprego». Considera-se, assim, ser atributo dos formadores a demonstração de competência de construtores de currículos nas suas dimensões de concepção, desenho, implementação e avaliação.

Considerando, ainda, a aceção de competência tal como é explicitada nos documentos europeus, esta refere-se a uma combinação de conhecimentos, capacidades, aptidões e atitudes, implicando, ainda, da parte do aprendente/formando, a disposição para aprender e para aprender como aprender. No entanto, o desempenho competente pressupõe não um domínio parcial das componentes da competência, mas a sua combinação em função da situação em que é demonstrada. A competência é transferível para outras situações e contextos, é multifuncional, podendo ser usada para atingir vários objectivos, resolver diferentes tipos de problemas e realizar diferentes tipos de tarefas.

Ser competente no desenvolvimento do currículo é, assim, um pré-requisito para o desempenho adequado do papel e da função de um formador de formadores.

---

<sup>2</sup>European Commission, *Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework*. Bruxelas, EC, 2004.

## Conteúdos

As considerações anteriores levam a que, neste referencial, a ênfase seja dada às dimensões do conhecimento sobre a teoria do currículo, às capacidades de desenvolver currículos e à componente atitudinal. Consideram-se estas dimensões como conteúdos de que a competência «se alimenta» e sem o domínio dos quais não há transferência nem mobilização, logo não pode haver um desempenho competente.

São esses conteúdos, organizados em esquema, de forma analítica, por diferentes tipos de saberes, que seguidamente apresentamos.

## Quadro das Dimensões (conteúdos) da Competência «Desenvolvimento Curricular»

| A COMPETÊNCIA, NESTE QUADRO CONCRETO, CONSISTE NA MOBILIZAÇÃO DOS SEGUINTE ELEMENTOS ADAPTÁVEIS A DIFERENTES SITUAÇÕES E CONTEXTOS DE DESENVOLVIMENTO CURRICULAR |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOMÍNIO                                                                                                                                                          | DEFINIÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                                                     | CONHECIMENTO DECLARATIVO: FACTUAL E CONCEPTUAL (COMPETÊNCIA COGNITIVA)*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | CAPACIDADES: CONHECIMENTO PROCEDIMENTAL (COMPETÊNCIA FUNCIONAL)*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ATITUDES CONHECIMENTO ATTITUDINAL (COMPETÊNCIA PESSOAL, INTERPESSOAL E PROFISSIONAL)*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Desenvolvimento Curricular                                                                                                                                       | Desenvolvimento Curricular é entendido aqui, em sentido amplo, como conjunto de conhecimentos, de diferente natureza, e de práticas implicadas na concepção, planificação, realização e avaliação, em diferentes níveis institucionais e de modo adequado a diferentes situações de formação. | <p>Conhecimento da teoria do currículo, no que diz respeito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– conceitos e fundamentos;</li> <li>– modelos de currículo: da transmissão à autonomia do aprendente;</li> <li>– modelos por objectivos e modelos por competências;</li> <li>– currículo como projecto;</li> <li>– níveis de decisão curricular e respectiva planificação;</li> <li>– elementos do currículo – função, diferentes entradas no processo de planificação;</li> <li>– princípios organizadores dos vários desenhos curriculares;</li> <li>– desenho de instrução;</li> <li>– métodos, técnicas, tipologias, estratégias de ensino e de aprendizagem: do ensino expositivo à aprendizagem individualizada;</li> <li>– avaliação como elemento do currículo – tipos, modalidades, técnicas e instrumentos de avaliação.</li> </ul> | <p>Na sua prática como construtor de currículos, o participante demonstra capacidade de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– construir instrumentos de análise de currículos existentes;</li> <li>– fazer o diagnóstico da situação/a análise de necessidades;</li> <li>– analisar o referencial/os referenciais adequados e adaptá-los à realidade do grupo-alvo da formação;</li> <li>– identificar competências a desenvolver;</li> <li>– formular objectivos;</li> <li>– seleccionar e organizar conteúdos;</li> <li>– seleccionar, delinear e organizar estratégias;</li> <li>– construir e/ou adaptar materiais;</li> <li>– integrar materiais multimédia na planificação<sup>3</sup>;</li> <li>– ensinar processos de acesso à informação e à consulta de bases de dados<sup>4</sup>;</li> <li>– prever momentos, tipos e modalidades de avaliação;</li> <li>– construir os instrumentos de avaliação necessários<sup>5</sup>.</li> </ul> | <p>No processo de desenvolvimento do currículo, o participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– examina as suas atitudes e crenças face à sua função de formador em desenvolvimento curricular;</li> <li>– analisa as suas práticas tendo em consideração as suas características pessoais;</li> <li>– utiliza a informação recolhida para reflectir sobre essas práticas;</li> <li>– negocia, com os formandos, processos de planificação, estratégias a utilizar e os produtos/resultados a esperar;</li> <li>– está atento às necessidades e interesses dos formandos;</li> <li>– está motivado para aprender e para ensinar;</li> <li>– tem vontade de resolver os problemas que as situações concretas antecipam e provocam.</li> </ul> |

\*Terminologia utilizada no documento *Awards a European Qualification Framework for Lifelong Learning*. Brussels Comission of the European Communities, 2005.

<sup>3</sup>Remete-se a aprendizagem desta prática para os referenciais do IIEFP: Nobre, A. M., *Exploração Pedagógica de Recursos Didácticos*, s/l: IIEFP e Teixeira, C. A., 2004. *Utilização Pedagógica de Imagens Digitais*, s/l: IIEFP, 2004.

<sup>4</sup>Remete-se, em parte, a aprendizagem desta prática para os referenciais do IIEFP: Nobre, A. M., *Exploração Pedagógica de Recursos Didácticos*, s/l: IIEFP e Teixeira, C. A., 2004. *Utilização Pedagógica de Imagens Digitais*, s/l: IIEFP, 2004.

<sup>5</sup>Remete-se a aprendizagem desta prática para os referenciais do IIEFP: Nobre, A. M., *Exploração Pedagógica de Recursos Didácticos*, s/l: IIEFP e Teixeira, C. A., 2004. *Utilização Pedagógica de Imagens Digitais*, s/l: IIEFP, 2004.

Neste quadro, a competência demonstra-se mobilizando os conhecimentos, capacidades e atitudes (as competências parciais) desenvolvidos na formação para lidar com situações concretas e complexas de desenvolvimento curricular e revela-se pelos seguintes indicadores:

