



REFERENCIAL DE FORMAÇÃO  
PEDAGÓGICA CONTÍNUA  
DE FORMADORES/AS

# GERIR A FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
CENTRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DE FORMADORES



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

# GERIR A FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

**Editor**

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

**Colecção**

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores

**Autores**

José Garcez de Lencastre e Francisco Baptista

**Título**

*Gerir a Formação a Distância*

**Coordenação Técnica**

Departamento de Formação Profissional  
Centro Nacional de Qualificação de Formadores

**Direcção Editorial**

Gabinete de Comunicação / Núcleo de Imagem e Marketing

**Revisão**

Laurinda Brandão

**Design**

Proteína Design

**Tipografia**

Hermes  
Conduit ITC

**Número de exemplares**

1.000

**ISBN**

978-989-638-010-6

**Data de Edição**

2010





# MISSÃO E COMPETÊNCIAS DO CNQF

O Centro Nacional de Qualificação de Formadores (CNQF) é uma unidade orgânica integrada no Departamento de Formação Profissional, de acordo com a Portaria n.º 637/2007, de 30 de Maio.

O CNQF 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 CNQF, nomeadamente:

- ▶ Contribuir para a definição de uma estratégia nacional de formação de formadores e outros profissionais, em parceria com outras entidades responsáveis pela formação de formadores e de professores.
- ▶ Conceber, produzir e disseminar referenciais de formação inicial e contínua de formadores e de outros profissionais que intervêm no sistema de educação e formação.
- ▶ Promover a realização de um plano anual de formação de formadores, com incidência em temáticas, metodologias, linguagens e recursos considerados inovadores e suportados na utilização das tecnologias da informação e da comunicação.
- ▶ Contribuir para a dinamização da concepção, produção e disseminação de recursos pedagógicos e didáticos, incluindo os utilizados na formação a distância, em diversos suportes, nomeadamente audiovisuais e multimédia.

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, I.P. e disponibilizados 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.

O Centro Nacional de Qualificação de Formadores, 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 CNQF, através de uma acção-piloto de experimentação que envolve formadores de formadores da rede de Centros de Formação Profissional do IEF, I.P., 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 referidos 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 CNQF tem procurado a colaboração de especialistas de reconhecida competência científica e técnica, do próprio IEFP, I.P., 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 entreejudam na procura de melhores soluções formativas. Cada referencial contém orientações 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 anotar, 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 CNQF 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:

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

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

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.

## 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 CNQF 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, I.P. ou outras entidades formadoras lhe possam dirigir.

## Colaboração entre o CNQF, Outras Unidades Orgânicas do IEFP, I.P. 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 CNQF considera indispensável a articulação profícua com outros serviços centrais 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 CNQF 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, I.P. e de outros operadores nacionais de formação que os podem adoptar livremente. Para tal, são disponibilizados em suporte digital e estão acessíveis no *site* do IEFP, I.P., [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt).



# GUIA DE DESENVOLVIMENTO





# ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	10
2. FINALIDADES	11
3. DESTINATÁRIOS	11
4. PRÉ-REQUISITOS	11
5. OBJECTIVOS GERAIS/COMPETÊNCIAS VISADAS	11
6. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	12
7. METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO. ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO	15
8. PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO	16
9. PLANOS DE SESSÃO	17
10. AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS	34
11. BIBLIOGRAFIA	38

Nota: Este documento diz respeito ao *Referencial Gerir a Formação a Distância*. Constitui-se do Referencial propriamente dito (este documento), Aplicações Interactivas (recursos formativos para auto-aprendizagem estruturados nas quatro unidades que integram o curso), Exercícios e Apresentações Electrónicas (em *Powerpoint*) de apoio ao desenvolvimento das sessões síncronas (presenciais e *on-line*)

# 1 ENQUADRAMENTO

O Centro Nacional de Qualificação de Formadores (CNQF) tem a seu cargo promover, entre outras, a concepção, desenvolvimento, experimentação e integração na oferta formativa do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP I.P.) de referenciais e cursos de formação dirigidos a formadores, técnicos e outros profissionais de formação, com utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) em modalidades como a formação a distância.

O papel central que o CNQF representa no País transporta implicitamente uma presença forte de mudança necessária à evolução dos sistemas de formação profissional, com particular relevância para as temáticas relacionadas com a formação a distância e sistemas de *e-learning*.

O presente referencial está orientado de modo a garantir a formação da população-alvo na normalização de conceitos e metodologias base e o desenvolvimento de competências na gestão de sistemas de formação a distância numa perspectiva abrangente que possibilite uma evolução no curso através de formação posterior específica num determinado sistema de gestão da formação (LMS, *Learning Management System*).

Ao mesmo tempo que nesta formação se pretende dotar os formadores, gestores e coordenadores de formação, técnicos e especialistas de formação e outros profissionais de conhecimentos, capacidades e atitudes no âmbito da Gestão da Formação a Distância, pretende-se fazê-lo na modalidade de intervenção formativa a distância utilizando as novas metodologias pedagógicas, como o *e-learning*.

O *e-learning*, através dos meios que o desenvolvimento tecnológico (suportado na prática na computação e nas telecomunicações em sistemas interligados em rede) coloca ao seu dispor, consegue mediatizar o relacionamento e interação/comunicação de tal forma que hoje já se estuda o fenómeno do Homem «só», no sentido de isolado, mas interagindo em tempo real ou diferido com pessoas de todos os lugares do planeta. Ultrapassam-se as fronteiras geográficas naturais e o afastamento temporal, conseguindo-se tirar partido do melhor que cada um (formador ou formando) pode dar ou receber no sentido de um desenvolvimento integral de competências de cada um.

Como metodologia pedagógica, o presente referencial tira partido das tecnologias que permitem ao formando aprender de modo integral e consequente, no formato *b-learning*, em que se aprende num *mix* formativo segundo duas dimensões: formação individualizada e em grupo e sessões presenciais e a distância.

Neste contexto, o presente curso está estabelecido de modo a ser ministrado preferencial e predominantemente a distância, em rede de ambiente virtual de plataformas tecnológicas de suporte à formação.

## 2 FINALIDADES

A principal finalidade do curso Gerir a Formação a Distância é dotar o formando de competências relacionadas com a componente tecnológica de suporte à formação a distância que o habilite a utilizar as funcionalidades de comunicação, colaboração, gestão administrativa e pedagógica das actuais plataformas de distribuição da formação *on-line*, automatizando sempre que possível rotinas clássicas.

## 3 DESTINATÁRIOS

São destinatários deste curso os formadores que desenvolvam ou pretendam vir a desenvolver a sua actividade profissional no âmbito da gestão, coordenação, acompanhamento e avaliação da formação com componente *on-line*, designadamente formação suportada em plataformas tecnológicas vulgarmente conhecidas como LMS (*Learning Management System*).

## 4 PRÉ-REQUISITOS

Os formadores candidatos à frequência desta formação devem reunir os seguintes requisitos:

- ▶ Ter experiência como formador ou em funções relacionadas com a gestão, coordenação, acompanhamento e avaliação da formação.
- ▶ Ter experiência como utilizador de informática e da Internet e alguma experiência na comunicação *on-line* por meios escritos, áudio ou vídeo.
- ▶ Apresentar disponibilidade e apetência para auto-estudo e para trabalho colaborativo.

## 5 OBJECTIVOS GERAIS/ COMPETÊNCIAS VISADAS

No final da formação os formandos deverão ter adquirido conhecimentos e desenvolvido competências que lhes permitam:

- ▶ Estabelecer as bases para a consolidação de uma estratégia de *e-learning* para a sua organização, nomeadamente através de uma análise SWOT.
- ▶ Identificar e descrever as principais forças segundo o modelo Porter que sirvam de vectores de actuação ou condicionadoras da actividade formadora a distância de uma determinada organização com responsabilidades e actividade formativa.
- ▶ Esquematizar um perfil funcional de um sistema de suporte e gestão de formação a distância (conjunto de

características-chave de um LMS – *Learning Management System*) contemplando os requisitos funcionais e tecnológicos de suporte à formação a distância adequados à realidade de uma organização.

- ▶ Produzir um plano de implementação do *e-learning* ajustado à organização em vista que descreva os principais tópicos do processo de desenvolvimento, designadamente: equipa de desenvolvimento, suporte tecnológico (plataforma adequada), organização e produção de conteúdos, suporte à aprendizagem (acompanhamento, tutoria, suporte técnico, monitoria, etc.) e avaliação.

Nota: com vista a maximizar o interesse pelas actividades e os resultados ao nível do formando e segundo a metodologia praticada neste curso no contexto das actividades pedagógicas, supõe-se que cada formando identifica uma «organização» à qual são referidos os trabalhos e exercícios.

## 6 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

De forma a atingir as finalidades e objectivos gerais desta formação, foi definido um conjunto de objectivos específicos que devem guiar o desenvolvimento do curso.

### UNIDADE 1 . UM NOVO PARADIGMA DA GESTÃO DA FORMAÇÃO

Adquirir uma perspectiva estratégica para o desenvolvimento do sistema de formação com vista ao seu aperfeiçoamento e melhoria de resultados, sendo capaz de:

- ▶ Descrever a evolução para sistemas de formação a distância.
- ▶ Descrever a organização de funções e serviços.
- ▶ Descrever a formação do efectivo humano.
- ▶ Identificar o processo de mudança.
- ▶ Especificar a estratégia e visão para a formação a distância.