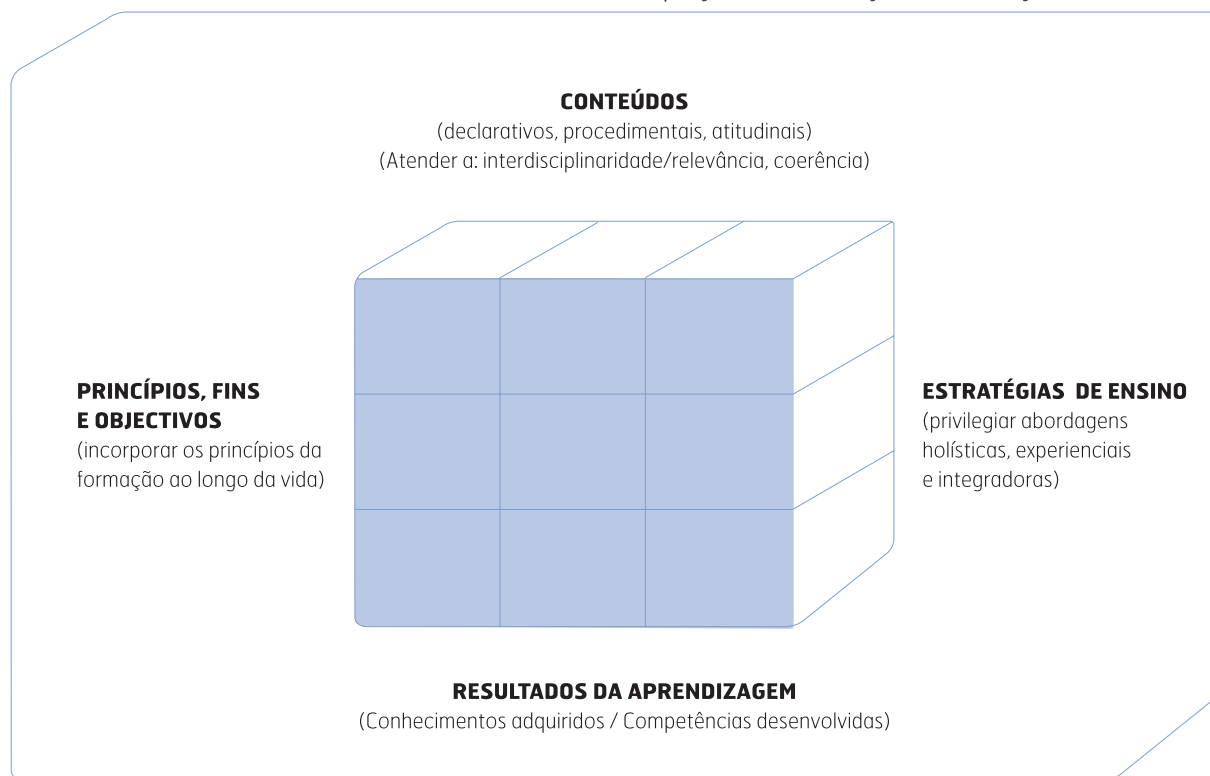
- analisar criticamente o currículo formal e adaptá-lo à realidade dos destinatários da formação;
- tomar decisões fundamentadas sobre o(s) modelo(s) de currículo a utilizar;
- analisar criticamente o currículo formal e adaptá-lo à realidade dos destinatários da formação;
- tomar decisões sobre o desenho curricular mais adequado à situação;
- decidir sobre o processo de instrução, isto é, sobre a metodologia a adotar na interação comunicativa (da formação transmissiva e centrada no ensino às metodologias centradas no aprendente, nomeadamente aprendizagem pela experiência, pela resolução de problemas, pela realização de tarefas, pelo projecto ou pela utilização de estratégias metacognitivas);
- seleccionar, dos recursos disponíveis, os mais adequados à situação curricular;
- decidir sobre os modos e técnicas de avaliação adequados à situação;
- avaliar o trabalho realizado;
- demonstrar uma atitude favorável à inovação, nomeadamente à integração das Tecnologias de Informação e Comunicação no currículo;
- partilhar materiais, ideias e tarefas de desenvolvimento do currículo;
- reflectir sobre o processo de desenvolvimento curricular e sobre os resultados alcançados;
- sugerir, se necessário, estratégias de remediação/reformulação.



## 6. MODELO DE DESENVOLVIMENTO CURRICULAR

Como base para o trabalho a realizar na acção de formação propõe-se o seguinte modelo, aberto à flexibilidade previsível face à diversidade de situações de aplicação, de formadores e de entidades formadoras.

### Modelo para o Desenvolvimento de Um Currículo (Flexibilidade, Adequação, Diferenciação, Qualificação)

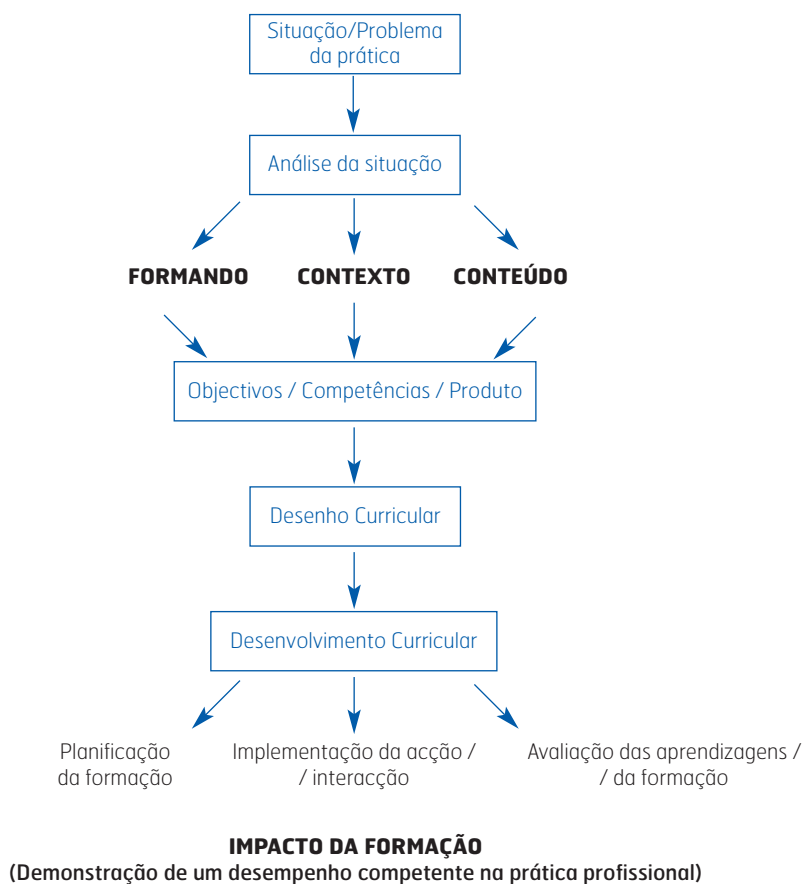


Pretende-se que o currículo se desenvolva de acordo com um modelo dinâmico e flexível, mas coerente com os princípios orientadores. Não há uma maneira única de desenvolver o currículo; esse desenvolvimento deve estar de acordo com o contexto e as circunstâncias que levaram à necessidade da sua elaboração e utilização.

Assim, escolhemos para representar essa dinâmica a imagem de um paralelepípedo que apresenta as várias possibilidades de construir um currículo, (re)combinando e ajustando as suas diferentes componentes.

Cabe aos vários intervenientes no processo de formação, com base neste modelo e nos elementos que o constituem, desenvolver o currículo que mais se adegue às necessidades suscitadas pela situação em que vai ser aplicado. Para tal, sugerimos o seguinte percurso metodológico, que pode funcionar como guia de acção:

### Processo de Construção de Um Currículo





## 7. METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO

A metodologia de desenvolvimento da formação será oportunamente referida com mais pormenor. No entanto, para já parece pertinente invocar dois aspectos centrais dessa metodologia no contexto de formação de adultos profissionais: o primeiro é a passagem do domínio do **ensino** para o da **aprendizagem**, valorizando as dinâmicas da inter-relação entre um e o outro; o segundo é a ênfase dada ao processo de aprender e de aprender a aprender, no caso deste referencial mediado pelo uso de um **portefólio** como estratégia de apoio a esse processo.

### Aprendizagem

Hoje, a formação dificilmente pode ser considerada um somatório de aprendizagens formais resultantes de participações em acções pontuais, desligadas do contínuo que é o aprender ao longo da vida. Assim, considera-se aqui aprendizagem, segundo a definição produzida pelo Cedefop<sup>6</sup>, como:

um processo cumulativo no qual os indivíduos vão assimilando gradualmente entidades (conceitos, categorias e padrões ou modelos de comportamento) cada vez mais complexas e abstractas e/ou adquirem capacidades e competências cada vez mais amplas. Este processo ocorre informalmente, por exemplo através de actividades de lazer, e em situações de aprendizagem formal nas quais se inclui o local de trabalho.

No caso deste referencial, a aprendizagem não começa nem acaba na acção de formação proposta. A formação pressupõe um contínuo de que esta acção é mais um traço. Assim, espera-se que o formando se prepare para a acção de formação para nela intervir activamente e delinear o seu percurso de aprendizagem, identificando os pontos fortes e fracos das aprendizagens feitas até agora, definindo os seus objectivos de formação, relacionando os novos conhecimentos com os conhecimentos que já tem sobre currículo e sobre a prática de desenvolvimento curricular.

---

<sup>6</sup>E-learning glossary do Cedefop – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional.

Para registar os traços do percurso de aprendizagem realizado pelos participantes – antes, na acção e para lá deste momento de organização formal da formação – sugere-se a utilização de um portefólio.

### O Portefólio

O **portefólio**, como organização dinâmica de um conjunto de documentos (trabalhos, fichas de trabalho, produtos de trabalhos realizados, reflexões, etc.) que testemunhem um dado percurso da aprendizagem do formando, desempenha um papel central neste modelo de formação. Assim, por um lado assume-se o formando como o actor central da sua formação e, por outro, que a formação não se faz de uma vez mas por um processo contínuo ao longo da vida do formando. Mais importante que a aquisição de um conjunto de conhecimentos para aplicar directamente na sua prática de formador, parece essencial que esses conhecimentos sejam «temperados» pela experiência, nomeadamente a profissional, e pela reflexão que o formando vai fazendo sobre o modo como usa o que vai aprendendo.

Espera-se, por isso, que em cada uma das unidades de trabalho o formando vá construindo o seu conhecimento, no âmbito do desenvolvimento curricular, e que o portefólio seja uma estratégia fundamental no processo de formação e de avaliação do seu autor.

## O Contínuo da Formação

|                            | ANTES DA FORMAÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | DURANTE A FORMAÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | DEPOIS DA FORMAÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FORMANDO                   | <p>Espera-se que os formandos se preparem para a acção de formação:</p> <p>a) Organizando um dossier com os seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– plano da última acção de formação/último plano de sessão que realizaram;</li> <li>– referencial/programa/linhas programáticas que serviram de orientação à concepção desse plano.</li> </ul> <p>b) Respondendo ao questionário incluído em anexo (Ficha de Trabalho 2).</p> | <p>Faz o balanço da sua situação em relação ao quadro das dimensões da competência de desenvolvimento curricular incluído neste referencial. Apresenta dúvidas, relata experiências, faz sugestões.</p> <p>Participa activamente nas actividades. Desenvolve projectos de acção curricular.</p> <p>Avalia a sua participação.</p> <p>Selecciona dados para o seu portefólio.</p> | <p>Avalia a acção de formação.</p> <p>Faz a sua auto-avaliação em função dos objectivos que definiu no início da formação.</p> <p>Realiza as actividades de prosseguimento da formação que lhe forem sugeridas, quer pelo/s formador/es, quer pela entidade formadora.</p> <p>Aplica as aprendizagens em situações de desenvolvimento curricular.</p> <p>Faz o levantamento das suas necessidades para nova fase de formação.</p> |
| FORMADOR                   | <p>O formador prepara o plano de trabalho para a acção de formação.</p> <p>Analisa as respostas dos formandos ao questionário e introduz alterações ao plano se isso se justificar.</p> <p>Organiza o material didáctico.</p>                                                                                                                                                                                                                             | <p>Apresenta, com clareza, o programa da acção.</p> <p>Aceita sugestões, responde a dúvidas e inclui experiências no processo planificado.</p> <p>Dá <i>feedback</i> imediato.</p> <p>Ajuda os formandos no desenvolvimento dos seus projectos.</p>                                                                                                                              | <p>Avalia o desempenho dos formandos.</p> <p>Faz o balanço da acção.</p> <p>Organiza actividades para prosseguimento da formação.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ENTIDADE FORMADORA         | <p>A entidade formadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– organiza a acção de formação;</li> <li>– selecciona os candidatos;</li> <li>– convoca os candidatos, enviando-lhes os questionários para serem preenchidos (Ficha de Trabalho 2);</li> <li>– recebe os questionários preenchidos e entrega-os ao/s formador/es;</li> <li>– organiza o material de apoio à acção (projector, dossiers, papel, etc.).</li> </ul>                      | <p>Providencia os espaços e os recursos necessários.</p> <p>Está atenta ao decorrer da formação.</p> <p>Avalia-a.</p>                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Avalia os efeitos da acção de formação.</p> <p>Colabora na planificação da fase seguinte da formação.</p> <p>Apoia os formadores no prosseguimento da sua formação, tentando responder às suas necessidades e interesses profissionais.</p>                                                                                                                                                                                    |
| <b>P O R T E F Ó L I O</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

Antes da Formação

Durante a Acção de Formação

Depois da Formação

**P O R T E F Ó L I O**

Em síntese, a formação começa antes da acção formal e prolonga-se depois dela. O portefólio que o formando vai organizando e construindo é a prova do desenvolvimento da sua competência em desenvolvimento curricular e a espinha dorsal do seu processo de formação:

- traça o ponto de partida da acção, estabelecendo a relação do já conhecido com o novo;

- acompanha os trabalhos do formando durante a acção de formação;

- serve de suporte à avaliação;

- acompanha o formando depois da acção, permitindo-lhe estabelecer a ponte com aprendizagens posteriores.

## 8. PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO

A formação tem uma duração total de 30 horas.

Recomenda-se que este período de 30 horas seja organizado de modo a prever um bloco de 18 horas em dias seguidos de formação, correspondente a três unidades de trabalho, e outro de 12 horas, correspondente a duas unidades de trabalho, com um intervalo de tempo entre eles<sup>7</sup>.

O modo de organização das actividades e a sequência didáctica, bem como os materiais apresentados, são sugestões para o formador seguir. Pode, no entanto, se assim o entender, acrescentar ou substituir actividades e, sobretudo, criar os materiais adequados ao contexto de cada acção, contando sempre, para tal, com a participação activa dos formandos.

### 8.1 Planificação Geral

| 1.º MOMENTO<br>(PRESENCIAL)                                                                                                                                                             |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                 | 2.º MOMENTO<br>(TRABALHO<br>AUTÓNOMO)                                                                                               | 3.º MOMENTO<br>(PRESENCIAL)                                                                         |                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.º DIA (6H)                                                                                                                                                                            | 2.º DIA (6H)                                                                                                                          | 3.º DIA (6H)                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                     | 4.º DIA (6H)                                                                                        | 5.º DIA (6H)                                                                                                       |
| Análise da situação de partida.<br><br>Caracterização das práticas curriculares dos participantes.<br><br>Identificação de problemas de partida e dos resultados esperados desta acção. | Confronto com diferentes modelos de organização curricular e discussão da sua viabilidade no contexto profissional dos participantes. | Discussão dos princípios de organização do currículo de acordo com os diferentes modelos.<br><br>Organização de grupos de trabalho para a construção de um projecto curricular. | Pesquisa sobre o público-alvo da formação prevista no projecto a elaborar.<br><br>Recolha e selecção de informações e de materiais. | Acompanhamento dos grupos de trabalho.<br><br>Reflexão sobre o processo de construção do currículo. | Apresentação e discussão dos projectos.<br><br>Avaliação das aprendizagens.<br><br>Avaliação da acção de formação. |
| PORTEFÓLIO                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                     |                                                                                                     |                                                                                                                    |

<sup>7</sup>Na acção de validação deste referencial, os formandos sugeriram a possibilidade de organização do curso em bloco, numa única semana. Essa opção ficará, pois, à consideração do formador responsável, depois de analisar as disponibilidades do grupo de participantes.

## 8.2 Planificação das Unidades de Trabalho

O modo de organização das actividades e a sequência didáctica, bem como os materiais apresentados, são sugestões para o formador seguir. Pode, no entanto, se assim o entender, acrescentar ou substituir actividades e, sobretudo, criar os materiais adequados ao contexto de cada acção, contando sempre, para tal, com a participação activa dos formandos.

### Unidade de Trabalho 1 (6 horas)

#### Indicadores das competências a desenvolver:

- Demonstra conhecimento dos princípios gerais e dos elementos fundamentais do desenvolvimento curricular.
- Mostra ter consciência das suas necessidades de formação e consegue orientar a sua aprendizagem neste domínio.
- Aplica as suas capacidades de análise de práticas curriculares.

#### Atitude dos formandos:

- Disponibilidade para participar apresentando dúvidas, relatando experiências, fazendo sugestões.
- Vontade de aprender.
- Abertura à análise das suas práticas.

#### Actividades sugeridas:

- Apresentação do programa da acção – Ficha de Trabalho 1.
- Análise individual e colectiva das respostas dadas ao questionário – Ficha de Trabalho 2.
- Eventual reajustamento do programa.
- Identificação de competências a desenvolver e construção de planos individuais de trabalho.

- Análise, em grupo, dos planos de sessão/acção de formação trazidos pelos formandos – Ficha de Trabalho 3.
- Caracterização das práticas curriculares dos participantes na acção, a partir dos modelos de currículo implícitos nas produções analisadas – Ficha de Trabalho 4.
- Selecção de dados, por parte dos formandos, para os seus portefólios.

#### **Fichas de Trabalho**

- Ficha de Trabalho 1 (programa da acção de formação).
- Ficha de Trabalho 2 (diagnóstico da situação inicial dos formandos face ao desenvolvimento curricular).
- Planos de sessão/acção de formação dos formandos.
- Ficha de Trabalho 3 (guião para análise dos planos de sessão/acção).
- Ficha de Trabalho 4 (guião para a caracterização das práticas curriculares dos participantes a partir da análise dos seus planos de sessão).

#### **Unidade de Trabalho 2 (6 horas)**

##### **Indicadores das competências a desenvolver:**

- Mostra compreensão das teorias e dos princípios abordados.

##### **Atitude dos formandos:**

- Capacidade de utilizar a informação recolhida para reflectir sobre as suas práticas.
- Abertura à crítica e à mudança.
- Adesão ao trabalho colaborativo.