### UNIDADE 2 . MODELOS E MODALIDADES E REDES DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Enquadrar as metodologias e os métodos pedagógicos típicos do *e-learning*, sendo capaz de:

- ▶ Caracterizar os novos ambientes formativos.
- ▶ Enunciar as características do *e-learning*.
- ▶ Enunciar as componentes do *e-learning*.

Caracterizar os sistemas e modelos de *e-learning*, sendo capaz de:

- ▶ Definir a formação assistida no contexto da formação a distância.
- ▶ Identificar modelos híbridos de formação a distância/ensino assistido.
- ▶ Diferenciar modelos em função do sincronismo e da proximidade física.

Estabelecer as bases para uma estratégia de avaliação que considere a análise de rentabilidade do investimento como ferramenta de apoio à decisão e de acompanhamento e controlo da actividade da formação, sendo capaz de:

- ▶ Avaliar o retorno do investimento.
- ▶ Utilizar o modelo de avaliação de Kirkpatrick.
- ▶ Utilizar o modelo de avaliação por níveis e a análise do ROI.
- ▶ Enunciar critérios e indicadores de avaliação da formação.
- ▶ Identificar no retorno do investimento a relação entre benefícios e custos.
- ▶ Aplicar o processo de cálculo do ROI em projectos de formação.
- ▶ Estabelecer condições de rentabilidade no desenvolvimento de programas interactivos.
- ▶ Comparar custos da alternativa Formação Convencional – Formação a Distância através de ferramentas de análise do ROI.

Aplicar procedimentos apropriados no acompanhamento e controlo da aprendizagem em *e-learning*, sendo capaz de:

- ▶ Valorizar a responsabilização e autonomia do formando.
- ▶ Identificar sinais e condicionantes do ambiente formativo conducentes à motivação em *e-learning*.
- ▶ Estabelecer diálogo apropriado para o ambiente de *e-learning*, designadamente na linguagem escrita e oral.
- ▶ Actuar nos factores de motivação.

Desenvolver competências no âmbito da implementação de projectos de *e-learning*, no quadro de uma visita de estudo a uma entidade de referência com base na observação de uma boa prática, sendo capaz de:

- ▶ Caracterizar um sistema de formação na modalidade de intervenção formativa a distância no contexto da organização.
- ▶ Obter uma perspectiva do funcionamento da organização de formação com um sistema de formação a distância.

### UNIDADE 3 . GESTÃO DA FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Gerir processos e o controlo de sistemas de informação que recolhem dados relativos às acções de formação e às pessoas que com estes interagem, sendo capaz de:

- ▶ Enunciar as principais actividades da missão da gestão da formação.
- ▶ Construir indicadores e painéis de controlo de gestão.
- ▶ Construir indicadores específicos de *e-learning*.
- ▶ Definir o conceito de sistema de informação da gestão da formação.

- ▶ Descrever as principais actividades na implementação de um sistema de informação.
- ▶ Descrever as principais etapas no desenvolvimento de um plano director do sistema de informação de uma organização na sua evolução para o *e-learning*.

Na abordagem das plataformas de suporte a soluções *e-learning* adaptadas às circunstâncias de uma organização, será capaz de:

- ▶ Identificar as principais características de um LMS que são determinantes para a decisão sobre uma solução de *e-learning*.
- ▶ Definir os principais requisitos de uma arquitectura tecnológica para suporte de *e-learning*.
- ▶ Descrever as ferramentas e funcionalidades que integram tipicamente um LMS.

Conhecer a metodologia de análise de LMS, sobre «Qual é o melhor LMS?» e «Qual deve utilizar na sua organização?», sendo capaz de:

- ▶ Descrever a metodologia da Brandon Hall Research.
- ▶ Descrever os perfis dos produtos.
- ▶ Reconhecer o papel das tabelas de características-chave.
- ▶ Utilizar a metodologia da Edutools na comparação de LMS.

#### UNIDADE 4 . EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PARA O RECURSO A FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Desenvolver o processo de implementação do *e-learning* com base na informação fornecida pela análise estratégica da organização, sendo capaz de:

- ▶ Identificar os *drivers* dos principais *stakeholders* do processo: gestores seniores, gestores de linha/operacionais, departamentos de formação e de recursos humanos.
- ▶ Definir um modelo evolutivo para o ambiente virtual de aprendizagem em rede.
- ▶ Descrever as principais etapas de um plano de implementação.
- ▶ Estabelecer a equipa de projecto.
- ▶ Definir papéis e funções da equipa de desenvolvimento.
- ▶ Definir a arquitectura que assegura o suporte tecnológico.
- ▶ Desenvolver conteúdos segundo critérios adequados de relevância e qualidade.
- ▶ Analisar a implementação com recurso a uma *checklist*.

## 7 METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO. ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO

A realização do curso desenvolve-se com recurso a um modelo de formação híbrida a distância, sendo a componente *on-line* suportada em plataforma de *e-learning*.

A formação desenvolve-se utilizando tecnologias de *e-learning*, permitindo:

- ▶ **Formação síncrona** (sessões *on-line*) suportada em *voiceconferencing*, *chat*, partilha de aplicações e *Whiteboard*. Esta modalidade, que exige sessões bem estruturadas, possibilita a organização das sessões em tempo real de modo a alcançar formandos remotos e facultar ao formando a oportunidade de questionar o formador ou os seus colegas, trocar dados e informação, realizar trabalhos de grupo, etc. A interação síncrona em tempo real é apropriada para a aprendizagem colaborativa em grupo utilizando discussões na resolução de problemas que exigem reflexão. Apresenta ainda as vantagens de uma comunicação robusta, várias modalidades de trabalho com debate e permite a integração de recursos da Internet e de Intranet.
- ▶ **Formação assíncrona** com recurso a *e-mail*, fóruns, provas/testes, *site* do curso contendo o repositório de materiais de suporte em html. Permite ao formando estudar ao seu ritmo, quando necessita ou quando tem disponibilidade, a partir do local de trabalho ou de casa, evitando tempos de deslocação. Ao formando é fornecido um conjunto de meios e ferramentas que lhe facultam a aprendizagem individual com enfoque em exercícios práticos, estudo de casos, leitura, questionamento endereçado aos colegas e ao formador, o qual fornece o adequado *feedback* com resposta escrita em *e-mail* ou por contacto telefónico. Assim, o formando pode interagir com os materiais distribuídos, com os colegas e com o formador.
- ▶ **Formação presencial** que se processa em sessões de sala de aula, intercaladas com as *on-line*. As sessões presenciais geralmente são programadas de modo a coincidir com a finalização de uma unidade do curso e a apresentação da seguinte. A primeira sessão no início do curso é de fundamental importância para as pessoas se conhecerem e se criar um sentimento de pertença a um grupo real, para que este não se dilua numa comunidade virtual aprendente de contornos vagos. As sessões presenciais, que representam cerca de 30% na duração do curso, além do reforço do grupo visam a consolidação das aprendizagens através de trabalhos de grupo, apresentações síntese, discussão de trabalhos de grupo, discussão de problemas de gestão e de funcionamento do curso e o aprofundamento das questões técnico-pedagógicas relevantes em cada unidade. No fundo, trata-se também de dar alguma visibilidade às produções individuais e de grupo, o que não deixa de ser uma forma de reconhecer o esforço individual e por vezes penoso que a formação a distância exige.

A formação desenvolve-se pressupondo que virá a ser disponibilizada numa plataforma de formação assíncrona – LMS, *Learning Management System* – que assegure a generalidade das funcionalidades típicas destes ambientes de trabalho/aprendizagem, o diálogo assíncrono, bem como todas as funcionalidades próprias e necessárias à gestão de formação a distância.

Na impossibilidade de se dispor de uma LMS, considera-se adequada a utilização de um servidor Web que assegure o suporte e acesso à informação e aos materiais para estudo *on-line* e a todos os ficheiros com carácter informativo e formativo do curso.