##### **Actividades sugeridas:**

- Balanço da sessão anterior e registo no portefólio.
- Abordagem de conceitos-chave na área do desenvolvimento curricular.

- Confronto com os modelos de organização curricular actualmente mais significativos, no contexto do quadro europeu de formação ao longo da vida: modelo por objectivos; abordagens por competências. O projecto como modelo de processo.
- Leitura e comentário de textos de apoio.
- Os formandos seleccionam dados para os seus portefólios.

### **Fichas de Trabalho**

- Ficha de Trabalho 5 (balanço da Unidade de Trabalho 1).

### **Unidade de Trabalho 3 (6 horas)**

#### **Indicadores das competências a desenvolver:**

- Mostra dominar métodos e técnicas de organização curricular.
- Selecciona e organiza informação relevante para o desenvolvimento curricular.
- Demonstra capacidade crítica.

#### **Atitude dos formandos:**

- Abertura à crítica e à mudança.
- Adesão ao trabalho colaborativo.

#### **Actividades sugeridas:**

- Balanço da sessão anterior e registo no portefólio – Ficha de Trabalho 6.
- Discussão dos princípios de organização do currículo de acordo com os diferentes modelos.
- Construção de uma ficha de síntese da análise comparativa dos vários modelos – Ficha de Trabalho 7.
- Organização de grupos de trabalho visando a construção de um projecto curricular – Ficha de Trabalho 8.

### Fichas de Trabalho

- Ficha de Trabalho 6 (balanço da sessão anterior).
- Ficha de Trabalho 7 (síntese comparativa dos vários modelos).
- Ficha de Trabalho 8 (orientação do projecto).

### 2.º Momento (trabalho autónomo)

Neste intervalo de tempo espera-se que os formandos:

1. Elaborem uma pesquisa sobre o público-alvo da sua formação (caracterização, análise de necessidades, referenciais de formação, etc.), como primeira etapa para a construção do projecto curricular.
2. Seleccionem dados e materiais para o portefólio e (re)organizem o seu conteúdo.

### Unidade de Trabalho 4 (6 horas)

#### Indicadores gerais das competências a desenvolver:

- Criar soluções para o desenvolvimento curricular em situações concretas de formação.
- Mobilizar para tal conhecimentos declarativos e procedimentais e demonstrar uma atitude aberta à mudança e à qualidade da formação.

#### Atitude dos formandos:

- Disponibilidade para negociar, com os outros participantes, princípios, modos e estratégias de desenvolvimento do currículo.
- Atenção às possíveis necessidades e interesses dos seus formandos.
- Capacidade de utilizar a informação recolhida para reflectir sobre as suas práticas.

**Actividades sugeridas:**

- Balanço do trabalho realizado e registo no portefólio.
- Apresentação dos resultados da pesquisa e discussão do modo como esses dados podem ser integrados no projecto.
- Acompanhamento da realização dos projectos.
- Reflexão sobre o processo de construção do currículo.

**Fichas de Trabalho**

- Ficha de Trabalho 8 (orientação do projecto).
- Ficha de Trabalho 9 (reflexão/balanço).
- Materiais produzidos pelos formandos.

**Unidade de Trabalho 5 (6 horas)****Indicadores gerais das competências a desenvolver:**

- Criar soluções para o desenvolvimento curricular em situações concretas de formação.
- Mobilizar para tal conhecimentos declarativos e procedimentais e demonstrar uma atitude aberta à mudança e à qualidade da formação.

**Atitude dos formandos:**

- Disponibilidade para participar apresentando dúvidas, fazendo críticas e sugestões.
- Vontade de resolver os problemas que as situações concretas antecipam e provocam.
- Capacidade para utilizar a informação recolhida para reflectir sobre a sua formação.
- Abertura à crítica e à mudança.

**Actividades sugeridas:**

- Balanço da sessão anterior e registo no portefólio.
- Apresentação e discussão dos resultados dos projectos.
- Reflexão sobre as aprendizagens realizadas: o formando faz a sua auto-avaliação, em função dos objectivos que definiu no início da formação, e identifica novas necessidades para a fase seguinte da formação.
- Apresentação dos portefólios individuais.
- Avaliação da acção e encerramento.

**Fichas de Trabalho**

- Ficha de Trabalho 10 (reflexão/balanço).
- Ficha de Trabalho 11 (balanço do desenvolvimento da sua competência de construtor/a de currículo).
- Ficha de Trabalho 12 (avaliação final).
- Materiais produzidos pelos formandos.

## 9. AVALIAÇÃO

Para efeitos de avaliação aplica-se, na generalidade, o disposto na página 6 deste referencial.

No que especificamente diz respeito aos princípios teóricos e metodológicos da formação, implícitos neste modelo de formação, é de referir o seguinte: neste referencial, e de acordo com a metodologia proposta, privilegia-se claramente a avaliação contínua, predominantemente formativa, e a auto-avaliação, cujo suporte é o portefólio. A avaliação incide, assim, sobre todo o tipo de actividades propostas aos formandos durante a acção de formação, iniciando-se com uma avaliação de diagnóstico pelo preenchimento de um questionário. Nesse sentido, e além do *feedback* oral e escrito recebido pelos formandos durante a acção de formação, serão incluídas em cada unidade de trabalho fichas de avaliação e de reflexão auto-avaliativa.

A avaliação formativa articula-se com a avaliação sumativa. Esta, além dos processos de hetero-avaliação, terá também características de auto-avaliação, através de um balanço final sobre as aprendizagens realizadas na acção de formação, dos registos incluídos no portefólio e pelo preenchimento, de novo, do questionário inicial com a comparação entre a situação de entrada e a de saída.

### **Avaliação da acção de formação**

Além da avaliação das aprendizagens dos formandos serão também considerados dispositivos de avaliação da acção de formação.

### **Avaliação final**

De acordo com o anteriormente explicitado (pág. 6 deste referencial), «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».

A classificação final, que será registada de acordo com as orientações gerais atrás mencionadas, resultará da análise integrada e global das aprendizagens realizadas pelos formandos, considerando também a respectiva auto-avaliação.

De modo a ajudar o formador a emitir um juízo de valor sobre o desempenho competente de cada formando, enquadrado por este referencial, apresenta-se, de seguida, um guia para apoio à avaliação final.

## Guia para a Avaliação Final

|                                                  | PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO                                                                                                                                                          | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | INTEGRAÇÃO<br>(QUALIDADE PEDAGÓGICA<br>DOS TRABALHOS PRODUZIDOS) <sup>8</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| COMPORTAMENTO PESSOAL E INTERPESSOAL             | Participação nas actividades.                                                                                                                                                    | Demonstra disponibilidade para participar apresentado dúvidas, relatando experiências, fazendo sugestões.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | De acordo com a definição produzida neste referencial (p. 14), a competência só pode ser avaliada de forma integrada e em referência às situações em que foi demonstrada.<br>Assim, espera-se que o desempenho do formando:<br>– evidencie a demonstração das competências visadas pela formação (anteriormente observadas e apreciadas) nos diversos trabalhos desenvolvidos – projecto de construção de um currículo, registos no portefólio, auto-avaliação, balanços do trabalho realizado e outros – adoptando uma ética centrada no respeito pelo trabalho pedagógico e pelo projecto pessoal de formação. |
|                                                  | Sentido de responsabilidade.                                                                                                                                                     | Cumprir horários e prazos.<br>Realiza as tarefas previamente acordadas com o formador e/ou os outros participantes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                  | Relacionamento interpessoal.                                                                                                                                                     | Adere ao trabalho colaborativo.<br>Demonstra abertura à análise das suas práticas pelos pares e pelo formador.<br>Mostra disponibilidade para negociar, com os outros participantes, princípios, modos e estratégias de desenvolvimento do currículo.                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| COMPETÊNCIAS OBSERVADAS EM SITUAÇÃO DE APLICAÇÃO | Demonstrar conhecimentos que sirvam de fundamento à tomada de decisões sobre o processo de desenvolvimento curricular.                                                           | Analisa criticamente o currículo formal e adapta-o à realidade dos destinatários da formação.<br>Toma decisões fundamentadas sobre o(s) modelo(s) de currículo a utilizar e sobre o desenho curricular mais adequado a uma situação concreta.                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                  | Desenvolver procedimentos que facilitem a concepção, planificação, implementação e avaliação da formação.<br>Construir currículos adequados a situações de formação específicas. | Decide sobre o processo de instrução, isto é, sobre a metodologia a adoptar na interacção comunicativa.<br>Selecciona, dos recursos disponíveis, os mais adequados à situação curricular.<br>Avalia o trabalho realizado, decidindo sobre os modos e técnicas de avaliação adequados à situação.<br>Partilha materiais, ideias e tarefas de desenvolvimento do currículo.<br>Reflecte sobre o processo de desenvolvimento curricular e sobre os resultados alcançados.<br>Sugere estratégias de remediação/reformulação. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                  | Demonstrar uma atitude favorável à procura de qualidade na formação.                                                                                                             | Mostra abertura à crítica e à mudança.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

<sup>8</sup>Adopta-se aqui a definição de «Integração» proposta no referencial do IEPF: Santos, M. L. e Pinto, J., *Avaliação das Aprendizagens*, s/l.; IEPF, 2003.

### Ficha para a Avaliação Final

Nome da/o participante: \_\_\_\_\_

Acção n.º \_\_\_\_\_ Data da realização: \_\_\_\_\_

|                                                     | PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO                                                                                               | OBSERVAÇÕES / ORIENTAÇÕES |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| COMPORTAMENTO<br>PESSOAL<br>E INTERPESSOAL          | Participação nas actividades                                                                                          |                           |
|                                                     | Sentido de responsabilidade                                                                                           |                           |
|                                                     | Relacionamento interpessoal                                                                                           |                           |
| COMPETÊNCIAS OBSERVADAS<br>EM SITUAÇÃO DE APLICAÇÃO | Demonstrar conhecimentos que sirvam de fundamento à tomada de decisões sobre o processo de desenvolvimento curricular |                           |
|                                                     | Desenvolver procedimentos que facilitem a concepção, planificação, implementação e avaliação da formação              |                           |
|                                                     | Construir currículos adequados a situações de formação específicas                                                    |                           |
|                                                     | Demonstrar uma atitude favorável à procura de qualidade na formação                                                   |                           |
|                                                     | <b>Comentário global:</b>                                                                                             |                           |

Nível global de desempenho na formação:

---



---

O(A) formador(a)

---

O(A) Coordenador(a)

---

## 10. GLOSSÁRIO

**Competência** – é a expressão da capacidade de combinar, integrar e mobilizar os diferentes conhecimentos de que dispõe demonstrada, de forma consciente e intencional, por um indivíduo numa situação concreta.

**Desenvolvimento curricular** – conhecimentos, de diferente natureza, e de práticas implicadas na concepção, planificação, realização e avaliação da formação em diferentes níveis e de modo adequado a diferentes situações de formação.

**Conhecimentos** – este termo é utilizado para designar o conhecimento declarativo, isto é, factual e conceptual. Está relacionado com a ideia de dizer, declarar, informar sobre algo ou alguém, envolve conhecimento de factos, teorias e conceitos, bem como conhecimento baseado na experiência vivida. Nos referenciais europeus é designado por «conhecimentos»<sup>9</sup> ou por «competência cognitiva»<sup>10</sup>.

**Capacidades** – este termo é utilizado para designar o saber procedimental (o saber como fazer, aplicar regras, o *know-how*). Refere-se quer a capacidades motoras quer a estratégias cognitivas. Nos referenciais europeus é designado por «capacidades»<sup>11</sup> ou por «competência funcional»<sup>12</sup>.

**Atitudes** – este termo é utilizado para designar o saber ser e saber estar no mundo, de acordo com um determinado quadro de valores, tanto de natureza pessoal como profissional. Nos referenciais europeus é designado por «atitudes»<sup>13</sup> ou por «competência pessoal e ética»<sup>14</sup>.

**Portefólio** – conjunto de documentos (trabalhos, fichas de trabalho, produtos de trabalhos realizados, reflexões, etc., que testemunhem um dado percurso da aprendizagem do formando.

<sup>9</sup> European Commission, *Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework*, Bruxelas, EC, 2004.

<sup>10</sup> *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning*, Bruxelas, Commission of the European Communities, 2005.

<sup>11</sup> European Commission, *Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework*, Bruxelas, EC, 2004.

<sup>12</sup> *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning*, Bruxelas, Commission of the European Communities, 2005.

<sup>13</sup> European Commission, *Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework*, Bruxelas, EC, 2004.

<sup>14</sup> *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning*, Bruxelas, Commission of the European Communities, 2005.



## 11. BIBLIOGRAFIA

Barbier, J. M., *Elaboração de Projectos de Acção e Planificação*, Porto, Porto Editora, 1993.

Barrio, O., *Didáctica General: un enfoque curricular*, Alcoy, Marfil, 1994.

Boutinet, J.-P., *A Antropologia do Projecto*, Lisboa, Instituto Piaget, 1996.

Dewey, J., «O sentido do Projecto», in Leite, E. et al., *Trabalho de projecto 2. Leituras comentadas*, Porto, Edições Afrontamento, 1992, pp. 15-17.

Hadji, C., *A Avaliação, Regras do Jogo – das Intenções aos Instrumentos*, Porto, Porto Editora, 1994.

Le Boterf, G., *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*, Paris, Éditions d'Organisation, 1995.

Le Boterf, G., *Desenvolvendo a Competência dos Profissionais*, Porto Alegre, Paris, Éditions d'Organisation, 2003.

Le Boterf, G., *Construir as Competências Individuais e Colectivas*, Porto, Edições ASA, 2005.

Legrand, L., «A Pedagogia do Projecto», in Leite, E. et al., *Trabalho de Projecto 2. Leituras comentadas*, Porto, Edições Afrontamento, 1992, pp. 36-37.

Marques, R. e Roldão, M. C., *Reorganização e Gestão Curricular no Ensino Básico. Reflexão Participada*, Porto, Porto Editora, 1999.

Nirenberg, O. et al., *Programación y Evaluación de Proyectos Sociales. Aportes para la racionalidad y la transparencia*, Buenos Aires, Paidós, 2003.

Pacheco, J. A. (org.), *Componentes do Processo de Desenvolvimento Curricular*, Braga, Livraria Minho, 1999.

Peralta, M. H., «Como avaliar competência(s)?», in Abrantes, P. e Araújo, F. (coord.), *Avaliação das Aprendizagens. Das Concepções às Práticas*, Lisboa, Ministério da Educação, Departamento de Educação Básica, 2002.

Pozo, J. I., *Aprendizes e Mestres. A nova cultura da aprendizagem*, Porto Alegre, Artmed, 2002.

Roldão, M. C., *Gestão Curricular. Fundamentos e Práticas*, Lisboa, Ministério da Educação, DEB, 1999.

Roldão, M. C., *Gestão do Currículo e Avaliação de Competências. As Questões dos Professores*, Lisboa, Ed. Presença, 2003.

Rychen, D. S. e A. Tiana, *Desenvolver Competências-Chave em Educação. Algumas Lições Extraídas da Experiência Nacional e da internacional*, Porto, Edições ASA, 2005.

Sá-Chaves, I., *Portfólios Reflexivos: Uma Estratégia de Formação e de Supervisão*, Aveiro, Universidade de Aveiro, 2000.

Sacristan, J. G., *El Curriculum: una reflexión sobre la práctica*, Madrid, Morata, 1988.

Sacristan, J. G., *Teoría de la Enseñanza y Desarrollo del Currículo*, Salamanca, Anaya, 1989.

Sacristán, J. G., *La Pedagogía por Objectivos: obsesión por la eficiencia*, Madrid, Morata, 2002.

Vieira, R. M. e Vieira, C., *Estratégias de Ensino/Aprendizagem*, Lisboa, Instituto Piaget, 2005.

Zabalza, M., *Planificação e Desenvolvimento Curricular na Escola*, Rio Tinto, Edições ASA, 1992.



The image features a dark blue background with a stylized folder icon. The folder is a lighter blue color and has a tab on the top left. Inside the folder, there is a white tab on the top left. The text "FICHAS DE TRABALHO" is written in white, uppercase letters on the white tab.

# FICHAS DE TRABALHO



## PROGRAMA DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO

### 1. Modalidade de Formação

Formação Pedagógica Contínua de Formadores

### 2. Designação do Referencial

Desenvolvimento Curricular

### 3. Destinatários

Formadores e outros técnicos e profissionais de formação que possam vir a constituir-se como agentes multiplicadores do referencial *Desenvolvimento Curricular*, que passará a integrar a oferta formativa de formação contínua de formadores nos respectivos centros.

### 4. Finalidade/Objectivos Gerais

Visa-se com esta formação desenvolver competências de concepção, desenho, implementação e avaliação de currículos de formação bem como conceber e produzir materiais curriculares.