## 8 PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO

A formação desenvolve-se numa sequência de unidades de formação contemplando sessões presenciais, (P) *on-line* síncronas (OS) e *on-line* assíncronas-auto-estudo (OA) de acordo com o seguinte quadro:

	UNIDADES		SESSÕES		
		TÍTULO DA UNIDADE / SESSÃO	Nº	TIPO	DURAÇÃO
1. Um Novo Paradigma na Gestão da Formação	0	Sessão de abertura. Utilização das plataformas	1	P	2h
	1	A Gestão da Formação a Distância – Estratégia e visão para a formação a distância	2	P	2h
	1	A Gestão da Formação a Distância – A definição de uma estratégia de <i>e-learning</i>	3	OS	2h
	1	Realização do Trabalho T1 – Análise SWOT com vista a <i>e-learning</i>	4	OA	2h
	1	Apresentação do Trabalho T1	5	OS	2h
2. Modelos e modalidades e redes de formação a distância	2	Modalidades de Formação a Distância. Os novos ambientes formativos	6	OS	2h
	2	Sistemas de <i>e-learning</i>	7	OA	2h
	2	A avaliação e o ROI em <i>e-learning</i>	8	OA	2h
	2	Acompanhamento e controlo da aprendizagem em <i>e-learning</i> . Motivação e avaliação em formação a distância	9	OA	2h
	2	Acompanhamento e controlo da aprendizagem em <i>e-learning</i> . Motivação e avaliação em formação a distância (cont.)	10	OS	2h
	2	Visita de Estudo – O projecto de <i>e-learning</i> da organização	11	P	2h
	2	Visita de Estudo – O projecto de <i>e-learning</i> da organização (cont.)	12	P	2h
	2	Visita de Estudo/Projecto – Sessão de discussão e debate	13	OS	1h
	2	Objectivos, resultados e indicadores de gestão de gestão da formação	14	OA	2h
	4. Gestão da formação a distância	4	Gestão da formação a distância – Sistemas de Informação	15	OS
4		Plataformas de <i>e-learning</i> – Metodologia de análise de LMS ( <i>Learning Management System</i> )	16	OA	2h
4		Plataformas de <i>e-learning</i> – Metodologia de análise e selecção de LMS ( <i>Learning Management System</i> ) (cont.)	17	OA	2h
4		Realização do Trabalho T2 – Análise Comparativa e selecção LMS/Organização e funções para <i>e-learning</i>	18	OA	2h
4		Apresentação do Trabalho T2 – Análise Comparativa a Selecção LMS/organização e funções para <i>e-learning</i>	19	OS	2h
4		Evolução das organizações para o recurso a formação a distância – Introdução	20	OA	2h

## 5. Evolução das Organizações

5	Evolução das organizações para o recurso a formação a distância <i>e-learning</i> – Mudança e visão estratégica	21	OS	2h
5	Evolução das organizações para o recurso a formação a distância – Plano de implementação do <i>e-learning</i>	22	OA	2h
5	Realização do Trabalho T3 – Plano de uma implementação	23	OA	2h
5	Apresentação do Trabalho T3 – Plano de uma implementação de <i>e-learning</i>	24	P	2h
5	Apresentação do Trabalho T3 – Plano de uma implementação de <i>e-learning</i> (cont.)	25	P	2h
	Avaliação e encerramento da acção			1h

As sessões de formação, presenciais, *on-line* síncronas e assíncronas têm uma duração típica de 2 horas com pequenas variantes de acordo com a especificidade da acção de formação em concreto.

O curso tem a duração total de 50 horas, repartidas da seguinte forma:

▶ Sessões presenciais	13h
▶ Sessões <i>on-line</i> síncronas	15h
▶ Sessões <i>on-line</i> assíncronas	22h
<b>Total</b>	<b>50h</b>

As sessões *on-line* síncronas são gravadas e podem ser disponibilizadas aos formandos em qualquer tempo e lugar desde que haja acesso à Internet.

## 9 PLANOS DE SESSÃO

Na sequência do ponto 8 – Planificação da Formação, apresentam-se de seguida os planos de sessão de cada unidade onde se sugerem os respectivos tópicos/conteúdos, os métodos/técnicas e as actividades, bem como os materiais e equipamentos necessários, a fim de auxiliar o formador no desenvolvimento de cada unidade/sessão do curso Gerir a Formação a Distância.

SESSÃO 1 – SESSÃO DE ABERTURA . UTILIZAÇÃO DA(S) PLATAFORMA(S)

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
Presencial Duração: 2h	Apresentação: curso, participantes e formador, informações diversas.	Exposição oral.  Demonstração.	Apresentação: formador e formandos.  Análise de expectativas.  Comentar e analisar os objectivos do módulo e o programa, com realce para as actividades.  Diálogo com os formandos para fomentar a interacção entre estes visando a realização dos trabalhos no decorrer do curso. Centrar a atenção no trabalho colaborativo.  Relacionar as actividades com a <i>forma</i> como estas serão desenvolvidas com forte componente a distância.	Computador, projector digital.  Acesso à Internet.  Quadro.  PowerPoint. Gerir_F@D_Mod0.ppt
	Utilização da(s) plataforma(s).	Prática e prática simulada.	Exercícios práticos para a aprendizagem visando a utilização da plataforma:  . Apresentação das principais funcionalidades. . Formas de acesso: <i>username</i> e <i>password</i> . . Cuidados a ter. . Organização do trabalho individual.  Prática de utilização da(s) plataforma(s); inscrição na plataforma.  Procedimentos em caso de falha de ligação.	Computador, acesso à Internet {1:2 formandos ou melhor}.  Plataforma síncrona (ver especificação).

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
Presencial Duração: 2h	<p>A contribuição do capital humano na cadeia de valor.</p> <p>Interligação e alinhamento estratégico.</p> <p>Alinhamento da estratégia de RH.</p> <p>A dinâmica do sistema.</p> <p>A definição da estratégia em torno das seguintes dimensões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. <i>driver</i> da mudança: necessidades do negócio;</li> <li>. o veículo que possibilita a mudança: tecnologia;</li> <li>. o agente da mudança: conteúdo;</li> <li>. a arena da mudança: cultura empresarial.</li> </ul>	<p>Exposição oral.</p> <p>Debate.</p>	<p>Relato pelos formandos das suas experiências de <i>e-learning</i>.</p> <p>Exposição em torno dos tópicos da sessão conduzida pelo formador; referir ou ligar pontualmente o discurso às contribuições anteriores dos formandos.</p> <p>Lançar discussão com base num tema que reúna acordo/consenso dos participantes; lembrar que a participação no fórum terá contributo para a avaliação.</p> <p>Temas possíveis para discussão a inscrever no fórum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. que benefícios pode a minha organização retirar da implementação de <i>e-learning</i>;</li> <li>. quais os principais obstáculos nos diferentes âmbitos: pessoas, cultura, organização, capacidade tecnológica, etc.;</li> <li>. que metodologias e tecnologias serão mais adequadas ao <i>e-learning</i> na minha organização.</li> </ul> <p>Análise em grupo sobre distribuição de tarefas e modo de comunicação para realização de trabalhos colaborativos (de preferência <i>on-line</i>), definir grupos e procurar identificar sempre quem poderá servir de relator.</p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p> <p>Chamada de atenção às próximas sessões, datas, horas, tipos e suporte (plataforma).</p> <p>Uma vez que a próxima sessão é a primeira sessão síncrona, solicitar que na próxima sessão os formandos se conectem cerca de ½ h - 15 minutos antes da hora marcada para a sessão.</p>	<p>Computador, acesso à Internet.</p> <p>Projector digital.</p> <p>Quadro.</p> <p>Plataforma síncrona, ver especificação.</p> <p>PowerPoint. Gerir_F@D_Mod1.ppt</p> <p>Trabalho n.º 1 – Análise Estratégica de <i>e-Learning</i> para Uma Organização.</p>

SESSÃO 3 – A GESTÃO DA FaD  
DEFINIÇÃO DE UMA ESTRATÉGIA DE E-LEARNING

UNIDADE 1 – UM NOVO PARADIGMA  
DA GESTÃO DA FORMAÇÃO

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line síncrona  Duração: 2h	<p>Análise SWOT.</p> <p>Guia para o Estabelecimento de uma estratégia de formação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Documento orientador da estratégia de formação.</li> <li>. Comprar ou construir/desenvolver?</li> <li>. Recursos disponíveis para suporte à formação.</li> <li>. Definição de curricula.</li> <li>. Modalidades de formação e solução de suporte.</li> </ul> <p>Passos para implementação.</p>	<p>Exposição.</p> <p>Debate.</p>	<p>Breve síntese do que foi abordado na sessão anterior.</p> <p>Passagem simples em revista das funcionalidades da plataforma.</p> <p>Exposição em torno dos tópicos da sessão.</p> <p>Análise dos tópicos da sessão.</p> <p>Análise/discussão da finalidade de aplicação do método SWOT com vista ao posicionamento de uma entidade face à formação a distância. Metodologia SWOT.</p> <p>Apresentação do Trabalho/Exercício T1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objectivos.</li> <li>. Metodologia.</li> <li>. Método de trabalho.</li> <li>. Tempo.</li> <li>. Forma de entrega.</li> <li>. Organização dos grupos.</li> </ul> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Computador, acesso à Internet.</p> <p>Projector digital.</p> <p>Quadro.</p> <p>Plataforma síncrona, ver especificação.</p> <p>PowerPoint. Gerir_F@D_Mod1.ppt</p> <p>Trabalho n.º 1 – Análise Estratégica de e-Learning para Uma Organização.</p>

SESSÃO 4 – REALIZAÇÃO DO TRABALHO T1  
ANÁLISE SWOT COM VISTA A E-LEARNING

UNIDADE 1 – UM NOVO PARADIGMA  
DA GESTÃO DA FORMAÇÃO

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
<p><i>On-line</i> assíncrona</p> <p>Duração: 2h</p>	<p>T1 – Análise Estratégica de <i>e-Learning</i> para Uma Organização.</p>	<p>Trabalho de grupo.</p>	<p>Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.</p> <p>Na plataforma síncrona proceder a uma breve síntese/revisão do Trabalho/Exercício T1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objectivos.</li> <li>. Metodologia.</li> <li>. Método de trabalho.</li> <li>. Tempo.</li> <li>. Forma de entrega.</li> <li>. Organização dos grupos.</li> </ul> <p>Permitir a opção dos formandos por trabalho remoto em grupos ou síncrono com recurso à plataforma; cada grupo realizará o trabalho com vista à apresentação na sessão programada. No caso de utilização da plataforma síncrona, prever o horário para este efeito, organizar os grupos em salas (virtuais) e passar em revista o modo de proceder de cada grupo com chamada de atenção para o tempo disponível.</p> <p>Esclarecimento de dúvidas.</p> <p>Realização do Trabalho T1.</p> <p>Acompanhamento do trabalho; proceder à visita não invasiva de cada grupo em funcionamento numa perspectiva activa de acompanhamento e auxílio potenciadora de melhores resultados.</p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p> <p>Fornecer informações sobre as principais funcionalidades da plataforma síncrona que poderão ser utilizadas na apresentação dos trabalhos na próxima sessão, com realce para apresentação de <i>PowerPoint</i> e <i>whiteboard</i> ou partilha de aplicações.</p> <p>Solicitar a entrega dos trabalhos em tempo útil para publicação na plataforma (se aplicável).</p>	<p>Trabalho n.º 1 – Análise Estratégica de <i>e-Learning</i> para Uma Organização.</p>

SESSÃO 5 – APRESENTAÇÃO DO TRABALHO T1

UNIDADE 1 – UM NOVO PARADIGMA DA GESTÃO DA FORMAÇÃO

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
<p><i>On-line</i> síncrona</p> <p>Duração: 2h</p>	<p>T1 – Análise Estratégica de <i>e-Learning</i> para Uma Organização.</p>	<p>Trabalho de grupo.</p>	<p>Apresentação pelos formandos do Trabalho T1.</p> <p>Organização das apresentações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Metodologia.</li> <li>. Tempo.</li> <li>. Sequência.</li> </ul> <p>Elementos fundamentais na análise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Contextualização.</li> <li>. Caracterização da entidade em análise.</li> <li>. Resposta ao requerido na análise SWOT.</li> </ul> <p>Discussão em grupo das principais conclusões; análise comparativa das diferentes entidades/ organizações e respectiva envolvente.</p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Computador, acesso à Internet.</p> <p>Plataforma síncrona.</p>

SESSÃO 6 – MODALIDADES DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA. OS NOVOS AMBIENTES FORMATIVOS

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
<p><i>On-line</i> síncrona</p> <p>Duração: 2h</p>	<p>Os novos ambientes formativos.</p> <p>Os ambientes formativos na actualidade.</p> <p>As 8 dimensões do <i>e-learning</i> segundo Badrul Khan.</p> <p>Características e componentes do <i>e-learning</i>.</p>	<p>Exposição.</p> <p>Debate.</p>	<p>Breve síntese do que foi abordado na sessão anterior.</p> <p>Apresentação dos objectivos, método de trabalho e programa da sessão.</p> <p>Apresentação do conteúdo previsto para a sessão com recurso ao PowerPoint.</p> <p>Sistematizar ideias e procurar ligar a estruturação apresentada à realidade conhecida ou percebida pelos formandos.</p> <p>Promover a discussão fazendo a ponte entre a discussão que está a ter lugar no fórum e os temas/tópicos desta sessão.</p> <p>Fazer chamada de atenção para os materiais assíncronos para auto-estudo.</p> <p>Programação da sessão 10, em que se prevê a realização de uma síntese/contribuição de cada formando sobre os tópicos desenvolvidos no material para auto-estudo, acordando com cada formando o tópico ou subtópico a desenvolver por cada um, o tempo de cada contribuição e a ordem de intervenção.</p>	<p>Computador, acesso à Internet.</p> <p>Plataforma síncrona.</p> <p>PowerPoint.</p> <p>Gerir_F@D_Mod1.ppt</p>

SESSÃO 7 – SISTEMAS DE E-LEARNING

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona  Duração: 2h	Formação assistida no contexto da formação a distância.  Modelos híbridos de formação a distância/ ensino assistido: <ul style="list-style-type: none"> <li>. formação síncrona;</li> <li>. formação de formadores e formandos.</li> </ul> Vantagens e características da formação aberta e a distância.	Exposição.  Discussão.	Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.  Apresentação dos objectivos, método de trabalho e programa da sessão.  Proceder à apresentação do conteúdo previsto para a sessão com recurso ao PowerPoint.  Sistematizar ideias e procurar ligar a estruturação apresentada à realidade conhecida ou percebida pelos formandos.  Estabelecer uma discussão em torno da adequação dos modelos síncronos e assíncronos segundo diferentes perspectivas: pedagógica, tecnológica, financeira, etc.  Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.  Fazer chamada de atenção para os materiais assíncronos para auto-estudo.	Computador, acesso à Internet.  Plataforma síncrona (ver especificação).

SESSÃO 8 – A AVALIAÇÃO E O ROI EM E-LEARNING

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona  Duração: 2h	Avaliação da formação. O modelo de avaliação de Kirkpatrick.  O modelo de avaliação por níveis e a análise do ROI. A prática da avaliação da formação.  Avaliar a formação? Porquê? Avaliação da formação: critérios e indicadores.  Retorno no investimento: relação entre custo/ benefícios.  O processo de cálculo do ROI. Estimativa de custos. Estimativa de benefícios. Benefícios. Cálculo do ROI. Condições de rentabilidade. Comparação de alternativas.	Exposição.  Trabalho individual dos formandos.	Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.  Apresentação dos objectivos, método de trabalho e programa da sessão.  Promover o recurso à folha de cálculo e aos simuladores de comparação das alternativas.  Dar indicações para que os formandos, em trabalho individualizado, visitem os sites indicados para uma análise da questão do ROI. Prever cerca de 1/2 h para este efeito.  Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.  Fazer chamada de atenção para os materiais assíncronos para auto-estudo.	Computador, acesso à Internet.  Plataforma assíncrona.  Excel.

SESSÃO 9 – ACOMPANHAMENTO E CONTROLO DA APRENDIZAGEM EM E-LEARNING . MOTIVAÇÃO E AVALIAÇÃO EM FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona	A responsabilização e autonomia do formando.	Exposição.	Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.	Computador, acesso à Internet.
Duração: 2h	Motivar em <i>e-learning</i> . Motivação e combate ao abandono em sistemas de formação a distância. O diálogo. Actuar nos factores de motivação. O e-formando e o seu sucesso. Modelo de Motivação ARCS. Modelo de Motivação ARCS (2).	Trabalho individual dos formandos.	Apresentação dos objectivos, método de trabalho e programa da sessão.  Proceder à apresentação do conteúdo previsto para a sessão com recurso ao PowerPoint.  Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.  Fazer chamada de atenção para os materiais assíncronos para auto-estudo.  Solicitar aos formandos, por <i>e-mail</i> , que preparem um Powerpoint para a próxima sessão síncrona (com apenas dois slides) nos tópicos: 1. Problemas típicos em <i>e-learning</i> que formandos e formadores enfrentam que levam a desmotivação, cansaço, desistência, etc. 2. Estratégias típicas que se afiguram dos seus pontos de vista de maior probabilidade de sucesso concorrentes à manutenção de elevados níveis de motivação em <i>e-learning</i> .	Plataforma assíncrona.

SESSÃO 10 – ACOMPANHAMENTO E CONTROLO DA APRENDIZAGEM EM E-LEARNING . MOTIVAÇÃO E AVALIAÇÃO EM FORMAÇÃO A DISTÂNCIA (CONT.)

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line síncrona	. Acompanhamento e controlo da aprendizagem em <i>e-learning</i> .	Exposição.	Breve síntese do que foi abordado na sessão anterior.	Computador, acesso à Internet.
Duração: 2h	. Contribuição dos sistemas de gestão da formação.	Discussão e debate.	Apresentação dos objectivos, método de trabalho e programa da sessão.  Promover uma síntese a apresentar pelos formandos em torno dos principais tópicos que foram objecto de auto-estudo.  Indicações para a realização da visita de estudo: . Objectivos. . Instituição, local de encontro, pessoa de contacto e hora de encontro. . Elementos a ter em consideração.  Solicitar a tomada de alguns apontamentos [mínimos] para suporte à discussão na sessão 13 [on-line síncrona].	Plataforma síncrona. PowerPoint. Gerir_F@D_Mod2.ppt

SESSÃO 11 – VISITA DE ESTUDO  
O PROJECTO DE E-LEARNING DA ORGANIZAÇÃO

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES  
DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
Presencial  Duração: 2h	<p>Visita de estudo.</p> <p>Configuração de projecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objectivos.</li> <li>. Actividades e planeamento.</li> <li>. Recursos.</li> <li>. Investimento.</li> <li>. Organização e controlo.</li> <li>. Implementação.</li> </ul>		<p>Recolher informação relacionada com a temática do curso numa implementação real de <i>e-learning</i> numa organização.</p> <p>Procurar recolher informação segundo diversos aspectos, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Características da entidade.</li> <li>. Características da organização formadora.</li> <li>. Características da população-alvo.</li> <li>. Dimensão do projecto <i>e-learning</i>.</li> <li>. Opções e estratégia.</li> <li>. Metodologias de formação e concepção.</li> <li>. Tecnologias utilizadas.</li> <li>. Recursos humanos e materiais.</li> <li>. Ciclo de formação.</li> <li>. Parcerias e prestação de serviços.</li> </ul>	