Espera-se que o trabalho com base neste referencial contribua para que os seus destinatários desenvolvam a competência de construtores de currículos e que para tal:

- a) adquiram conhecimentos que sirvam de fundamento à tomada de decisões sobre o processo de desenvolvimento curricular;
- b) desenvolvam procedimentos que facilitem a concepção, planificação, implementação e avaliação da formação;
- c) desenvolvam uma atitude favorável à procura de qualidade na formação.

Com esta acção-piloto pretende-se ainda experimentar, com objectivos de posterior validação, o programa, as metodologias e respectivo guia de animação a fim de se constituir o referencial de base a disseminar no IEFP e por outras entidades formadoras que o desejarem.

## 5. Metodologia de Desenvolvimento

A metodologia de desenvolvimento pressupõe uma atitude activa da parte dos formandos, que assumirão a dupla função de formandos e de formadores.

Pressupõe-se a utilização de estratégias diversificadas, da exposição e leitura crítica de textos curriculares à reflexão sobre documentos, situações ou problemas concretos, no âmbito da organização e desenvolvimento curricular, cuja resolução dependa do concurso das competências a desenvolver.

## 6. Programa da Acção-Piloto

| DATA                                          | PROGRAMA                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>      </u> / <u>      </u> / <u>      </u> | <b>ABERTURA E ACOLHIMENTO DOS PARTICIPANTES</b><br><br>Análise das respostas aos questionários enviados aos formandos: levantamento das necessidades dos participantes e identificação de competências a desenvolver.<br>Análise dos modelos curriculares utilizados pelos participantes. |
| <u>      </u> / <u>      </u> / <u>      </u> | Caracterização dos modelos analisados.<br>Confronto com os modelos de organização curricular actualmente mais significativos, no contexto do quadro europeu de formação ao longo da vida.                                                                                                 |
| <u>      </u> / <u>      </u> / <u>      </u> | Princípios de organização do currículo de acordo com os diferentes modelos.<br>Organização de grupos de trabalho visando a construção de um projecto curricular.                                                                                                                          |
| <u>      </u> / <u>      </u> / <u>      </u> | Balanço do trabalho realizado.<br>Acompanhamento dos grupos de trabalho.<br>Reflexão sobre o processo de construção do currículo.                                                                                                                                                         |
| <u>      </u> / <u>      </u> / <u>      </u> | Apresentação e discussão dos projectos.<br>Avaliação das aprendizagens.<br>Avaliação da acção e encerramento.                                                                                                                                                                             |

## 7. Avaliação e Certificação

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. As condições de certificação passam ainda pelo cumprimento da assiduidade mínima de 95% da duração total da acção.

## 8. Data de Realização, Duração e Horário

data de realização:

duração: 30 horas

horário:

## 9. Local da Formação

## 10. Formador/a

....

## 11. Coordenação, Acompanhamento e Secretariado de Apoio à Acção

...

...

....

...



## FICHA DE TRABALHO 2

### DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO INICIAL DOS FORMANDOS FACE AO DESENVOLVIMENTO CURRICULAR

Este questionário é composto por três partes. Responda a cada um dos itens nele incluídos de acordo com a respectiva escala.

Numa escala de 1 (o nível mais baixo) a 4 (o nível mais elevado), situe o seu saber em relação aos seguintes aspectos:

#### I - OS MEUS CONHECIMENTOS

| SEI DEFINIR E EXPLICAR AOS FORMANDOS O QUE É/SÃO:             | 1<br>NÃO SEI | 2<br>SEI POUCO | 3<br>SEI | 4<br>SEI MUITO BEM |
|---------------------------------------------------------------|--------------|----------------|----------|--------------------|
| 1. Desenvolvimento curricular                                 |              |                |          |                    |
| 2. Modelos de organização curricular                          |              |                |          |                    |
| 3. Modelo por objectivos                                      |              |                |          |                    |
| 4. Modelo por competências                                    |              |                |          |                    |
| 5. Competência/competências                                   |              |                |          |                    |
| 6. Currículo como projecto                                    |              |                |          |                    |
| 7. Elementos do currículo                                     |              |                |          |                    |
| 8. Objectivos                                                 |              |                |          |                    |
| 9. Conteúdos                                                  |              |                |          |                    |
| 10. Princípios organizadores dos vários desenhos curriculares |              |                |          |                    |
| 11. Desenho de instrução                                      |              |                |          |                    |
| 12. Fases do desenvolvimento de um projecto                   |              |                |          |                    |
| 13. Conhecimento declarativo                                  |              |                |          |                    |
| 14. Estratégias de aprendizagem                               |              |                |          |                    |
| 15. Avaliação reguladora                                      |              |                |          |                    |
| 16. Portefólio                                                |              |                |          |                    |

## II - AS MINHAS CAPACIDADES

| SOU CAPAZ:                                                                            | 1<br>NADA | 2<br>POUCO | 3<br>BASTANTE | 4<br>MUITO |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|---------------|------------|
| 1. Construir instrumentos de análise do currículo                                     |           |            |               |            |
| 2. Fazer análise de necessidades                                                      |           |            |               |            |
| 3. Identificar competências a desenvolver                                             |           |            |               |            |
| 4. Formular objectivos                                                                |           |            |               |            |
| 5. Planificar por objectivos                                                          |           |            |               |            |
| 6. Planificar por competências                                                        |           |            |               |            |
| 7. Construir um projecto curricular                                                   |           |            |               |            |
| 8. Ensinar a desenvolver um projecto                                                  |           |            |               |            |
| 9. Delinear e organizar estratégias de ensino                                         |           |            |               |            |
| 10. Delinear e organizar estratégias de aprendizagem                                  |           |            |               |            |
| 11. Utilizar material multimédia                                                      |           |            |               |            |
| 12. Integrar a avaliação no currículo                                                 |           |            |               |            |
| 12. Seleccionar tipos e modalidades de avaliação                                      |           |            |               |            |
| 13. Construir os instrumentos de avaliação adequados ao modelo de currículo escolhido |           |            |               |            |
| 14. Incluir estratégias de reflexão no processo de formação                           |           |            |               |            |
| 15. Monitorar o desenvolvimento do currículo                                          |           |            |               |            |
| 16. Monitorar a construção de portefólios                                             |           |            |               |            |
| 17. Avaliar as aprendizagens dos formandos                                            |           |            |               |            |
| 18. Avaliar o meu desempenho como formador(a)                                         |           |            |               |            |

## III - AS MINHAS EXPECTATIVAS

|                                                                   |  |
|-------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                   |  |
| 1. Que dúvidas gostaria de ver esclarecidas na acção de formação? |  |
| 2. O que espero aprender na acção de formação?                    |  |



## FICHA DE TRABALHO 3

### GUIÃO PARA ANÁLISE DE PLANOS DE SESSÃO

#### TAREFA 1:

*Analisar planos de sessão/acção trazidos pelos formandos  
(trabalho em grupo)*

Para realizar a tarefa respondam às seguintes questões:

1. Como está formalmente organizado o plano?
2. Que elementos estão explicitados?
3. Qual a sua função?
4. Qual é o elemento determinante da organização? O que vos permite fazer essa afirmação?
5. Observem o modo como cada elemento está registado. Como caracterizam esse registo?
6. Qual o papel do formador ao seguir esse plano? E o do formando?
7. O que se espera do formando no início, durante e no fim da acção?
8. Como podem saber se o formando aprendeu o que se esperava dele?
9. Que comentários vos oferecem fazer?



## FICHA DE TRABALHO 4

### GUIÃO PARA A CARACTERIZAÇÃO DAS PRÁTICAS CURRICULARES DOS PARTICIPANTES A PARTIR DA ANÁLISE DOS SEUS PLANOS DE SESSÃO

#### TAREFA 2:

*Caracterizar a prática curricular dos participantes na acção de formação (trabalho em grupo)*

Para realizar a tarefa respondam às seguintes questões:

1. Como caracterizam a prática curricular dos elementos do grupo (o modo como planificam a formação, organizam as sessões/aulas, avaliam as aprendizagens)?
2. Qual o modelo que mais se aproxima dessa prática? Que aspectos o comprovam?
3. Há semelhanças entre as práticas dos vários elementos do grupo? Se sim, em que se assemelham?
4. O que gostariam de mudar no vosso modo de organizar/planificar o currículo? Porquê?
5. Que sugestões querem fazer a esse propósito?