SESSÃO 12 – VISITA DE ESTUDO  
O PROJECTO DE E-LEARNING DA ORGANIZAÇÃO

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES  
DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
Presencial  Duração: 2h	<p>Visita de estudo (cont.)</p>		<p>(cont.)</p> <p>Síntese de apontamentos/elaboração de breve relatório (documento muito simples) dos principais aspectos que se evidenciaram e porquê.</p>	

SESSÃO 13 – VISITA DE ESTUDO – O PROJECTO DE E-LEARNING  
DA ORGANIZAÇÃO . SESSÃO DE DISCUSSÃO E DEBATE

UNIDADE 2 – MODELOS, MODALIDADES E REDES  
DE FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line síncrona  Duração: 1h	<p>Visita de estudo (cont.)</p>		<p>Breve síntese do que foi abordado na sessão anterior.</p> <p>Apresentação dos objectivos, método de trabalho e programa da sessão.</p> <p>Discussão centrada na visita de estudo em torno de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. principais aspectos que se evidenciaram e porquê;</li> <li>. principais opções;</li> <li>. características gerais.</li> </ul> <p>Procurar «fazer a ponte» entre o que foi observado e a realidade das organizações/ entidades/empresas a que pertencem os formandos no que concerne ao <i>e-learning</i>.</p>	

SESSÃO 14 – OBJECTIVOS, RESULTADOS E INDICADORES DE GESTÃO DA FORMAÇÃO

UNIDADE 4 – GESTÃO DA FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
<p><i>On-line</i> assíncrona</p> <p>Duração: 2h</p>	<p>. Objectivos, resultados e indicadores.</p> <p>. Indicadores de gestão.</p> <p>. Indicadores e painel de controlo.</p> <p>. Indicadores de <i>e-learning</i>.</p>	<p>Discussão <i>on-line</i> [através do fórum da plataforma].</p>	<p>Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.</p> <p>Alertar os formandos para a leitura de tópicos pertinentes da matéria de estudo e para a necessidade de participação no fórum.</p> <p><i>Questões possíveis para o fórum:</i></p> <p>Q1 – Comente o significado do seguinte pensamento: «A gestão é transformar informação em desempenho duradouro.» [in Alain Meignant, 1999].</p> <p>Q2 – O que é um bom indicador de gestão (qual o seu papel e atributos)?</p> <p>Q3 – Os indicadores são universais? É possível construir indicadores de qualidade de <i>e-learning</i> que permitam fazer <i>benchmarking</i> com organizações de referência?</p> <p><b>Nota 1:</b> Sensibilizar os formandos para a necessidade do trabalho colaborativo <i>on-line</i>, informando por <i>e-mail</i> ou utilizando o painel de controlo da plataforma de que é desejável e obrigatória a participação de todos.</p> <p><b>Nota 2:</b> O formador deve dar <i>feedback</i> em tempo oportuno no fórum e contribuir para animar as discussões <i>on-line</i>.</p>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma de formação.</p> <p>Aplicação informática do Módulo 4 – <i>Gestão da Formação a Distância</i>. Capítulo 1 – <i>Sistemas de Gestão da Formação</i>.</p> <p>Hiperligação útil: <a href="http://www.odlaa.org/publications/2003/Proceedings/pdfs/mcloug.v.pdf">http://www.odlaa.org/publications/2003/Proceedings/pdfs/mcloug.v.pdf</a> (<i>Quality e-learning: Are there universal indicators?</i>)</p>

SESSÃO 15 – GESTÃO DA FORMAÇÃO A DISTÂNCIA  
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

UNIDADE 4 – GESTÃO DA FORMAÇÃO  
A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
<p><i>On-line</i> síncrona</p> <p>Duração: 1h 40m</p>	<p>Sistemas de informação para a gestão da formação.</p> <p>Implementação de sistemas de informação em contexto de <i>e-learning</i>.</p> <p>Desenvolvimento de um plano director do sistema de informação.</p> <p>Automatização de processos no sistema de informação de gestão da formação.</p>	<p>Debate.</p> <p>Exposição.</p> <p>Discussão.</p>	<p>Discussão/debate em torno das questões ligadas aos indicadores.</p> <p>Fornecer aos formandos indicações e pistas adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo, designadamente exemplos de <i>campus</i> virtuais de excelência (por ex.: Faculdade de Medicina da UBI).</p> <p><i>Questões possíveis para o fórum:</i></p> <p>Q1 – «O sistema de informação alimenta as actividades e todo o fluxo de dados e de informação de um ambiente de aprendizagem em rede ou <i>campus</i> virtual.»</p> <p>Q2 – «Questões e componentes-chave a considerar na implementação de um <i>campus</i> virtual de suporte ao <i>e-learning</i>?»</p> <p>Q3 – «Que tipo de soluções (comerciais, <i>open source</i> ou à medida) no suporte de <i>campus</i> virtuais.»</p> <p><b>Nota:</b> esta discussão assíncrona decorre entre o final da sessão 13 e termina no início da sessão 15. Poderá continuar se for do entendimento do grupo aprofundar as contribuições.</p>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma assíncrona.</p> <p>Aplicação informática do Módulo 4 – <i>Gestão da Formação a Distância</i>. Capítulo 1 – <i>Sistemas de Gestão da Formação</i>.</p> <p>Hiperligação útil: <a href="http://intranet.fcsaude.ubi.pt/index.php">http://intranet.fcsaude.ubi.pt/index.php</a></p>
<p><i>On-line</i> síncrona</p> <p>Duração: 20m</p>	<p>Apresentação do Exercício T2 – Análise comparativa e selecção de LMS.</p>	<p>Exposição (Prática em <i>share application</i>)</p> <p>Discussão em pequenos grupos (divisão da sala virtual).</p>	<p>Distribuir os formandos por grupos em salas virtuais para discussão em grupo das tarefas de cada elemento.</p> <p>Apresentação do Trabalho/Exercício T2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objectivos.</li> <li>. Metodologia.</li> <li>. Método de trabalho.</li> <li>. Tempo.</li> <li>. Forma de entrega.</li> <li>. Organização dos grupos.</li> </ul> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>T2 – Análise comparativa e selecção de LMS.</p>

SESSÃO 16 – PLATAFORMAS DE E-LEARNING. METODOLOGIA DE ANÁLISE E SELECÇÃO DE LMS (LEARNING MANAGEMENT SYSTEMS)

UNIDADE 4 – GESTÃO DA FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona	Tipos de suportes/ plataformas de e-learning.	Exposição on-line.	<i>Tarefas:</i> Troca de ideias com os formandos sobre a seguinte questão: «Poderão os conteúdos de e-learning ser utilizados em diferentes plataformas tecnológicas (LMS) e reutilizados num outro curso?»	Computador com ligação à Internet.
Duração: 2h	Normalização de conteúdos.  Definição de LMS – Learning Management System.  Funcionalidades requeridas a um LMS.  Arquitectura típica da plataforma de e-learning.  Enterprise Resource Planning (ERP) e Employee Relationship Management (ERM).  Requisitos do portal do formando.  Ferramentas (de suporte) - especificações.	Método interrogativo.	<i>Como ponto de partida para o estudo:</i> Como assegurar numa plataforma: · escalabilidade; · flexibilidade; · interoperabilidade.  Sugerir o acesso à plataforma síncrona utilizada no curso e a experimentação crítica de algumas ou das principais funcionalidades: de comunicação/colaboração, gestão administrativa e pedagógica, construção e desenvolvimento da formação e de avaliação.	Plataforma síncrona com funcionalidades de sala de aula virtual.  Slides em PowerPoint com os tópicos-chave da matéria.  Aplicação informática do Módulo 4 – Gestão da Formação a Distância. Capítulo 2 – Plataformas de e-Learning.

SESSÃO 17 – PLATAFORMAS DE E-LEARNING. METODOLOGIA DE ANÁLISE E SELECÇÃO DE LMS (LEARNING MANAGEMENT SYSTEMS (CONT.))

UNIDADE 4 – GESTÃO DA FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona	Como interpretar os perfis dos produtos.	Discussão on-line (através do fórum da plataforma).	Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.	Computador com ligação à Internet.
Duração: 2h	Tabela de características-chave.		Leitura e análise da metodologia da Brandon Hall e debate sobre as questões do fórum.  <i>Questões possíveis para o fórum:</i>  Q1 – «Qual é o melhor LMS?»  Q2 – «Qual deve usar na sua organização?»  Q3 – Comentar: «A investigação da equipa da Brandon Hall não pretende aprovar qualquer solução, mas antes fornecer ferramentas e recursos que permitam identificar sistemas que vão ao encontro das necessidades do cliente/utilizador.»  <i>Nota:</i> O formador deve dar <i>feedback</i> em tempo oportuno no fórum e contribuir para animar a discussão on-line.  Breve síntese da sessão.  Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.	Plataforma de formação/ Aprendizagem assíncrona.  Aplicação informática: Gestão da Formação a Distância. Capítulo 3 – Metodologia de Análise de LMS.

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona	Comparação de Sistemas de Gestão de Cursos.	Simulação on-line.	Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.	Computador com ligação à Internet.
Duração: 2h	Informação do produto. Comparar produtos. Tomar uma decisão.	Discussão on-line. Trabalho de grupo on-line (sujeito a eventual solicitação dos formandos).	<p><i>Tarefas</i> <i>Exercício de simulação on-line de comparação de plataformas:</i></p> <p>O formando deve entrar no site EduTools e seguir os seguintes passos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. seleccionar produtos;</li> <li>2. indicar produto de referência;</li> <li>3. escolher características desejáveis;</li> <li>4. indicar características de referência;</li> <li>5. aplicar pesos (ponderações);</li> <li>6. atribuir classificações;</li> <li>7. examinar os resultados.</li> </ol> <p>O formando deverá fazer o <i>upload</i> para a plataforma de gestão do curso dos resultados do trabalho.</p> <p>Deverão estar disponíveis na plataforma os enunciados dos trabalhos T2 nas duas alternativas.</p> <p>Tarefa para o formando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Análise comparativa e selecção de LMS. O objectivo do exercício é produzir um breve perfil (tabela de características-chave) de um LMS que seja apropriado à circunstância da situação de formação do formando.</li> <li>b. Organização e funções do <i>e-learning</i>. O objectivo consiste em estabelecer as funções que são realizadas pelos profissionais que integram uma organização e relacioná-las às que são executadas na plataforma ou fora da mesma com recurso a outros sistemas. Outras questões relevantes poderão ser acrescentadas à matriz, por exemplo formação requerida.</li> </ol> <p><i>Nota:</i> Providenciar a disponibilização de plataforma de comunicação síncrona (em sala virtual) caso os formandos tenham necessidade de trabalhar em grupo.</p> <p>O formador deve manter-se disponível para dar <i>feedback</i> imediato aos formandos que se estão a iniciar sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objectivos.</li> <li>. Processo de desenvolvimento/realização do trabalho.</li> <li>. Método de trabalho.</li> </ul> <p>Sugerir aos formandos que enfrentem dificuldades no arranque do trabalho que tomem como referência as funcionalidades da plataforma de gestão do curso para as suas necessidades.</p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Plataforma de formação/ Aprendizagem assíncrona.</p> <p>Aplicação informática: <i>Gestão da Formação a Distância. Capítulo 3 – Metodologia de Análise de LMS.</i></p>

SESSÃO 19 – APRESENTAÇÃO DO TRABALHO T2 – ANÁLISE COMPARATIVA E SELECÇÃO DE LMS/ORGANIZAÇÃO E FUNÇÕES PARA E-LEARNING UNIDADE 4 – GESTÃO DA FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line síncrona  Duração: 2h	Apresentação do Trabalho T2 - a) Análise comparativa e selecção de LMS ou b) Organização e funções do e-learning.	Aprendizagem colaborativa.  Discussão on-line (através do fórum da plataforma).	<p>Sendo uma sessão síncrona de apresentação de trabalhos, fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.</p> <p>Atente-se que este trabalho envolve uma alternativa (que deverá ser proposta aos formandos) centrada na organização e funções para e-learning.</p> <p>Providenciar para que os formandos entreguem os trabalhos de modo a serem publicados on-line para cada participante poder reflectir sobre eles. Gerir a calendarização das apresentações de modo a assegurar comentários dos colegas a todas as apresentações e fazer ele próprio uma análise crítica.</p> <p>Apresentação pelos formandos do Trabalho T1.</p> <p>Organização das apresentações:  <ul style="list-style-type: none"> <li>. Metodologia.</li> <li>. Tempo.</li> <li>. Sequência.</li> </ul> </p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma de formação/ Aprendizagem assíncrona.</p> <p>Aplicação informática: <i>Gestão da Formação a Distância</i>, Capítulo 3 – <i>Metodologia de Análise de LMS</i>.</p> <p>T2 – Análise comparativa e selecção de LMS.</p>

SESSÃO 20 – EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PARA O RECURSO A FORMAÇÃO A DISTÂNCIA. INTRODUÇÃO UNIDADE 4 – GESTÃO DA FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona  Duração: 2h	<p><i>Drivers</i> do negócio: as razões para a implementação do e-learning.</p> <p>Exemplos de <i>drivers</i> de e-learning – organizações de referência.</p> <p>Os factores impulsionadores – <i>drivers</i>.</p> <p>Modelo de evolução para o e-learning.</p> <p>A implementação do projecto de e-learning e a mudança requerida.</p> <p>Impacto sobre os processos, as metodologias e os recursos.</p>	Exposição on-line.  Debate.	<p>Inserir as seguintes questões a discussão nos fóruns do curso, com antecedência, para intensificar a interacção e troca de ideias no grupo:</p> <p><i>Comentar/discutir questões-chave:</i></p> <p>(1) «O papel do e-learning como estratégia de formação e a missão da organização.»  (2) «Os <i>drivers</i> ou factores impulsionadores de e-learning são os mesmos para todas as organizações?»  (3) «Porque é importante identificar os <i>drivers</i> dos gestores seniores?»  (4) Na evolução de uma organização para um ambiente virtual de aprendizagem, qual o papel dos seguintes factores:  <ul style="list-style-type: none"> <li>. Criação do Website e definição da infra-estrutura tecnológica.</li> </ul> </p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma assíncrona.</p> <p>Aplicação informática: Módulo 5 – <i>Tendências e Perspectivas em e-Learning</i>, Capítulo 1 – <i>Evolução das Organizações para o Recurso a Formação a Distância</i>.</p>

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
<p><i>On-line</i> síncrona</p> <p>Duração: 1h 30m</p>	<p>Etapas do plano de implementação de <i>e-learning</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Estabelecer a equipa de projecto.</li> <li>. Definir papéis e funções da equipa de desenvolvimento.</li> <li>. Definir a arquitectura que assegura o suporte tecnológico.</li> <li>. Desenvolver critérios de relevância e qualidade do conteúdo.</li> <li>. <i>Checklist</i> da implementação.</li> </ul>	<p>Exposição <i>on-line</i>.</p> <p>Método interrogativo.</p> <p>Discussão <i>on-line</i>.</p>	<p><i>Comentar/discutir questões-chave:</i></p> <p>[1] «O papel do <i>e-learning</i> como estratégia de formação e a missão da organização.»</p> <p>[2] «Os <i>drivers</i> ou factores impulsionadores de <i>e-learning</i> são os mesmos para todas as organizações?»</p> <p>[3] «Porque é importante identificar os <i>drivers</i> dos gestores seniores?»</p> <p>[4] Na evolução de uma organização para um ambiente virtual de aprendizagem, qual o papel dos seguintes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Criação do Website e definição da infra-estrutura tecnológica.</li> <li>. Instalação e preparação do LMS.</li> <li>. Desenho e produção de conteúdos dos cursos.</li> </ul>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma síncrona.</p> <p>Slides em PowerPoint com os tópicos-chave da matéria.</p> <p>Aplicação informática: Módulo 5 – <i>Tendências e Perspectivas em e-Learning</i>. Capítulo 1 – <i>Evolução das Organizações para o Recurso a Formação a Distância</i>.</p>
<p><i>On-line</i> síncrona</p> <p>Duração: 30m</p>	<p>(<i>Continuação</i>)</p> <p>Apresentação dos objectivos e do processo de desenvolvimento do Exercício T3 – Plano de uma implementação.</p>	<p>Exposição (prática em <i>share application</i>).</p> <p>Discussão em pequenos grupos (divisão da sala virtual em várias).</p>	<p>Apresentação do Trabalho/Exercício T3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objectivos.</li> <li>. Metodologia.</li> <li>. Método de trabalho.</li> <li>. Tempo.</li> <li>. Forma de entrega.</li> <li>. Organização dos grupos.</li> </ul> <p>Procura manter os grupos do Trabalho T1 para dar continuidade ao contexto da organização e à estratégia delineada.</p> <p>Repartir os formandos por grupos em salas virtuais para discussão em grupo das tarefas de cada elemento.</p> <p>Discussão dos trabalhos dos formandos respeitantes ao Exercício T3 com apreciação do formador e dos colegas.</p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Trabalho T3 – Plano de uma implementação.</p>