## FICHA DE TRABALHO 5

### **BALANÇO DA UNIDADE DE TRABALHO 1**

Responda aos itens de 1 a 4:

1. Refira três «coisas» que aprendeu na sessão.
2. Como sabe que as aprendeu?
3. Indique duas «coisas» que gostaria de desenvolver mais aprofundadamente.
4. Como se sentiu durante os trabalhos de hoje?



## FICHA DE TRABALHO 6

### BALANÇO DA SESSÃO ANTERIOR

Reflicta sobre as aprendizagens que realizou.

1. O que aprendeu que não sabia?
2. O que já sabia mas passou a considerar de outro modo? Porquê?
3. Que conceitos é capaz de definir com clareza?
4. Houve algo que tenha querido saber sobre o assunto tratado e que não tenha sido abordado/bem abordado?  
O quê? Porquê?



## FICHA DE TRABALHO 7

### SÍNTESE COMPARATIVA DOS VÁRIOS MODELOS ABORDADOS

|                                                     | MODELO CURRICULAR<br>POR OBJECTIVOS | MODELO CURRICULAR<br>POR COMPETÊNCIAS | MODELO DE PROJECTO |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|
| Como se caracteriza o modelo?                       |                                     |                                       |                    |
| Qual o elemento determinante da sua organização?    |                                     |                                       |                    |
| Como se desenvolve o currículo?                     |                                     |                                       |                    |
| Como se organizam as actividades?                   |                                     |                                       |                    |
| Qual a importância dos conteúdos?                   |                                     |                                       |                    |
| Como se avaliam as aprendizagens?                   |                                     |                                       |                    |
| Que tipo de recursos se privilegiam?                |                                     |                                       |                    |
| Qual a teoria da aprendizagem que suporta o modelo? |                                     |                                       |                    |
| Qual o papel do formando?                           |                                     |                                       |                    |
| Qual o papel do formador?                           |                                     |                                       |                    |
| Outros aspectos importantes                         |                                     |                                       |                    |



## FICHA DE TRABALHO 8

### ORIENTAÇÃO DO PROJECTO

1. Formem um grupo de três elementos, de acordo com interesses comuns (local de trabalho, domínio técnico, função, etc.).
2. Identifiquem um problema (uma situação complexa) relacionado com a vossa actividade de formadores na área do desenvolvimento curricular.
3. Descrevam esse problema (situação). Analisem o contexto em que o problema surge.
4. Desenvolvam um projecto visando resolver o problema:  
  
façam um primeiro esboço de planificação, decidindo sobre o modelo, o desenho, a temática central, o grupo-alvo;  
identifiquem o produto final;  
definam objectivos/identifiquem competências a desenvolver;  
especifiquem a metodologia a seguir/as actividades a organizar;  
indiquem a natureza, formas e técnicas de avaliação.
5. Recolham informações, materiais, façam leituras...
6. Façam um balanço do andamento do projecto.
7. Revejam a planificação. Construam os materiais necessários e possíveis.
8. Avaliem o vosso trabalho (empenhamento, iniciativa, conhecimentos mobilizados, mas também dificuldades e suas causas, dúvidas, falta de conhecimentos...) e o produto final que conseguiram realizar.
9. Apresentem o trabalho do vosso grupo aos colegas.
10. Aceitem as críticas e comentários; respondam a dúvidas.
11. Identifiquem pontos fortes e pontos fracos do vosso trabalho. Tomem nota do que devem melhorar no próximo projecto.



## FICHA DE TRABALHO 9

### RELEXÃO/BALANÇO DO TRABALHO DE PROJECTO

1. Do que gostou neste projecto?
2. O que poderia ter tornado o projecto melhor?
3. Qual o seu grau de empenhamento no projecto? Porquê?
4. O seu contributo foi importante para o desenvolvimento do projecto?  
Como sabe?
5. Que dificuldades sentiu?
6. O que aprendeu com a realização deste projecto?
7. Numa escala de 0 a 5, que classificação atribui:
  - a) ao produto final? \_\_\_\_\_ Porquê?
  - b) ao seu trabalho durante o projecto? \_\_\_\_\_ Porquê?



## FICHA DE TRABALHO 10

### RELEXÃO/BALANÇO

**Reflicta sobre os conteúdos abordados e as actividades realizadas nesta acção de formação. Responda às questões:**

1. O que sabe agora sobre desenvolvimento curricular que não sabia?  
(Pode utilizar o questionário de diagnóstico inicial para responder à pergunta.)
  
2. O que já sabia mas passou a considerar de outro modo? Porquê?
  
3. Consegue relacionar o que aprendeu com a sua prática profissional? Em que aspectos? De que modo?
  
4. Sente-se mais seguro quando fala sobre currículo? Porquê?
  
5. Refira três palavras que definam esta acção de formação:  
  
—  
  
—  
  
—

6. Nesta acção de formação: o que lhe agradou mais? O que lhe agradou menos?

|                     | MUITO | BASTANTE | POUCO | NADA |
|---------------------|-------|----------|-------|------|
| Os conteúdos        |       |          |       |      |
| As actividades      |       |          |       |      |
| O trabalho de grupo |       |          |       |      |
| Os diálogos         |       |          |       |      |
| Os textos           |       |          |       |      |
| Os acetatos         |       |          |       |      |
| Os intervalos       |       |          |       |      |
| Outros              |       |          |       |      |

7. Como avalia o desempenho do/a formador/a?

8. Acha que algo devia ter sido feito de outro modo?

O quê?

Como sugere que se faça?

9. Tem algum comentário/crítica/sugestão a fazer?



## FICHA DE TRABALHO 11

### BALANÇO DO DESENVOLVIMENTO DA SUA COMPETÊNCIA DE CONSTRUTOR DE CURRÍCULO

#### 1. Reveja o que se disse sobre os indicadores de competência em desenvolvimento curricular.

#### COMPETÊNCIA/DESEMPENHO

A competência demonstra-se mobilizando os conhecimentos, capacidades e atitudes (as competências parciais) desenvolvidos na formação para lidar com situações concretas e complexas de desenvolvimento curricular e revela-se pelos seguintes indicadores:

- analisar criticamente o currículo formal e adaptá-lo à realidade dos destinatários da formação;
- tomar decisões fundamentadas sobre o(s) modelo(s) de currículo a utilizar;
- tomar decisões sobre o desenho curricular mais adequado à situação;
- decidir sobre o processo de instrução, isto é, sobre a metodologia a adotar na interação comunicativa (da formação transmissiva e centrada no ensino às metodologias centradas no aprendente, nomeadamente aprendizagem pela experiência, pela resolução de problemas, pela realização de tarefas, pelo projecto ou pela utilização de estratégias metacognitivas);
- seleccionar, dos recursos disponíveis, os mais adequados à situação curricular;
- decidir sobre os modos e técnicas de avaliação adequados à situação;
- avaliar o trabalho realizado;
- demonstrar uma atitude favorável à inovação, nomeadamente à integração das Tecnologias de Informação e Comunicação no currículo;
- partilhar materiais, ideias e tarefas de desenvolvimento do currículo;
- reflectir sobre o processo de desenvolvimento curricular e sobre os resultados alcançados;
- sugerir, se necessário, estratégias de remediação/reformulação.

## 2. Indique agora o nível a que desenvolveu essa competência

| COMPETÊNCIA                                                          | NÍVEIS |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|---|
| INDICADORES                                                          | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tem vontade de aprender                                              |        |   |   |   |   |
| Analisa criticamente o currículo formal                              |        |   |   |   |   |
| Adapta o currículo formal à realidade da formação                    |        |   |   |   |   |
| Caracteriza os modelos de currículo abordados                        |        |   |   |   |   |
| Decide sobre o(s) modelo(s) de currículo a utilizar                  |        |   |   |   |   |
| Mostra abertura ao que é novo                                        |        |   |   |   |   |
| Decide sobre a metodologia a adoptar                                 |        |   |   |   |   |
| Define objectivos                                                    |        |   |   |   |   |
| Identifica/selecciona competências                                   |        |   |   |   |   |
| Selecciona recursos adequados à situação curricular                  |        |   |   |   |   |
| Decide sobre os modos e técnicas de avaliação adequados              |        |   |   |   |   |
| Avalia o trabalho realizado                                          |        |   |   |   |   |
| Demonstra uma atitude favorável à inovação                           |        |   |   |   |   |
| Mostra disponibilidade para participar                               |        |   |   |   |   |
| Partilha materiais, ideias e tarefas de desenvolvimento do currículo |        |   |   |   |   |
| Reflecte sobre o processo de desenvolvimento curricular              |        |   |   |   |   |
| Interpreta os resultados alcançados                                  |        |   |   |   |   |
| Sugere estratégias de remediação/reformulação                        |        |   |   |   |   |
| Define conceitos-chave do desenvolvimento curricular                 |        |   |   |   |   |
| Utiliza o que aprendeu na sua prática de planificação                |        |   |   |   |   |
| Regista dados do processo de aprendizagem no portefólio              |        |   |   |   |   |
| Avalia a sua aprendizagem                                            |        |   |   |   |   |
| <b>TOTAL</b>                                                         |        |   |   |   |   |
| <b>Média</b>                                                         |        |   |   |   |   |

NOTA:

Escala:

120 – 96 = Especialista

95 – 72 = Profissional

71 – 48 = Elementar

47 – 22 = Principiante

3. Trace o seu perfil de desenvolvimento da competência referida

4. Registe no seu portefólio:

a) O que considera os seus pontos fortes.

b) O que precisa de aprofundar.

c) O que pode aprender sozinha/o (lendo, praticando, falando com formadores, colegas...).

d) O que precisa de aprender de novo.



## FICHA DE TRABALHO 12

### FICHA PARA A AVALIAÇÃO FINAL

Nome da/o participante: \_\_\_\_\_

Acção n.º: \_\_\_\_\_ Data da realização: \_\_\_\_\_

| PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO                             |                                                                                                                       | OBSERVAÇÕES / ORIENTAÇÕES |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| COMPORTAMENTO<br>PESSOAL<br>E INTERPESSOAL          | Participação nas actividades                                                                                          |                           |
|                                                     | Sentido de responsabilidade                                                                                           |                           |
|                                                     | Relacionamento interpessoal                                                                                           |                           |
| COMPETÊNCIAS OBSERVADAS<br>EM SITUAÇÃO DE APLICAÇÃO | Demonstrar conhecimentos que sirvam de fundamento à tomada de decisões sobre o processo de desenvolvimento curricular |                           |
|                                                     | Desenvolver procedimentos que facilitem a concepção, planificação, implementação e avaliação da formação              |                           |
|                                                     | Construir currículos adequados a situações de formação específicas                                                    |                           |
|                                                     | Demonstrar uma atitude favorável à procura de qualidade na formação                                                   |                           |
|                                                     | <b>Comentário global:</b>                                                                                             |                           |

Nível global de desempenho na formação:

---

---

O(A) formador(a)

---

O(A) Coordenador(a)

---

The image features a dark blue background with a stylized folder icon. The folder is a lighter blue color and has a tab on the right side. The tab is labeled with the text "TEXTOS DE APOIO" in white, uppercase letters. The folder icon is composed of several overlapping shapes, giving it a three-dimensional appearance.

TEXTOS DE APOIO





## UNIDADE DE TRABALHO 1

### TEXTO DE APOIO 1

Ribeiro, A. C., *Desenvolvimento Curricular*, Lisboa, Texto Editora, 1990, pp. 3-8.

### TEXTO DE APOIO 2

Machado, F. A. e Gonçalves, M. F., *Currículo e Desenvolvimento Curricular*, Porto, Edições ASA, 1991, pp. 65-69.

### TEXTO DE APOIO 3

Fernandes, D. *et al.*, *Portfólios: Para Uma Avaliação mais Autêntica, mais Participada e mais Reflexiva*, Lisboa, Instituto de Inovação Educacional, 1993.

### TEXTO DE APOIO 4

Sá-Chaves, I., *Novas Abordagens Metodológicas: Os «Portfólios» no Processo de Desenvolvimento Profissional e Pessoal dos Professores*, Lisboa, VII Colóquio Nacional da AIPELF/AFIRSE, 2000.

### TEXTO DE APOIO 5

Machado, F. A. e Gonçalves, M. F., *Currículo e Desenvolvimento Curricular*, Porto, Edições ASA, 1991, pp. 191-200.



## UNIDADE DE TRABALHO 2

### TEXT0 DE APOIO 6

Bloom, B. S. *et al.*, ***Taxionomia de Objectivos Educacionais. 1. Domínio Cognitivo***, Porto Alegre, Editora Globo, 1973, pp. 23-52.

### TEXT0 DE APOIO 7

Boutinet, J. P., ***Antropologia do Projecto***, Lisboa, Instituto Piaget, 1996.

### TEXT0 DE APOIO 8

Araújo, J. C., ***Pedagogia e Prática do Trabalho de Projecto***, Lisboa, Plátano, 2005, pp. 26-69.

### TEXT0 DE APOIO 9

Le Boterf, G., ***Construir as Competências Individuais e Colectivas***, Porto, Edições ASA, 2005, pp. 73-80.

### TEXT0 DE APOIO 10

Le Boterf, G., ***Desenvolvendo a Competência dos Profissionais***, Porto Alegre, Artmed, 2003.

### TEXT0 DE APOIO 11

Rychen, D. S. e Tiana, A., ***Desenvolver Competências-Chave em Educação***, Porto, Edições Asa, 2004, pp. 9-52.



## UNIDADE DE TRABALHO 3

### TEXTO DE APOIO 12

Zabalza, M. A., *Planificação e Desenvolvimento Curricular*, Rio Tinto, Edições Asa, 1992, pp. 28-34.

### TEXTO DE APOIO 13

Zabalza, M. A., *Planificação e Desenvolvimento Curricular*, Rio Tinto, Edições Asa, 1992, pp. 57-110.



## UNIDADE DE TRABALHO 4

### TEXTO DE APOIO 14

Barbier, J-M., *Elaboração de Projectos de Acção e Planificação*, Porto, Porto Editora, 1996, pp. 19-53.

### TEXTO DE APOIO 15

Barbier, J-M., *Elaboração de Projectos de Acção e Planificação*, Porto, Porto Editora, 1996, pp. 78-93.

## UNIDADE DE TRABALHO 5

### TEXTO DE APOIO 16

Perrenoud, Ph., *Avaliação. Da Excelência à Regulação das Aprendizagens. Entre Duas Lógicas*, Porto Alegre, Artmed, 1999.

### TEXTO DE APOIO 17

Peralta, M. H., «*Como Avaliar Competência(s)? Algumas Considerações*», in *Avaliação das Aprendizagens. Das Concepções às Práticas*, Lisboa, ME, DEB, 2002, pp. 27-33.

### OUTROS TEXTOS DE APOIO:

Dewey, J., «O sentido do Projecto», in Leite, E. et al., *Trabalho de Projecto 2. Leituras Comentadas*, Porto, Edições Afrontamento, 1992, pp. 15-17.

Le Boterf, G., *Construir as Competências Individuais e Colectivas*, Porto, Edições ASA, 2005, pp. 107-126.

Legrand, L., «A Pedagogia do Projecto», in Leite, E. et al., *Trabalho de Projecto 2. Leituras Comentadas*, Porto, Edições Afrontamento, 1992, pp. 36-37.

Marques, R. e Roldão, M. C., *Reorganização e Gestão Curricular no Ensino Básico. Reflexão Participada*, Porto, Porto Editora, 1999.

Pozo, J. I., *Aprendizes e Mestres. A Nova Cultura da Aprendizagem*, Porto Alegre, Artmed, 2002, pp. 67-93.

Roldão, M.C., *Gestão do Currículo e Avaliação de Competências*, Lisboa, Presença, 2003, pp. 18-35.

Sá-Chaves, I., ***Portfólios Reflexivos: Uma Estratégia de Formação e de Supervisão***, Aveiro, Universidade de Aveiro, 2000, pp. 135-155.

Vieira, R. M. e Vieira, C., ***Estratégias de Ensino/Aprendizagem***, Lisboa, Instituto Piaget, 2005, pp. 15-51.



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](http://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

### Métodos e Estratégias de Formação

Margarida Segurado

### Utilização do *PowerPoint* para o Desenvolvimento de Produtos Interactivos para a Formação

Luís Eduardo Bernardes Relvas

### Da Expressão Dramática à Comunicação

João Cabral e Margarida Rosa Coutinho Lopes Cabral

### Princípios e Metodologias de Trabalho com Adultos

Olívia Santos Silva, Ana Margarida Costa, Madalena Dias, Eduardo Meira

### Diferenciação Pedagógica na Formação

Jorge Manuel Bento Pinto, José Joaquim Mateus Lopes, Leonor Santos, João Pedro Pereira Brilha

### A Gestão do Conflito no Processo Formativo

Ana Margarida Vieira da Veiga Simão, Isabel Maria Pimenta Henriques Freire