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
<p><i>On-line</i> assíncrona</p> <p>Duração: 2h</p>	<p>Etapas do plano de implementação do <i>e-learning</i>.</p> <p>Visão do processo global de implementação de <i>e-learning</i>.</p> <p>A equipa de projecto.</p> <p>Equipa de desenvolvimento: papéis e responsabilidades.</p> <p>Suporte tecnológico.</p> <p>O conteúdo.</p> <p>Implementação de <i>e-learning</i>: lista de verificação de questões.</p>	<p>Discussão <i>on-line</i>. {através do fórum da plataforma}.</p>	<p>Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.</p> <p>Realçar a necessidade de leitura da metodologia do plano de implementação de <i>e-learning</i> no sentido de obter a sua opinião sobre as seguintes questões:</p> <p><i>Questões para o fórum:</i></p> <p>Q1 – «Como preparar o processo de implementação do <i>e-learning</i>?»</p> <p>Q2 – «O que é preciso mudar para suportar a nova abordagem estratégica do <i>e-learning</i>?»</p> <p><i>Papel do tutor na animação do fórum:</i> Esclarecimento de actividades, incentivar o debate de ideias, dar <i>feedback</i> permanente.</p> <p>Elaboração de comentário síntese sobre equipa de desenvolvimento: papéis e responsabilidades, com enfoque em:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Gestor de projecto.</li> <li>(2) Administrador de sistemas.</li> <li>(3) Especialista de conteúdo.</li> <li>(4) Formador/tutor.</li> </ol> <p><i>Nota:</i> Fazer <i>upload</i> da resposta para a plataforma a fim de ser dado <i>feedback</i> pelo formador.</p> <p><i>Questão possível para o fórum:</i></p> <p>Relacione o impacto das características requeridas pelos objectos de aprendizagem quanto aos <i>standards</i> de <i>e-learning</i> na escolha de LMS/LCMS.</p> <p><i>Papel do tutor na animação do fórum:</i> Esclarecimento de actividades, incentivar o debate de ideias, dar <i>feedback</i> sistemático e oportuno.</p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma de formação/aprendizagem assíncrona.</p> <p>Aplicação informática: Módulo 5 – <i>Tendências e Perspectivas em e-Learning</i>. Capítulo 2 – <i>Plano de Implementação do e-Learning</i>.</p>

SESSÃO 23 – REALIZAÇÃO DO TRABALHO T3  
PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO DE *E-LEARNING*

UNIDADE 5 – TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS  
EM *E-LEARNING*

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
On-line assíncrona  Duração: 2h	Realização do Trabalho T3 – Plano de uma implementação.	Trabalho de grupo.	<p>Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.</p> <p>Providenciar a disponibilização de plataforma de comunicação síncrona (em sala virtual) caso os formandos tenham necessidade de trabalhar em grupo.</p> <p>Estar disponível para dar <i>feedback</i> imediato aos formandos que se estão a iniciar sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objectivos.</li> <li>. Processo de desenvolvimento.</li> <li>. Método de trabalho.</li> </ul> <p>Realização do trabalho pelos grupos.</p> <p>Breve síntese da sessão.</p> <p>Indicações para aprendizagem/trabalho após a sessão e indicação de instruções de acesso ou procedimentos a seguir.</p>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma de formação/aprendizagem assíncrona.</p> <p>Trabalho T3 – Plano de uma implementação.</p> <p>Aplicação informática: Módulo 5 – <i>Tendências e Perspectivas em e-Learning</i>. Capítulo 2 – <i>Plano de Implementação do e-Learning</i>.</p>

SESSÃO 24 – APRESENTAÇÃO DO TRABALHO T3  
PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO DE UMA IMPLANTAÇÃO DE *E-LEARNING*

UNIDADE 5 – TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS  
EM *E-LEARNING*

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
Presencial  Duração: 2h	Apresentação do Trabalho T3 – Plano de uma implementação.	Trabalho de grupo.	<p>Fornecer aos formandos indicações adequadas ao desenvolvimento do auto-estudo e das actividades previstas.</p> <p>Apresentação pelos formandos do Trabalho T3.</p> <p>Organização das apresentações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Metodologia.</li> <li>. Tempo.</li> <li>. Sequência.</li> </ul> <p>Elementos fundamentais na análise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Contextualização.</li> <li>. Caracterização da entidade em análise.</li> <li>. Ligação ao requerido no Trabalho T1.</li> </ul>	<p>Computador com ligação à Internet.</p> <p>Plataforma de formação/aprendizagem assíncrona.</p> <p>Slides em PowerPoint com os tópicos-chave da matéria.</p>

Sessão	Conteúdos/ Tópicos	Métodos/ Técnicas	Actividades/ Apontamentos	Equipamentos/ Recursos pedagógicos
Presencial Duração: 1h	Apresentação do Trabalho T3 – Plano de uma implementação.	Trabalho de grupo. Exposição.	Apresentação pelos formandos do Trabalho T3 (cont.). Discussão aberta sobre o conteúdo dos trabalhos apresentados. Balanço global sobre os trabalhos apresentados. Indicações para aprendizagem/trabalho complementar e pistas de aprendizagem individualizada. Apresentação de algumas referências bibliográficas relevantes.	
Presencial Duração: 1h	Avaliação do curso.	Debate.	Resposta/preenchimento dos questionários de avaliação. Promover o debate centrado no desenvolvimento do módulo/curso. Fazer balanço e análise crítica do curso pronunciando-se sobre: (1) interesse dos conteúdos face às necessidades de cada um; (2) condução do curso e percurso pedagógico; (3) actividades e trabalhos desenvolvidos; (4) processo de avaliação. Prestar informação sobre informações posteriores relativas ao curso como certificados, repositório de materiais produzidos, etc.	

## 10 AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS

A avaliação do processo de formação desenvolve-se segundo duas vertentes: avaliação formativa (contínua) e a avaliação sumativa, que se traduz numa classificação global no final do módulo.

A avaliação das aprendizagens incide sobre os domínios cognitivos e comportamentais, de acordo com o estabelecido nos objectivos específicos de cada unidade, tendo em conta as componentes presencial, *on-line* e de auto-estudo.

## Instrumentos de avaliação

O conjunto dos instrumentos de avaliação permite analisar a evidência do domínio da compreensão da informação e da sua aplicação e inclui:

- ▶ testes para avaliação sumativa (de escolha múltipla, de preenchimento de espaços, de associação ou outros);
- ▶ trabalhos com contribuição para a avaliação sumativa (individuais e em equipa);
- ▶ provas de auto-avaliação, pelo formando, com carácter essencialmente formativo e informativo.

As provas de auto-avaliação podem ser do mesmo tipo dos testes sumativos mas, no âmbito da auto-avaliação, têm como finalidade auxiliar e regular o processo formativo e não têm efeitos na classificação final. Os formandos, ao longo do curso ou do módulo, serão solicitados a resolver alguns exercícios e provas interactivas (problemas em contextos específicos) que contribuirão para um melhor autocontrolo da aprendizagem, permitindo orientar o estudo para corrigirem e aperfeiçoarem o uso da informação adquirida, em complemento das orientações do formador. Permitem ao formando fazer uma avaliação dos seus progressos e figuram como instrumentos de avaliação contínua e de acompanhamento, para o formador, do desenvolvimento da acção de formação.

## Avaliação formativa

Destina-se a recolher informação sobre o formando acerca do estado da aprendizagem, das necessidades de clarificação de conceitos, da correcção das técnicas pedagógicas e do ajustamento do ritmo de condução das sessões presenciais e *on-line*. Esta informação habilita a introduzir oportunamente algumas correcções na condução do curso.

A avaliação formativa constitui um instrumento da aprendizagem reflexiva: ajuda o formando a reflectir sobre o que aprendeu, como relacionar o que aprendeu com o desempenho das suas funções no posto de trabalho ou com as funções e tarefas posteriores à frequência da acção de formação.

As conclusões da avaliação formativa são qualitativas, descritivas, e por isso é nelas que se baseiam os ajustes e as orientações do processo de formação em contexto de trabalho.

No presente curso a avaliação formativa será realizada em duas situações:

- ▶ Pelas respostas dos formandos aos testes no final das unidades 1, 2, 4 e 5.
- ▶ Pelo envolvimento dos formandos nas actividades e tarefas previstas nos planos das sessões presenciais e *on-line*.

O processo mais visível para o formando reflectir sobre o seu nível de conhecimentos é comparar as suas respostas com as soluções propostas para os testes no final de cada unidade. Pretende-se que o formando compreenda o que errou e, sobretudo, porque errou.

Se necessário, deve colocar as dúvidas ao formador por um dos mecanismos assíncronos previstos (*e-mail* ou fórum) ou síncronos (numa sessão presencial ou *on-line* síncrona).

Por sua vez, o formador deverá extrair da plataforma de alojamento dos materiais *on-line* todos os dados respeitantes à resolução de exercícios ou testes intermédios construídos com essa finalidade.

## Avaliação sumativa

A avaliação global – sumativa incide na apreciação global, no final do curso ou no final de cada unidade temática, da qualidade da sua participação nas sessões presenciais e *on-line*. São apreciados o nível de desenvolvimento das competências do formando (a maneira como utiliza os conceitos adquiridos e a informação, e como mobiliza atitudes na interpretação e na resolução de situações-problema).

A classificação final no curso resultará da média ponderada das classificações parcelares obtidas pelo formando, numa escala de 20 pontos ou percentual (0 a 100%), como a seguir se apresenta, que corresponde à súmula das classificações parcelares tendo em conta os seguintes critérios e ponderações:

- ▶ (TF) Média simples dos testes finais relativos a cada unidade do curso, 20%.
- ▶ (TP) Trabalhos/produções parciais respeitantes às principais temáticas (TP1, TP2 e TP3 ), 50%.
- ▶ (PS) Participação e contribuição individuais nas sessões (presenciais, *on-line* síncronas e assíncronas), 20%.
- ▶ (PF) Média das notas relativas à participação individual nos fóruns, 10%.

A avaliação final da formação destina-se a fazer corresponder, sob a forma de escala numérica (0 a 100) ou escala qualitativa (Insuficiente a Muito Bom), o grau de domínio dos objectivos por parte dos formandos.

A avaliação final (AF) será obtida pela soma dos resultados da avaliação em cada um dos critérios, tendo em conta as ponderações indicadas, de acordo com a seguinte fórmula.

$$\{AF\} = 0,5*\{TP\} + 0,2*\{TF\} + 0,2*\{PS\} + 0,1\{PF\}$$

## Crítérios de classificação

No plano da aprendizagem dos conteúdos programáticos, os critérios de classificação são, essencialmente:

- ▶ a evidência da correcta interpretação da informação trabalhada no âmbito de cada unidade temática;
- ▶ a evidência da sua aplicação na resolução de situações-problema. Cabe a cada formador gerir o grau de exigência consoante os objectivos da formação para cada formando ou grupo de formandos.

No plano da aprendizagem de comportamentos pessoais e sociais relativos ao desempenho das tarefas da formação, sendo os critérios de classificação, essencialmente:

- ▶ assiduidade;
- ▶ participação (consideram-se as formas de participação pertinentes, directamente relacionadas com os temas do programa de formação, e evidência de atitudes colaborativas).

A assiduidade deverá calcular-se segundo o modelo:

Sessões	Realizadas	Assistidas	Taxa de assiduidade
Presenciais			%
Síncronas			%
Auto-estudo			%
TOTAL			%

## Operacionalização de critérios

Para a operacionalização dos critérios apresentados sugere-se:

- ▶ Na componente PS, a assiduidade; participação (consideram-se as formas de participação pertinentes, directamente relacionadas com os temas do programa de formação, e evidência de atitudes colaborativas). Esta avaliação deve reflectir o grau de participação e relevância das intervenções nas sessões *on-line*, fóruns, debates, nível de assiduidade e de todo o seguimento do percurso (*tracking*) registado na plataforma de suporte da componente *on-line* do curso.
- ▶ Na componente PF, a participação individual nos fóruns.
- ▶ Na componente TP, todos os trabalhos e actividades realizados durante a formação.
- ▶ Na componente TF, a realização dos testes.

## Grelha de avaliação final

De seguida é necessário aferir numa grelha de avaliação a classificação dos trabalhos efectivamente realizados, T1 a Tn, tendo em conta a classificação da PS – Participação individual nas sessões – e o Teste final, como a seguir se indica.

Formando	Trabalhos			TP	TF	PS	PF	AF
	T1	T2	T3	Ponderação				
				50%	20%	20%	10%	100%
1				%	%	%	%	%
2								
3								
4								
5								
...								

Siglas: TF – Média dos testes finais de cada unidade . TP – Média dos trabalhos produzidos . PS – Participação individual nas sessões.  
PF – Média das notas relativas à participação nos fóruns . AF – Avaliação final.

## Equivalência de escalas de classificação

Escalas de Classificação		
Nível	Percentual	Qualitativa
5	95 a 100	Excelente
4	85 a 94	Muito bom
3	70 a 84	Bom
2	50 a 69	Suficiente
1	0 a 49	Insuficiente

### Efeitos da avaliação

No final do processo de avaliação o formador decidirá, com base na tabela dos níveis de classificação, se o formando está apto ou não e qual o grau de aproveitamento face aos objectivos pedagógicos previamente definidos.

## 11 BIBLIOGRAFIA

Este curso faz recurso a diversas fontes de informação e recursos formativos disponíveis quer em versão livro quer hiperligações para destinos na Internet.

A listagem de referências bibliográficas que se segue resulta do material consultado na concepção dos recursos formativos e encontra-se organizada segundo os quatro módulos que constituem o curso.

### Listagem Bibliográfica

#### UNIDADE 1 – Um Novo Paradigma da Gestão da Formação

Mayo, Andrew, *Creating a Learning and Development Strategy*, 2.ª ed., CIPD, 2006.

Kearns, Paul, *Evaluating the ROI on Learning: How to Develop the Value-Based Training*, CIPD, 2005.

Bee, Frances, *Learning Needs Analysis and Evaluation*, CIPD, 2003.

Khan, Badrul, *Managing E-Learning Strategies: Design, Delivery, Implementation and Evaluation*, Idea Group, 2005.

Panda, Satonsh, *Planning and Management in Distance Education*, Kogan Page, 2003.

Mayo, Andrew, *The Human Value of the Enterprise*, CIPD, 2001.

Becker, Lucinda, *How to Manage your Distance an Open Learning Course*, Palgrave Study Guides, 2004.

## UNIDADE 2 – Modelos e Modalidades e Redes de Formação a Distância

Kearns, Paul, *Evaluating the ROI on Learning: How to Develop the Value- Based Training*, CIPD, 2005.  
Khan, Badrul, *Managing E-Learning Strategies: Design, Delivery, Implementation and Evaluation*, Idea Group, 2005.  
Becker, Lucinda, *How to Manage your Distance an Open Learning Course*, Palgrave Study Guides, 2004.

## UNIDADE 3 – Gestão da Formação a Distância

Meignant, A., *A Gestão da Formação*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, Lda., 1999.  
Landshere, G., *A Pilotagem dos Sistemas de Educação – Como Garantir a Qualidade na Educação?*, Porto, Edições ASA, 1997.  
Serrano, A. e Fialho e Fialho, C., *Gestão do Conhecimento, o Novo Paradigma das Organizações*, Lisboa, FCA, 2003.  
Carneiro, A., *Introdução à Segurança dos Sistemas de Informação*, Lisboa, FCA, 2002.  
Horton, W., *Leading e-learning*, EUA, Alexandria, ASTD, 2001.  
Ellis, A. Wagner E., et al., *Managing Web-Based Training*, ASTD, 2001.  
Amaral, L. e Varajão, J., *Planeamento de Sistemas de Informação*, Lisboa, FCA – Editora de Informática, 2000.  
Hartley, D., *Selling e-learning*, EUA, Alexandria, ASTD, 2001.  
Mantyla K., «Making transition to Blended Learning Technologies», in *Blended e-Learning*, Alexandria, ASTD, Cap. 3, 2001.  
Shackelford, B., *Project Managing E-learning*, ASTD, 2002.

## UNIDADE 4 – Evolução das Organizações para o Recurso a Formação a Distância

Fernandes, A., Silva, F. et al., *O “e” que Aprende*, Lisboa, APDSI (Distrib. Universidade Católica), 2006.  
Lagarto, J., *Guia para a Conceção e Desenvolvimento de Projectos de Formação a Distância*, INOFOR (1.ª ed.), Lisboa, IQF, 2003.  
Morrison, Don, *E-learning Strategies: How to Get Implementation and Delivery Right First Time*, Amazon.com, John Wiley & Sons, Ltd. 2003.  
Rosenberg, M., *e-learning – Building Successful Online Learning in Your Organization – Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age*, EUA, McGraw-Hill, 2001.

### Hiperligações

As hiperligações sugeridas como pistas complementares de estudo e aprendizagem encontram-se acessíveis no material para auto-aprendizagem referidas a cada contexto. Consultar para este efeito os recursos formativos associados a este referencial de formação.



REFERENCIAIS  
DE FORMAÇÃO  
PEDAGÓGICA CONTÍNUA  
DE FORMADORES/AS

## Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

### 1 – Gestão da Formação

José Garcez de Lencastre, José Carlos Felício, Francisco Baptista

### 2 – Conceção e Produção de Materiais para Auto-Estudo

Teresa Morgado da Silva Salão Lopes

### 3 – Animação de Grupos em Formação

Rosa Coutinho Cabral

### 4 – Avaliação das Aprendizagens

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

### 5 – Para uma Cidadania Activa: a Igualdade de Homens e Mulheres

Maria do Céu Cunha Rêgo

### 6 – Técnicas de Avaliação na Formação

Antonieta Guerreiro Romão, António Augusto Fernandes, José Filipe Rafael

### 7 – Utilização Pedagógica de Imagens Digitais

César Augusto Pinto Teixeira

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

Maria de Lurdes Vieira

### 9 – Exploração Pedagógica de Recursos Didácticos – do Audiovisual ao Multimédia

António Manuel Gaspar Volante Nobre

### 10 – Desenvolvimento de Recursos Formativos para a Internet – *WebQuest*

Carolina Pereira

### 11 – Métodos e Estratégias de Formação

Margarida Segurado

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

Luís Eduardo Bernardes Relvas

**13 – Da Expressão Dramática à Comunicação**

João Cabral , Margarida Rosa Coutinho Lopes Cabral

**14 – Princípios e Metodologias de Trabalho com Adultos**

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

**15 – Desenvolvimento Curricular**

Maria Helena Peralta

**16 – Diferenciação Pedagógica na Formação**

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

**17 – A Gestão do Conflito no Processo Formativo**

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

**18 – Para Uma Cidadania Activa: Aprendizagem Intercultural**

Maria João Refachinho Mourão Carreira, Zita de Sousa Carvalho

**19 – A Educação Sexual no Contexto da Formação Profissional**

Duarte Vilar, Elisabete Souto

**20 – Concepção e Produção de Materiais para Auto-Estudo – Modalidade de Formação Interventiva à Distância**

Teresa Morgado da Silva Saião Lopes

**21 – O/A Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Gerir a Diversidade**

Jerónimo de Sousa, Andreia Mota

R. de Xabregas, 52  
1949-003 Lisboa  
Tel.: 218 614 100  
Fax: 218 614 634



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL