



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

– FORMADOR DE TUTORES –

ÍNDICE

1. Enquadramento.....	4
2. Finalidade	5
3. Destinatários	7
4. Condições de acesso	7
5. Objetivos gerais da formação/Competências a desenvolver.....	9
6. Elementos Estruturantes – Elenco modular.....	10
6.1 Elementos Estruturantes.....	9
6.2 Elenco Modular	13
6.3 A Operacionalização do Referencial de Formação: Orientações Metodológicas	16
6.3.1 Simulações pedagógicas: linhas de orientação.....	16
6.3.2 Construção de Plano de Aprendizagem Individual	17
6.3.3 Módulos de formação: necessidades de precedência.....	19
6.3.4 Formação mista: principais requisitos e recomendações.....	19
7. Metodologias e Estratégias de Formação	21
7.1 Roteiros de Trabalho e Bateria de Exercícios de Aplicação Prática.....	21
8. Avaliação	22
8.1 Metodologia de Avaliação Adotada	22
8.1.1 Avaliação das Aprendizagens.....	22
8.1.2 Avaliação do Processo Formativo	26
8.2 Instrumentos/Fichas de Avaliação	29
9. Perfil dos formadores.....	39
MÓDULO 1 – Processo de Tutoria e Papel do Tutor (10h).....	45
Composição do Módulo	44
Fundamentação Pedagógica do Módulo	46

Roteiro de Trabalho do Módulo	47
Bibliografia Aconselhada	56
MÓDULO 2 - Processo de Preparação e Desenvolvimento da FPCT	57
Composição do Módulo	57
Fundamentação pedagógica do Módulo	58
Roteiro de Trabalho do Módulo	58
Bibliografia Aconselhada	66
MÓDULO 3 - Formação Pedagógica de Tutores – Estrutura do Referencial	67
Composição do Módulo	67
Fundamentação Pedagógica do Módulo	69
Roteiro de Trabalho do Módulo	70
Bibliografia Aconselhada	74
MÓDULO 4 - Simulação Pedagógica de uma sessão em FPCT	76
Composição do Módulo	75
Fundamentação Pedagógica do Módulo	76
Roteiro de Trabalho do Módulo	77
Bibliografia Aconselhada	81

1. ENQUADRAMENTO

O crescimento da modalidade de formação dual, por um lado, e a necessidade das organizações adotarem modalidades de formação capazes de dar resposta ao desenvolvimento de competências e saberes específicos do seu contexto operacional, promovendo desta forma níveis de capacitação interna superiores, vieram realçar a importância da Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT), impulsionando o papel fundamental do Tutor, um profissional que exerce uma atividade formativa inserida no seu contexto diário de trabalho.

Assim, ainda que exerça a função de formador, o Tutor é frequentemente um profissional que domina um conjunto de saberes inerentes à profissão/função que exerce e é, por isso, escolhido pela empresa para formar e preparar os formandos que se encontram ainda em fase de aprendizagem escolar/profissional ou ainda no contexto de integração de novos elementos na sua equipa/unidade de trabalho/empresa.

Apesar do domínio de competências técnicas, sociais e relacionais inerentes à profissão/função o exercício da tutoria requiere a utilização de competências pedagógicas orientadas para as idiossincrasias da FPCT.

Assim sendo e, em alinhamento com a Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio, para a Formação Contínua de Formadores, o Referencial de Formador de Tutores, contribui para o cumprimento dos objetivos estabelecidos para a Formação, nomeadamente, para a promoção da Formação Contínua dos Formadores:

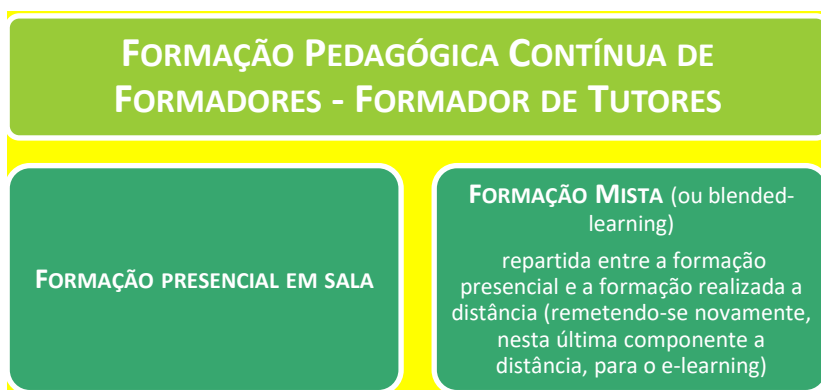
Promoção da Formação Contínua dos Formadores, salientando a necessidade da sua atualização permanente, em especial daqueles que intervêm em ações dirigidas a públicos desfavorecidos, na mediação da formação, na formação de formadores, na formação a distância, na formação em contexto de trabalho, na gestão e coordenação da formação, bem como na consultoria de formação, particularmente junto das PME.

O referencial de Formação – Formador de Tutores pretende assegurar Formadores com Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) que desenvolvam (ou venham a desenvolver) a sua atividade no domínio da formação de tutores com especificidades de intervenção no contexto real do posto de trabalho.

A conceção de Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores, reconhecidos e certificados pelo IEFP contribui para a normalização da formação, na medida em que todos os cursos organizados sobre estas temáticas seguem a mesma linha de desenvolvimento e versam sobre os mesmos conceitos e metodologias.

A sua duração deve ser estruturada numa base variável de 10 horas sendo que, na conceção do Referencial de Formação de Formador de Tutores optou-se por uma duração de 40 horas, devido à amplitude de intervenção da atividade do Tutor, bem como da necessidade do Formador de Tutores dominar as ferramentas pedagógicas que suportam a intervenção da tutoria num contexto tão específico.

A escolha da modalidade de intervenção formativa para a **Formação Pedagógica Contínua de Formadores**, deverá ter em conta os requisitos exigidos, de acordo com a oferta disponibilizada, podendo optar-se por:



Independentemente da opção, qualquer uma destas vias irá permitir ao formando, com aproveitamento, obter o Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Tutores.

2. FINALIDADE

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Tutores constitui um instrumento estruturante e operacional, que integra um conjunto de competências de especialização, em função dos quais se desenvolve o respetivo programa, metodologia pedagógica, planificação e avaliação visando a melhoria da qualidade da formação profissional.

O presente Referencial de Formação de Formador de Tutores tem a finalidade de assegurar que os Formadores com Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) e que pretendam adquirir o Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Tutores possuam competências que permitam:

- Preparar, conduzir e avaliar sessões de tutoria;
- Analisar o posto de trabalho e identificar as competências a adquirir pelos formandos;
- Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação;
- Traduzir as atividades críticas do posto de trabalho em sequências de atividades pedagógicas;
- Desenhar e elaborar planos de aprendizagem individual;
- Aplicar técnicas e métodos pedagógicos adequados aos contextos de formação no posto de trabalho;
- Conceber e explorar recursos didáticos e auxiliares pedagógicos adequados aos contextos de formação no posto de trabalho;
- Acompanhar e avaliar as aprendizagens reajustando os planos individuais de aprendizagem ao perfil do formando.

Os formandos que no final da formação tenham aproveitamento na avaliação, alcançando os objetivos propostos, deverão obter o **Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Tutores**.

3. DESTINATÁRIOS

A Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Tutores é dirigida a formadores e/ou especialistas da formação (detentores do CCP), que pretendam adquirir o Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Tutores para ministrarem ações de formação de Formação de Tutores de acordo com o Referencial definido para este curso.

4. CONDIÇÕES DE ACESSO

Podem aceder à Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Tutores os candidatos precisam de reunir os seguintes requisitos:

- Qualificação de nível superior (preferencial);
- Certificado de Competências Pedagógicas (CCP);
- 150 horas, comprovadas, de experiência formativa enquanto Formador (independentemente do curso de formação);
- Competências digitais¹, nomeadamente, processamento de texto (nível independente), criação de conteúdos (nível básico), comunicação (nível básico), resolução de problemas (nível básico) e segurança da informação (nível independente).

Sem prejuízo dos critérios anteriores, deverão também ter-se em consideração os seguintes:

- Interesse, motivação e disponibilidade para a realização da ação de formação;
- Facilidade de relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação e interação, capacidade de estabelecer relações interpessoais empáticas, facilidade de cooperação e de trabalho em equipa, capacidade de coordenação de trabalho, capacidade de adaptação a diferentes situações, indivíduos e contextos, ...);
- Competências pessoais e sociais adequadas à função (comunicação, autonomia, assertividade, capacidade de resolução de problemas, espírito empreendedor, iniciativa, criatividade, flexibilidade, ...);
- Experiência como utilizador de informática e da Internet e preferencialmente com experiência na comunicação *online* por meios escritos, áudio ou vídeo;
- Outras que se venham a verificar necessárias para a concretização do objetivo da formação.

Os processos de seleção dos candidatos à formação deverão assentar em critérios predefinidos, relacionados com a salvaguarda da transparência de métodos e da igualdade de oportunidades.

Para assegurar o cumprimento dos critérios de acesso à Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Tutores é necessário:

¹ Utilizado o referencial de competências digitais definido para o Europass

- Entrega do Curriculum-vitae (preferencialmente Modelo Europeu);
- Preenchimento da ficha de inscrição/candidatura.

Após análise curricular e da **ficha de inscrição** (cf. anexo 1) os candidatos poderão ser eventualmente convocados para o preenchimento de um **questionário de seleção** (cf. anexo 1) e sempre que se justifique há realização de **entrevistas individuais** para avaliação das expectativas.

5. OBJETIVOS GERAIS DA FORMAÇÃO/COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER

Face às finalidades anteriormente expostas, após a conclusão da formação é esperado que os formandos sejam capazes de:

- Contextualizar a FPCT no contexto mais abrangente da formação;
- Reconhecer a importância da FPCT e do Tutor na organização;
- Caracterizar as especificidades e condicionantes ao sucesso da FPCT;
- Identificar os princípios pedagógicos a aplicar na preparação, desenvolvimento e avaliação na FPCT;
- Reconhecer a estrutura modular, conteúdos, sequência de atividades pedagógicas e metodologia de avaliação do Curso de Formação de Tutores;
- Preparar, desenvolver e avaliar uma sessão de tutoria adequando a abordagem pedagógica ao perfil de cada formando.

6. ELEMENTOS ESTRUTURANTES – ELENCO MODULAR

6.1 Elementos Estruturantes

O Referencial de Formador de Tutores organiza-se em **percursos estruturados de forma modular**, podendo ser dinamizado através de diferentes formas de organização da formação:

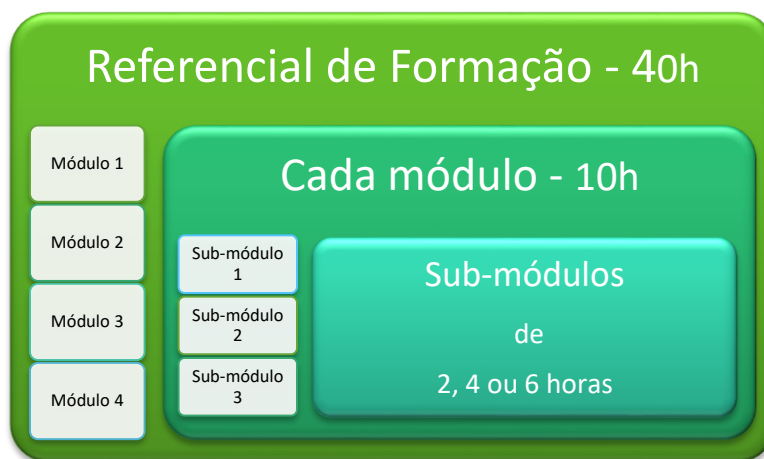
- formação presencial;
- formação mista (*blended-learning*).

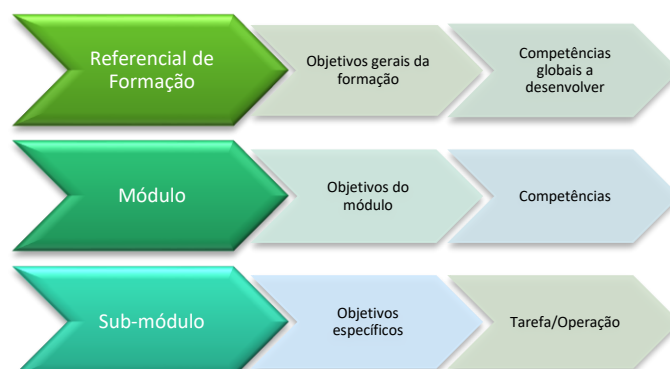
O referencial de Formação tem uma **duração** de 40 horas para 12 participantes. A partir dos 12 participantes, por cada elemento a mais, deve prever-se um acréscimo de 1 hora no Módulo 4 - Simulação Pedagógica de uma Sessão em FPCT, sendo esta carga horária a referência para a formação *b-learning*. Dependendo da forma de organização da formação, a dimensão dos grupos pode ser:

- na formação presencial, entre 10 a 15 participantes;
- na formação em *b-learning*, a dimensão dos grupos será determinada de acordo com o referido no Guia de Operacionalização de formação a distancia de Tutores e Formador de Tutores.

Este percurso formativo deverá ser realizado num período máximo de 24 meses, desde que o candidato inicia o primeiro módulo de formação.

O esquema seguinte ilustra a estrutura do referencial de formação bem como os elementos que o compõem:





O Referencial de Formação de Tutores encontra-se estruturado em 4 módulos de formação de 10 horas cada. Os primeiro e terceiro módulos contemplam 3 sub-módulos, o primeiro com a duração de 4 + 2 + 4 horas e o terceiro com duração de 2 + 6 + 2 horas. Os segundo e quarto módulos, porém, integram 2 sub-módulos, distribuídos em sessões com duração de 4 + 6 horas perfazendo assim o total de 10 horas por módulo.

Os módulos integram os objetivos de aprendizagem e os conteúdos programáticos organizados em sub-módulos.

O desenvolvimento da formação presencial prevê o recurso a um conjunto variado de métodos e de técnicas pedagógicas harmonizáveis de acordo com os objetivos, os públicos-alvo e os contextos de formação que incluem, de entre outras, sessões com o recurso a métodos expositivos, interrogativos, demonstrativos e ativos, e de técnicas - Jogo de papéis, Estudo de casos, Tempestade de ideias, Simulações Pedagógicas e elaboração de um Plano de Aprendizagem Individual.

A Figura seguinte apresenta o **elenco modular** composto pelos módulos de formação (MF), sub-módulos (SubM) e a duração proposta.

MF1 - PROCESSO DE TUTORIA E PAPEL DO TUTOR

- *SubM 1.1.* Formação Profissional e FPCT (4h)
- *SubM 1.2.* Funções, Responsabilidades e Papel do Tutor (2h)
- *SubM 1.3.* Alicerces da FPCT (4h)

MF2 - PROCESSO DE PREPARAÇÃO E DEENVOLVIMENTO DA FPCT

- *SubM 2.1.* Do Posto de Trabalho ao Planeamento das Unidades de Formação (4h)
- *SubM 2.2.* Preparação, Condução e Avaliação da FPCT (6h)

MF3 - FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE TUTORES - ESTRUTURA DO REFERENCIAL

- *SubM 3.1.* Estrutura Modular do Curso de Formação de Tutores (2h)
- *SubM 3.2.* Conteúdos Programáticos e Sequência de Atividades Pedagógicas (6h)
- *SubM 3.3.* Avaliação da Formação e Resultados Esperados (2h)

MF4 - SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA DE UMA SESSÃO EM FPCT

- *SubM 4.1.* Preparação e Concretização das Simulações (4h)
- *SubM 4.2.* Análise Técnico-Pedagógica das Simulações Pedagógicas em FPCT (6h)

A estruturação programática do referencial de formação foi concebida tendo em consideração três dimensões, definidas na Portaria nº 214/2011 de 30 de maio:

- **Pedagógica**, que integra módulos orientados para o aperfeiçoamento, o aprofundamento ou a diversificação das competências previstas no perfil de formador, em função dos seus contextos de intervenção, podendo abranger também a reflexão crítica e o reforço das competências adquiridas nas dimensões organizacional, prática, deontológica e ética do curso de formação pedagógica inicial;
- **Científica e ou tecnológica**, que inclui módulos que visam garantir uma permanente atualização do formador, na sua área específica de intervenção, atentas às constantes mudanças técnicas e organizacionais observadas no mercado de trabalho;
- **Estudo ou investigação operacional**, que contempla módulos dirigidos à análise, pesquisa e otimização de referenciais, modelos, processos e métodos de formação, garantindo a sua transferibilidade ou aplicação em diferentes situações, com especial enfoque na aprendizagem em contexto de trabalho.

Cada dimensão engloba um conjunto de módulos cujos conteúdos são basilares para a Formação de Formadores de Tutores, os quais serão operacionalizados de acordo com uma duração mínima exigível (10 horas), definido para a formação presencial.

Todos os módulos pertencem a mais do que uma das dimensões definidas, já que abrangem temas de várias dimensões, sendo que cada módulo possui, pelo menos, a *Dimensão Pedagógica* e a *Dimensão Científica e/ou Tecnológica*.

Matriz de correspondência entre os módulos de formação e as dimensões de análise

Módulos de Formação	Dimensões de Análise		
	PEDAGÓGICA	CIENTÍFICA E/OU TECNOLÓGICA	ESTUDO OU INVESTIGAÇÃO OPERACIONAL
MF1 – Processo de Tutoria e Papel do Tutor	✓	✓	✓
MF2 – Processo de Preparação e Desenvolvimento da FPCT	✓	✓	✓
MF3 – Formação Pedagógica de Tutores – Estrutura do Referencial	✓		✓
MF4 – Simulação Pedagógica de uma Sessão em FPCT	✓	✓	

6.2 Elenco Modular

MÓDULO 1. PROCESSO DE TUTORIA E PAPEL DO TUTOR (10 H)
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Caraterizar os principais objetivos da formação profissional; – Contextualizar a FPCT no seio da formação profissional; – Distinguir FPCT de outras metodologias de desenvolvimento em contexto de trabalho; – Reconhecer o perfil profissional do Tutor; – Identificar o papel e responsabilidades do Tutor para o sucesso da aprendizagem; – Reconhecer quais as condicionantes que favorecem o sucesso da FPCT.
CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS
SUB-MÓDULO 1.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E FPCT (4H)
<ul style="list-style-type: none"> – Conceito de Formação Profissional – Enquadramento dos sistemas de formação profissional a nível nacional <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema Nacional de Qualificações ▪ Níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações – Modalidades de educação e formação de jovens e adultos – Formas de organização da formação – Formação prática em contexto de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspetos diferenciadores da FPCT ▪ Objetivos da FPCT ▪ Benefícios da FPCT ▪ Barreiras à FPCT
SUB-MÓDULO 1.2. FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E PAPEL DO TUTOR (2H)
<ul style="list-style-type: none"> – <i>Coaching, mentoring</i> e FPCT – Papel do Tutor no contexto da empresa/organização – Perfil profissional do Tutor – Processo de tutoria na empresa e na equipa
SUB-MÓDULO 1.3. ALICERES DA FPCT (4H)
<ul style="list-style-type: none"> – Políticas e filosofia da FPCT na empresa – Propósito e objetivos dos programas de FPCT na empresa – Supervisão e responsabilidade pela FPCT – Recompensas e incentivos à FPCT na empresa – Manutenção dos registos – Formação para a multitarefa
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> – Ficha de Observação de participantes por módulo; – Bateria de Exercícios do Módulo 1.

MÓDULO 2. PROCESSO DE PREPARAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA FPCT (10 h)

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:

- Identificar quando optar pela FPCT;
- Analisar postos de trabalho e identificar as competências a adquirir pelos formandos;
- Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação;
- Identificar os fatores relevantes no planeamento de unidades de formação e na elaboração do Plano de Aprendizagem Individual;
- Descrever princípios básicos da preparação de sessões em FPCT;
- Distinguir recursos e auxiliares pedagógicos aplicáveis à FPCT;
- Caracterizar os elementos e instrumentos para uma avaliação objetiva;
- Reconhecer a importância do *feedback* na formação no posto de trabalho;
- Sistematizar o planeamento de uma unidade de formação em FPCT.

CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

SUB-MÓDULO 2.1. DO POSTO DE TRABALHO AO PLANEAMENTO DAS UNIDADES DE FORMAÇÃO (4h)

- Formação Prática em Contexto de Trabalho como opção adequada
- Análise do trabalho e do posto de trabalho
- Atividades e tarefas que compõem o posto de trabalho
- Referenciais de formação associados às funções em aprendizagem

SUB-MÓDULO 2.2. PREPARAÇÃO, CONDUÇÃO E AVALIAÇÃO DA FPCT (6h)

- Preparação do plano de formação
 - Tarefas a aprender e objetivos pedagógicos decorrentes
 - Sequência pedagógica de atividades pedagógicas em FPCT
 - Métodos pedagógicos em FPCT
- Condução de sessões de FPCT
- Recursos e auxiliares pedagógicos na FPCT
- Avaliação do desempenho pós-formação
 - Seleção de instrumentos de avaliação
 - *Feedback*: preparação do diálogo, realização e pós-diálogo
- Plano de Aprendizagem Individual (PAI)

AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

- Ficha de Observação de participantes por módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 2;
- Plano de Aprendizagem Individual.

MÓDULO 3. FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE TUTORES – ESTRUTURA DO REFERENCIAL (10 H)	
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Enquadrar a formação na estrutura modular do Referencial da Formação de Tutores; – Identificar quais as competências e objetivos a adquirir nas ações de Formação de Tutores; – Reconhecer os conteúdos programáticos e temas previstos em cada módulo; – Aplicar as atividades pedagógicas propostas no Referencial da Formação de Tutores; – Caracterizar as componentes de um Plano de Aprendizagem Individual; – Diferenciar aspetos-chave na avaliação dos formandos em FPCT. 	
CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	
SUB-MÓDULO 3.1. ESTRUTURA MODULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE TUTORES (2H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Competências a adquirir e objetivos pedagógicos a alcançar – Módulos do curso de formação de Tutores – Orientações pedagógicas a aplicar 	
SUB-MÓDULO 3.2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS E SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS (6H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Conteúdos pedagógicos e temas a abordar em cada módulo – Exercícios e atividades pedagógicas previstas em cada módulo – Adaptação e planificação das sessões ao perfil do formando – Plano de Aprendizagem Individual (PAI) 	
SUB-MÓDULO 3.3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E RESULTADOS ESPERADOS (2H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Avaliação das competências adquiridas – Avaliação da Formação em FPCT: <ul style="list-style-type: none"> ○ Níveis de avaliação ○ Intervenientes ○ Instrumentos 	
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	
<ul style="list-style-type: none"> – Ficha de Observação de participantes por módulo; – Bateria de Exercícios do Módulo 3. 	

MÓDULO 4. SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA DE UMA SESSÃO EM FPCT (10 H)	
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Preparar, desenvolver e avaliar sessões de tutoria; – Identificar as atividades do posto de trabalho críticas para o processo de aprendizagem; – Traduzir as atividades críticas do posto de trabalho numa sequência de atividades pedagógicas e integrá-las na simulação pedagógica; – Elaborar um Plano de Aprendizagem Individual; – Exercitar competências de análise e de autoanálise relativamente a comportamentos observados no desenvolvimento de uma sessão de ensino-aprendizagem em FPCT; – Elaborar uma síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados; – Construir percursos de autodesenvolvimento. 	
CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	
SUB-MÓDULO 4.1. PREPARAÇÃO E CONCRETIZAÇÃO DAS SIMULAÇÕES (4H)	
<p><i>Realização das simulações pedagógicas por todos os participantes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Simulações pedagógicas 	
SUB-MÓDULO 4.2. ANÁLISE TÉCNICO-PEDAGÓGICA DAS SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS EM FPCT (6H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Autoanálise e análise dos comportamentos pedagógicos observados – Síntese e avaliação dos comportamentos pedagógicos adquiridos – Percurso de Autoformação 	
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	
<ul style="list-style-type: none"> – Ficha de Observação de participantes por módulo; – Bateria de Exercícios do Módulo 4. 	

6.3 A Operacionalização do Referencial de Formação: Orientações Metodológicas

6.3.1 SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS: LINHAS DE ORIENTAÇÃO

A aplicação da técnica pedagógica da autoscopia ou simulação pedagógica vai exigir ao Formador uma forte aposta na condução e acompanhamento das mesmas de modo a assegurar igualdade temporal na realização das simulações e de feedback para todos os participantes. O Formador terá como responsabilidade distribuir pelos seus formandos o número de simulações a que estes deverão assistir e quais as temáticas que poderão ser mais interessantes para o seu percurso profissional e/ou pessoal considerando o contexto específico da FPCT.

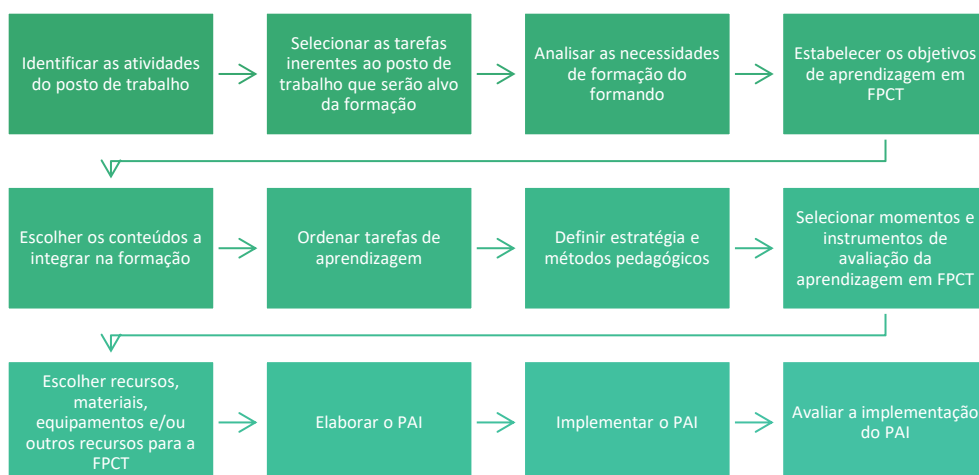
6.3.2 CONSTRUÇÃO DE PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL

No contexto de intervenção atual, a formação prática no posto de trabalho assume-se cada vez mais como forma de organização da formação que, por um lado, visa formar novos colaboradores promovendo uma mais rápida e eficaz integração na empresa e no posto de trabalho e, por outro, contribui fortemente para complementar a formação integrada o âmbito das ações de formação profissional inicial inseridas no sistema educativo e no mercado de emprego.

Neste contexto, o Tutor assume um papel de elevada responsabilidade na medida em que, não só acompanha a integração de novos elementos como deve assegurar o desenvolvimento das competências exigidas na função ou profissão, servindo, desde logo, como modelo a seguir e como referência daqueles que são os comportamentos e atitudes a serem exibidos na organização e na função/profissão.

À semelhança da preparação que o Tutor deve encetar, o Formador de Tutores necessita de conhecer as ferramentas a utilizar pelos Tutores experienciando a sua utilização de modo a vivenciar as competências requeridas à sua execução, lidando com eventuais dificuldades e desenvolvendo competências pedagógicas para lidar com as necessidades específicas e perfil de dos formandos. A elaboração de um Plano de Aprendizagem Individual (PAI) consubstancia um exemplo de aplicação das aprendizagens desenvolvidas pelos Tutores/futuros Tutores ao longo de toda a formação, possibilitando, simultaneamente, a melhoria das suas competências pedagógicas, técnicas e relacionais.

O Plano de Aprendizagem Individual (PAI) será desenvolvido por cada participante, com o apoio da equipa pedagógica, tendo em consideração os pressupostos seguintes:



6.3.3 MÓDULOS DE FORMAÇÃO: NECESSIDADES DE PRECEDÊNCIA

O conceito de precedência no quadro atual do sistema de formação, nomeadamente no que diz respeito à formação pedagógica contínua, assume um carácter flexível porque cada indivíduo tem a possibilidade, de acordo com as suas necessidades de mobilização de competências e/ou respetiva demonstração, de optar por frequentar as 40 horas, ou seja, todo o percurso do referencial ou selecionar o(s) módulo(s) necessário(s). Não obstante, os módulos que exigem a aquisição de competências prévias não poderão ser avaliados sem que os módulos precedentes tenham sido concluídos com aproveitamento.

Assim, independentemente de a cada módulo corresponder um número, o mesmo não “obriga” a uma sequência rígida. Trata-se de uma sequência meramente indicativa que, no entanto, pressupõe que algumas competências sejam adquiridas e validadas previamente.

Apesar do carácter flexível da Formação Pedagógica Contínua de Formadores, a obtenção do Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Tutores é apenas acessível:

- aos formandos que realizem todo o percurso formativo com aproveitamento positivo, i.e., concluir os quatro módulos de formação num período máximo de 24 meses, a contar da data de início do primeiro módulo;
- aos candidatos do processo de RvccFor que frequentem apenas os módulos para os quais não obtiveram a respetiva certificação de competências.

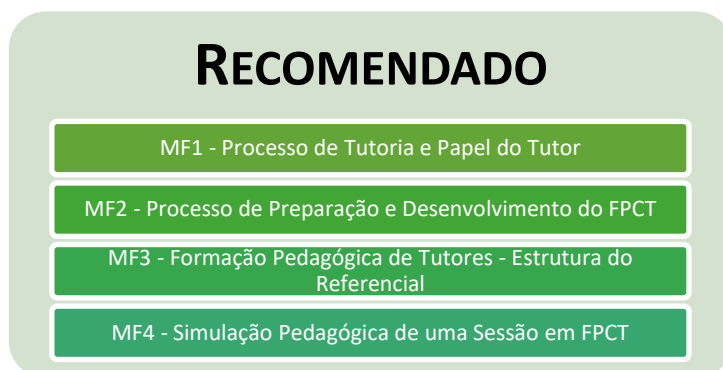
Contudo, existem módulos críticos que pela sua centralidade devem ser realizados cumprindo algum nível de sequencialidade.

O módulo MF1 “Processo de *Tutoria e papel do Tutor*” deverá ser realizado em primeiro lugar, porque aborda os princípios enquadramentos da FPCT e os conhecimentos-chave da atividade e perfil de competências do Tutor que subjazem às restantes competências abordadas nos módulos seguintes.

O MF4 “*Simulação Pedagógica de uma Sessão em FPCT*” implica que o participante domine as temáticas dos módulos MF1 “*Processo de Tutoria e Papel do Tutor*”, MF2 “*Processo de Preparação e Desenvolvimento da FPCT*” para realizar uma eficaz organização, desenvolvimento e avaliação de simulações pedagógicas. Também a participação no módulo MF3 “*Formação*

Pedagógica de Tutores – Estrutura do Referencial” exige que os objetivos dos MF1 e MF2 já tenham sido atingidos.

Ainda que se sublinhe a flexibilidade e o carácter autónomo dos módulos de formação que compõem o referencial, considera-se recomendável a opção pela seguinte sequência, devido à organização das temáticas e do próprio encadeamento programático.



Não obstante a recomendação anterior, é possível que a equipa pedagógica opte, por razões de ordem logística e/ou disponibilidade dos formadores, por outros elencos, dos quais destacamos 3 opções, em que uma é de carácter livre, deixando-se, assim, ao critério da entidade formadora a organização da estrutura modular da formação.



6.3.4 FORMAÇÃO MISTA: PRINCIPAIS REQUISITOS E RECOMENDAÇÕES

Para a concretização deste referencial em *b-learning*, nomeadamente os módulos realizados com recurso a plataformas colaborativas e de aprendizagem, deverá ser considerado o *Guia de Operacionalização da formação a distância de Tutores e Formador de Tutores*, e ter uma

preocupação extra com o planeamento da formação. Em primeiro lugar, deverá ser assegurado que os formandos possuem alguns requisitos básicos:

- Competências digitais de comunicação, produção de textos e conteúdos
- Disponibilidade e motivação para frequência de cursos a distância
- Equipamento informático com acesso à Internet.

Além destes requisitos, para o desenvolvimento da formação é necessário ter em conta determinados fatores que auxiliem a clarificar o papel dos formandos na formação a distância e, por exemplo, orientar futuras auditorias de qualidade à formação prestada:

- Conceção de um manual de apoio/tutorial sobre o sistema de gestão da aprendizagem – Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem (p.e., plataforma Moodle ou outras plataformas) onde se desenvolverá a formação;
- Assegurar uma experimentação prévia ao início do curso, por parte dos formandos, das funcionalidades dessa mesma Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem; e,
- Construir um guia para formandos (e outro para formadores) onde deverá constar a identificação da equipa pedagógica, as suas funções e contactos, a equipa de *Helpdesk* para resolução de problemas técnicos e forma de contacto, bem como evidenciar o papel da tutoria e do desenvolvimento do curso em termos de comunicação/dinamização.

Por fim, a estrutura adotada para desenvolvimento da formação à distância deve ainda contemplar como requisitos obrigatórios:

- realização de uma sessão síncrona por módulo, sendo recomendável que o formador seja mediador e impulsionador do processo de debate *online* e que promova a interação entre todos os formandos;
- abertura no primeiro dia da formação de fóruns temáticos, de esclarecimento de dúvidas, de apoio técnico, entre outros;
- inclusão na equipa pedagógica de um tutor *online* que responderá às dúvidas de carácter técnico-administrativo, tal como reencaminhará as dúvidas pedagógicas para os respetivos formadores do módulo, sempre que necessário; realização de 95% dos trabalhos que são pedidos para os módulos *online*;
- realização das simulações pedagógicas em sessões presenciais;

- realização de 95% dos trabalhos que são pedidos para os módulos *online*;
- realização da formação completa num período máximo de 6 meses, tal como o estabelecido para a formação presencial.

7. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO

7.1 Roteiros de Trabalho e Bateria de Exercícios de Aplicação Prática

A apresentação de Roteiros de Trabalho (*C. Roteiros de Trabalho*) pretende facilitar a operacionalização dos módulos e sub-módulos de formação propostos para este Referencial. Estes apresentam-se estruturados em diferentes pontos, imprescindíveis à organização de um módulo de formação:

- fundamentação pedagógica das atividades a desenvolver nas diferentes sessões;
- descrição dos objetivos a atingir;
- identificação da metodologia pedagógica a aplicar;
- etapas para a realização da atividade; e
- condições de realização (duração, dimensão do grupo, material utilizado e espaço físico).

Os roteiros de trabalho constituem exemplos de referência, não existindo obrigatoriedade da sua aplicação, funcionando como uma orientação para a planificação das sessões de formação.

Cada Roteiro de Trabalho e aprendizagem apresentados integra, ainda, conjuntos de exercícios de aplicação prática, preparados para cada sub-módulo, e que servirá de exemplo para aplicação e aferição dos conhecimentos adquiridos pelos formandos nas diferentes sessões. Estes exercícios são, igualmente, exemplos de referência, não existindo obrigatoriedade da sua aplicação.

Para uma melhor harmonização, cada exercício prático obedece a uma estrutura-tipo, que contempla os seguintes campos:

- Módulo e sub-módulos onde se integra;

- Temática(s) a abordar;
- Objetivos a atingir;
- Duração;
- Dimensão do grupo (se aplicável);
- Material a utilizar.

Neste sentido, subjacente à descrição do exercício está um modelo que deve ser aplicado em todos eles.

8. AVALIAÇÃO

8.1 Metodologia de Avaliação Adotada

8.1.1 AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS

A avaliação, como parte integrante do processo formativo, tem como finalidade prioritária validar os conhecimentos, as capacidades e as aptidões adquiridas e/ou desenvolvidas pelos formandos ao longo da formação. Além deste aspeto, os resultados obtidos em cada Curso, Ciclo ou Fase são interpretados como elementos de validação das respetivas ações formativas.

A metodologia de acompanhamento e avaliação da formação baseia-se num conjunto de técnicas que visam identificar as formas, os tipos e os instrumentos disponíveis para realizar a respetiva avaliação, tendo por objetivo obter *feedback* de todos os participantes, imprimir qualidade em todo o sistema, promover um processo de melhoria contínua e aferir as aprendizagens.

A avaliação, como processo sistemático, contínuo e integral deverá ocorrer em três momentos:

- **Avaliação Inicial** (no início da formação): Avaliação diagnóstica (perfil de entrada dos formandos);
- **Avaliação Contínua** (ao longo/durante a formação): Avaliação formativa e sumativa (processo/desenvolvimento da formação); e
- **Avaliação Final** (no final da formação): Avaliação sumativa (perfil de saída).

Em qualquer uma destas fases a avaliação visa:

- Permitir ao formador controlar o progresso e identificar fatores inibidores e facilitadores da aprendizagem;
- Dar oportunidade ao formador de estruturar feedback para o formando/tutor;
- Possibilitar a verificação do domínio dos objetivos visados no programa de formação, através de instrumentos concebidos para o efeito e respetivos parâmetros de avaliação.

A **Avaliação diagnóstica** constitui uma fase essencial para os formadores, já que esta avaliação prévia permite identificar quais as competências que os formandos/tutores possuem e desta forma definir a estratégia formativa mais adequada para que os formandos/tutores alcancem um resultado pedagogicamente satisfatório.

Esta avaliação deverá ser realizada através da aplicação de um teste diagnóstico que servirá para traçar a estratégia formativa e contrapor os resultados obtidos com os resultados finais, não tendo, por isso, um peso quantitativo na avaliação final.

A **Avaliação formativa** (contínua) visa introduzir, no decurso do processo de formação-aprendizagem, momentos de avaliação global da atividade desenvolvida. Assim, atendendo aos objetivos específicos delineados no início do módulo, a avaliação formativa permite diagnosticar a forma como o formando/tutor vai acompanhando o processo de formação-aprendizagem. Este *feedback* é essencial para o ajustar das estratégias, o que em muitos casos é decisivo para o sucesso do formando/tutor.

Cabe ao formador orientar o processo de avaliação formativa de forma contínua ao longo de todo o processo de formação-aprendizagem. Neste sentido, durante as explicações e demonstrações o formador deve, constantemente, verificar a compreensão e o progresso dos formandos/tutores, fazendo perguntas e observando as suas reações, salientando o que o formando/tutor está a fazer bem e mal, dando-lhe sugestões para melhorar o trabalho, encorajando a autoavaliação e fornecendo meios para que o formando/tutor possa avaliar o seu próprio trabalho e corrigir os seus erros.

A autoavaliação é um processo insubstituível de autorregulação do desenvolvimento das competências adquiridas ou a adquirir e a explicitação/negociação de critérios de avaliação é necessária para a compreensão da qualidade do desempenho.

A **Avaliação sumativa** (aprendizagens) visa, ao classificar, traduzir o processo de avaliação contínua num referencial universalmente reconhecido (escala), possibilitando a certificação.

É da responsabilidade de cada formador proporcionar as condições ideais para que a avaliação sumativa de cada módulo resulte efetivamente da ponderação de todos os elementos de avaliação definidos.

A Avaliação das Aprendizagens pode processar-se através da aplicação de vários instrumentos e permite medir o desempenho dos formandos relativamente a:

- Domínio dos objetivos específicos a adquirir através da frequência da formação; e
- Reforço das competências pedagógicas a adquirir através da frequência da formação.

O grau de **Domínio dos objetivos pedagógicos (OP)** constata-se através das apreciações realizadas pelos formadores envolvidos na ação, por observação dos participantes nos módulos individuais, ao nível do domínio dos assuntos, relações interpessoais, participação, entre outras. Estes elementos deverão ser registados na *Ficha de Observação dos Participantes por Módulo*.

O **Reforço de Competências Pedagógicas (CP)** é verificado através da qualidade do Plano de Aprendizagem Individual (PAI) e da Simulação Pedagógica realizada no último módulo tendo em conta os vários elementos que o compõem e cujas observações e avaliação deverá ser registada na *Ficha de Apreciação do Plano de Aprendizagem Individual* e *Grelha de Avaliação da Simulação Pedagógica*.

A **Avaliação final** de cada formando determina o grau de sucesso da aprendizagem devendo ser confrontados os resultados obtidos na avaliação contínua com os objetivos operacionais definidos *a priori*.

Após a obtenção das avaliações individuais efetuada pelos formadores, será o Responsável e/ou Coordenador Pedagógico que fará a compilação e converterá o somatório quantitativo (1 a 5) das avaliações numa escala qualitativa.

QUALITATIVA *	APROVEITAMENTO INSUFICIENTE	APROVEITAMENTO SATISFATÓRIO	APROVEITAMENTO BOM	APROVEITAMENTO RELEVANTE	APROVEITAMENTO EXCELENTE
QUANTITATIVA					
NUMÉRICA					
NÍVEIS 1 A 5	1	2	3	4	5

*Designação que deve constar nos certificados

A aprovação do formando no final do curso será determinada pelos seguintes critérios:

- Aproveitamento na ação de formação*, quando a sua classificação final for igual ou superior ao nível 2, correspondendo em termos qualitativos a “Aproveitamento

Satisfatório” e tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso.

- b) *Aproveitamento Insuficiente na ação de formação*, quando a sua classificação final for igual ao nível 1, correspondendo em termos qualitativos a “Aproveitamento Insuficiente” ou não tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso, não podendo faltar a um sub-módulo inteiro.

Aos participantes cuja avaliação permita concluir que atingiram os objetivos visados pela formação será emitido um Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Tutores onde constará o respetivo resultado, expresso em menção qualitativa.

O processo de avaliação das aprendizagens dos formandos/tutores baseia-se essencialmente nos seguintes instrumentos, que têm pesos diferentes na avaliação:

- Avaliação modular através do preenchimento da *Ficha de Observação dos Participantes por Módulo (OP)* - 20%;
- Avaliação do Plano de Aprendizagem Individual, através do preenchimento da *Ficha de Apreciação do Plano de Aprendizagem Individual (PAI)* - 40%;
- Avaliação obtida através da *Simulação Pedagógica (SP)* – 40%.

Para a **Avaliação Final (AF)** dos formandos, deverá ser preenchida a *Ficha de Avaliação Final*, que assenta na seguinte fórmula:

$$\text{AVALIAÇÃO FINAL (AF)} = [(0,20 \times \text{AS/OP}) + (0,4 \times \text{AS/PAI}) + (0,4 \times \text{AS/SP})]$$

AS/OP → Avaliação Sumativa da Ficha de Observação dos Participantes por módulo

AS/PAI → Avaliação Sumativa do Plano de Aprendizagem Individual

AS/SP → Avaliação Sumativa da Simulação Pedagógica

Os **critérios de classificação**, para cada Ficha de Avaliação, deverão focar-se essencialmente em 2 níveis:

- *Conteúdos de formação*: (i) evidência da correta interpretação da informação trabalhada em cada módulo; e (ii) evidência da sua aplicação na resolução de situações-problema. Cabe a cada formador gerir o grau de exigência consoante os objetivos da formação para cada formando ou grupo de formandos.

- *Comportamentos pessoais e sociais* relativos ao desempenho das tarefas da formação: (i) assiduidade; e (ii) participação (consideram-se apenas formas de participação pertinentes, diretamente relacionadas com os temas debatidos na formação, e evidência de atitudes colaborativas).

ASSIDUIDADE

É necessário que os formandos realizem todo o percurso formativo com aproveitamento positivo, cumprindo uma assiduidade mínima de 90%.

8.1.2 AVALIAÇÃO DO PROCESSO FORMATIVO

A **Avaliação do processo formativo**, a efetuar durante a realização da formação, acompanha a execução da mesma produzindo informação para a monitorização e controlo de gestão do processo formativo. Esta avaliação pretende aferir a qualidade: da estrutura do programa, da metodologia utilizada, do desempenho dos formadores, do modelo organizativo da ação e dos recursos técnicos, humanos e materiais. Este feedback ajudará o Responsável/Coordenador Pedagógico na redação do Relatório Final de Avaliação da Formação, estando apto a perceber os pontos fortes da ação e as melhorias a realizar em futuros cursos de formação.

Os instrumentos a utilizar pretendem inquirir formandos e formadores, sobre a qualidade da formação:

➤ *Ficha de Avaliação da Qualidade da Formação (a preencher pelo formando)*

Visando objetivos essencialmente pedagógicos, pretende-se com este questionário recolher as opiniões dos formandos acerca do módulo de formação frequentado (satisfação com a ação de formação/módulo e desempenho dos formadores) com vista a melhorar a qualidade da mesma. O questionário deverá ser preenchido no dia da conclusão da ação de formação e permite ao formando expressar a sua opinião nos seguintes domínios:

- Organização da Formação;
- Desenvolvimento da Formação;

- Apreciação Individual da Formação;
- Intervenção dos Formadores.

➤ *Ficha de Avaliação da Qualidade da Formação (a preencher pelo Formador)*

Da mesma forma que se recolhe a opinião dos formandos acerca dos módulos de formação frequentados, também se deverá recolher a opinião dos formadores com vista à melhoria dos processos de organização e desenvolvimento da formação. Este Questionário deverá ser preenchido após a conclusão da ação de formação e permite ao formador expressar a sua opinião em 3 domínios claros:

- Organização da Formação* – permite uma análise sobre as “infraestruturas” mobilizadas para a formação, o apoio logístico prestado e da equipa pedagógica e, sobretudo uma análise ao cumprimento do plano de formação aprovado;
- Expectativas Iniciais* – permite uma análise das expectativas iniciais, do período de conceção da formação, contrapondo com a concretização do plano final de formação;
- Desempenho dos participantes* – permite analisar a formação do ponto de vista do desempenho motivacional, participativo, de alcance de resultados e aquisição de aprendizagens por parte dos participantes.

8.2 Instrumentos/Fichas de Avaliação

FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES MÓDULO 1 – PROCESSO DE TUTORIA E PAPEL DO TUTOR

FORMANDO

AÇÃO Nº

MÓDULO

			PARTICIPANTES											
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		%												
CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS	CONTEXTUALIZA A FPCT NO SEIO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	10												
	DISTINGUE A FPCT DE OUTRAS METODOLOGIAS DE DESENVOLVIMENTO EM CONTEXTO DE TRABALHO	10												
	IDENTIFICA QUAIS AS ATIVIDADES E ELEMENTOS DO PERFIL PROFISSIONAL DO TUTOR	10												
	RECONHECE AS CONDICIONANTES QUE FAVORECEM O SUCESSO DA FPCT	10												
RELACIONAL	RELAÇÕES INTERPESSOAIS COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20												
COMPORTAMENTAL	PARTICIPAÇÃO MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20												
	RESPONSABILIDADE DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10												
	PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10												
SOMATÓRIO DE PONTOS (%)		100												
PONTUAÇÃO POR FORMADO – OP (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5												

DATA

 / /

RUBRICA DO FORMADOR

FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES

MÓDULO 2 - PROCESSO DE PREPARAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA FPCT

FORMANDO

AÇÃO Nº

MÓDULO

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		%	PARTICIPANTES											
CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS	RELACIONA A ANÁLISE DO POSTO DE TRABALHO COM AS COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR PELOS FORMANDOS E COM OS REFERENCIAIS DE FORMAÇÃO	10												
	IDENTIFICA OS FATORES RELEVANTES NO PLANEAMENTO DE UNIDADES DE FORMAÇÃO E NA ELABORAÇÃO DO PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL	5												
	APLICA OS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREPARAÇÃO DE SESSÕES EM FPCT	5												
	DISTINGUE RECURSOS E AUXILIARES PEDAGÓGICOS, INSTRUMENTOS PARA AVALIAÇÃO EM FPCT	10												
	RECONHECE A IMPORTÂNCIA DO FEEDBACK EM CONTEXTO DE FPCT	10												
RELACIONAL	RELAÇÕES INTERPESSOAIS COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20												
COMPORTAMENTAL	PARTICIPAÇÃO MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20												
	RESPONSABILIDADE DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10												
	PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10												
SOMATÓRIO DE PONTOS (%)		100												
PONTUAÇÃO POR FORMADO – OP (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5												

DATA

RUBRICA DO FORMADOR

FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES
MÓDULO 3 – FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE TUTORES – ESTRUTURA DO REFERENCIAL

FORMANDO

AÇÃO Nº

MÓDULO

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO			PARTICIPANTES											
			%											
CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS	IDENTIFICA AS COMPETÊNCIAS E OBJETIVOS A ADQUIRIR NAS AÇÕES DE FORMAÇÃO DE TUTORES	5												
	RECONHECE OS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS E TEMAS PREVISTO EM CADA MÓDULO	5												
	CARATERIZA AS ATIVIDADES PEDAGÓGICAS PROPOSTAS NO REFERENCIAL DA FORMAÇÃO DE TUTORES	10												
	IDENTIFICA AS COMPONENTES DE UM PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL	10												
	RECONHECE OS ASPETOS-CHAVE DA AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM PARA ASSEGURAR A CERTIFICAÇÃO DOS TUTORES	10												
RELACIONAL	RELAÇÕES INTERPESSOAIS COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20												
COMPORTAMENTAL	PARTICIPAÇÃO MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20												
	RESPONSABILIDADE DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10												
	PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10												
SOMATÓRIO DE PONTOS (%)		100												
PONTUAÇÃO POR FORMADO – OP (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5												

DATA

RUBRICA DO FORMADOR

FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES
MÓDULO 4 – SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA DE UMA SESSÃO EM FPCT

FORMANDO

AÇÃO Nº

MÓDULO

			PARTICIPANTES											
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		%												
CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS	TRADUZIU AS ATIVIDADES CRÍTICAS DO POSTO DE TRABALHO NUMA SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS QUE INTEGROU NA SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA	10												
	ELABOROU UM PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL	10												
	PREPAROU, DESENVOLVEU E AVALIOU SESSÕES DE TUTORIA	10												
	AUTOANALISOU OS SEUS COMPORTAMENTOS NO DESENVOLVIMENTO DE UMA SESSÃO DE ENSINO-APRENDIZAGEM EM FPCT	10												
RELACIONAL	RELAÇÕES INTERPESSOAIS COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20												
COMPORTAMENTAL	PARTICIPAÇÃO MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20												
	RESPONSABILIDADE DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10												
	PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10												
SOMATÓRIO DE PONTOS (%)		100												
PONTUAÇÃO POR FORMADO – OP (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5												

DATA

 / /

RUBRICA DO FORMADOR

FICHA DE APRECIÇÃO DO PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL

FORMADOR

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		%	PARTICIPANTES											
QUALIDADE DO PROJETO	ESTRUTURA DO PAI Estrutura o plano formativo ajustando o percurso formativo de acordo com os objetivos pedagógicos e perfil do formando	40												
	RIGOR Adequa os métodos, recursos didáticos e forma de avaliação aos objetivos pedagógicos definidos.	40												
	CONSISTÊNCIA Especifica as atividades envolvidas durante o percurso formativo proposto	20												
SOMATÓRIO DE PONTOS (%)		100												
PONTUAÇÃO POR FORMADO – AS/PAI (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5												

AÇÃO Nº

DATA

 / /

RUBRICA DO FORMADOR

**GRELHA DE AVALIAÇÃO
SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA**

FORMANDO:

DATA

 / /

TEMA:

PÚBLICO-ALVO

DURAÇÃO PREVISTA:

DURAÇÃO REAL:

NÍVEIS	1	2	3	4	5
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
DOMÍNIO DOS ASSUNTOS					
COMUNICAÇÃO DOS OBJETIVOS					
VERIFICAÇÃO DOS PRÉ-REQUISITOS					
MÉTODOS E TÉCNICAS					
ESTRUTURAÇÃO DO CONTEÚDO					
RECURSOS DIDÁTICOS					
COMUNICAÇÃO VERBAL					
COMUNICAÇÃO NÃO VERBAL					
VERIFICAÇÃO DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM					
COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM					
CRIATIVIDADE					
MOTIVAÇÃO					
GESTÃO DO TEMPO					

NÍVEIS	1	2	3	4	5
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL					

AVALIAÇÃO FINAL – AF

EIXOS DE AVALIAÇÃO		PARTICIPANTES											
AS/OP	Pontuação média obtida na aferição (individual dos módulos) do grau de domínio dos objetivos. [OP= (OP1 + OP2 + OP3 +OP4)/4]												
AS/PAI	Pontuação obtida no Plano de Aprendizagem Individual												
AS/SP	Pontuação obtida na Simulação Pedagógica												
AF = [(0,20 x AS/OP) + (0,4 x AS/PAI) +0,4 X AS/SP]													

AÇÃO Nº

DATA

 / /

RUBRICA DO COORDENADOR DA AÇÃO

AS/OP → Avaliação Sumativa da Ficha de Observação dos Participantes por módulo

AS/PAI → Avaliação Sumativa do Plano de Aprendizagem Individual

AS/SP → Avaliação Sumativa da Simulação Pedagógica

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO
(APRECIAÇÃO DOS PARTICIPANTES SOBRE A AÇÃO DE FORMAÇÃO)

AÇÃO Nº

DATA

 / /

CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
----------------------	--------	-------------------	-----------------	----------	----------------	----------------

ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS					
QUALIDADE DA DOCUMENTAÇÃO DE APOIO DISPONIBILIZADA					
APOIO DA EQUIPA PEDAGÓGICA					

DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO

CUMPRIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO (HORÁRIOS, CALENDÁRIO, ...)					
CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DA AÇÃO					
ADEQUAÇÃO E UTILIDADE DOS CONTEÚDOS DA AÇÃO					
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA					
ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS DIDÁTICOS E MULTIMÉDIA					
ADEQUAÇÃO DA DURAÇÃO MÓDULO/CURSO					

APRECIAÇÃO INDIVIDUAL DA FORMAÇÃO

MOTIVAÇÃO E PARTICIPAÇÃO					
RELACIONAMENTO ENTRE FORMANDOS E COM FORMADOR					

INTERVENÇÃO DO FORMADOR 1 -NOME:

DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS					
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS					
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO					
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					

INTERVENÇÃO DO FORMADOR 2 -NOME:

DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS					
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS					
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO					
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					

INTERVENÇÃO DO FORMADOR 3 -NOME:

DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS					
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS					
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO					
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					

INTERVENÇÃO DO FORMADOR 4 -NOME:

DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS					
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS					
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO					
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					

NÍVEIS	1	2	3	4	5
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
AValiação GLOBAL DA AÇÃO					

SUGESTÕES/CRÍTICAS
<p>Temas considerados mais importantes, a desenvolver com maior profundidade ou a incluir em ações deste tipo; Aspetos mais conseguidos e a melhorar. Sugestões e outras observações.</p>

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO
(APRECIAÇÃO DOS FORMADORES SOBRE A AÇÃO DE FORMAÇÃO)

AÇÃO Nº

DATA

 / /

CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
----------------------	--------	-------------------	-----------------	----------	----------------	----------------

ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS					
QUALIDADE DA DOCUMENTAÇÃO DE APOIO DISPONIBILIZADA					
APOIO LOGÍSTICO E DA EQUIPA PEDAGÓGICA					
ADEQUAÇÃO DO HORÁRIO					
CUMPRIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO (HORÁRIOS, CALENDÁRIO, ...)					

EXPECTATIVAS INICIAIS DA FORMAÇÃO

CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DA AÇÃO					
ADEQUAÇÃO DOS CONTEÚDOS DA AÇÃO					
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA					
ADEQUAÇÃO DAS ATIVIDADES / RECURSOS PROGRAMADOS					
CONHECIMENTO PRÉVIO DO PÚBLICO-ALVO					
TRABALHO COM EQUIPA PEDAGÓGICA					

DESEMPENHO DOS PARTICIPANTES

MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE					
PRODUTIVIDADE					
CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM					
RESULTADOS ALCANÇADOS					

CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO						

SUGESTÕES/CRÍTICAS

Conteúdos a desenvolver com maior profundidade, a incluir ou a retirar, em ações deste tipo.
Aspetos mais conseguidos e a melhorar. Sugestões e outras observações.

NOME E RUBRICA DO FORMADOR

9. PERFIL DOS FORMADORES

O Formador, como técnico da atividade formativa interage em diferentes contextos de ensino e aprendizagem, aos quais tem sido reconhecido um conjunto de competências, independentemente do contexto que intervém e dos seus destinatários. De acordo com o Perfil de Formador definido pelo IEFP o formador é:

O técnico que atua em diversos contextos, modalidades, níveis e situações de aprendizagem, com recurso a diferentes estratégias, métodos, técnicas e instrumentos de formação e avaliação, estabelecendo uma relação pedagógica diferenciada, dinâmica e eficaz com múltiplos grupos ou indivíduos, de forma a favorecer a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e comportamentos adequados ao desempenho profissional, tendo em atenção as exigências atuais e prospetivas do mercado de emprego.

Fonte: Referencial de Formação – Formação Pedagógica Inicial de Formadores, IEFP, 2013.

O Formador da Formação Pedagógica Contínua de Formadores - Formador de Tutores deverá:

1. Possuir uma qualificação de nível superior;
2. Ser detentor do CCP (Certificado de Competências Pedagógicas) ou do antigo CAP de Formador;
3. Possuir 300 horas, comprovadas, de experiência formativa em cursos de formação pedagógica inicial de Formadores ou ser detentor do Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Formadores;

O formador da Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Tutores deverá ainda possuir Competências Pessoais e Sociais adequadas à sua função, tais como:

- Relações Interpessoais (cooperação, trabalho em equipa, motivação, coordenação de trabalho);
- Características Individuais (autonomia, assertividade, flexibilidade, resolução de problemas, espírito de iniciativa e de inovação, capacidade criativa e empreendedora, comunicação);
- Outras que, atentas às características do público-alvo sejam necessárias mobilizar para cumprimento dos objetivos da formação.

Paralelamente deve possuir um conjunto de competências técnicas das quais se destacam:

- Conhecimento consistente do Sistema Nacional de Qualificações, nomeadamente das diferentes modalidades de Educação e Formação Profissional;
- Domínio da atividade de formador;
- Domínio de Plataformas e redes de interação *online*.

Dependendo do Módulo em que pretendam exercer a sua atividade deverão, ainda, ser tidas em conta as seguintes especificações:

MF1 – Processo de Tutoria e Papel do Tutor	Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional da Formação Profissional – enquadramento, modalidades, formas e tipos de organização, perfil profissional do formador e do tutor na facilitação da aprendizagem.
MF2 – Processo de Preparação e Desenvolvimento da FPCT	Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional na aplicação de métodos e técnicas pedagógicas, definição de objetivos, metodologias de avaliação a aprendizagem e recursos didáticos aplicados à FPCT.
MF3 – Formação Pedagógica de Tutores – Estrutura do Referencial	Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional na conceção, preparação e condução de ações de formação pedagógica de formadores e de formação pedagógica de tutores.
MF4 - Simulação Pedagógica de uma Sessão em FPCT	150 Horas comprovadas, de Formação em ações de Formação Pedagógica Inicial de Formadores nos módulos de Simulação Pedagógica Inicial e Simulação Pedagógica Final.

ANEXOS

Instrumentos de verificação das condições de acesso

FICHA DE INSCRIÇÃO (ANEXAR CURRÍCULUM-VITAE)

NOME			
DATA DE NASCIMENTO	___/___/___	NACIONALIDADE	
B.I./C.C.		DATA DE EMISSÃO/VALIDADE	___/___/___
ARQUIVO		NIF	
MORADA			
CÓDIGO POSTAL	_____ - _____	LOCALIDADE	
CONTACTO TELEFÓNICO		CORREIO ELETRÓNICO	@
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		ÁREA DE FORMAÇÃO DE BASE	
PROFISSÃO		EMPRESA	

RUBRICA

DATA

QUESTIONÁRIO DE SELEÇÃO
(APRESENTAÇÃO PRÉVIA DOS CANDIDATOS E
AFERIÇÃO DE NECESSIDADES E EXPECTATIVAS - FORMANDOS)

Este questionário tem como objetivo aferir as suas motivações e expectativas face à ação que vai frequentar, informação que se torna crucial quando pretendemos corresponder de forma eficaz e eficiente, e mais adaptadas a cada grupo. Através da análise a este questionário, é possível desenhar estratégias e metodologias assentes nas motivações do grupo.

Não se trata de um questionário de carácter avaliativo, mas sim informativo para a equipa que vai acompanhar esta ação de formação.

Agradecemos a sua disponibilidade.

Nome

Data

 / /

I PARTE - MOTIVAÇÃO E AFERIÇÃO DE NECESSIDADES E EXPECTATIVAS

1. Quais os motivos que o levaram a inscrever-se nesta ação de Formação?

2. Quais os módulos que lhe suscitam maior interesse? Justifique a sua resposta.

3. De que forma pretende aplicar os conhecimentos a adquirir no curso? Justifique a sua resposta.

4. Que tipo de técnicas pedagógicas gostaria que fossem aplicadas nesta ação?

Trabalhos de Grupo

Simulações pedagógicas

Grupos de Debate

Brainstorming

Jogo pedagógico

Outras

5. Pensando na sua experiência/conhecimento nas áreas que se seguem, marque com um X a opção correta:

Temas	Níveis	Conhecimento			Experiência
		Básico	Intermédio	Avançado	
Formação Profissional					
Modalidades e formas de organização da formação					
Desafios da atividade de Tutor					
Aprendizagem de jovens e adultos					
Planeamento da formação em contexto real de trabalho					
Criar unidades de formação a partir das tarefas inerentes à função em aprendizagem					
Redação de objetivos pedagógicos					
Aplicação de métodos pedagógicos orientados para o contexto de formação no local de trabalho					
Avaliação da aprendizagem em formação prática no posto de trabalho					
Elaboração de um Plano de Aprendizagem Individual					
Dinamização de sessões de formação em contexto real de trabalho.					

II PARTE – CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL E DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

6. Indique, tendo em conta experiências profissionais e/ou escolares anteriores, etapas/atividades em que tenha acompanhado e formado outras pessoas no âmbito das tarefas inerentes à sua função.

7. Relativamente à situação anterior quais foram as principais dificuldades que sentiu na relação pedagógica com o formando e com o processo de aprendizagem? Que estratégias utilizou para ultrapassar esses desafios?

8. Quando tem que formar alguém no âmbito do seu trabalho, como é que organiza o processo de formação, isto é, como decide o que ensina em primeiro lugar e em último?

MUITO OBRIGADA!

MÓDULO 1 – Processo de Tutoria e Papel do Tutor

COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

MÓDULO 1. PROCESSO DE TUTORIA E PAPEL DO TUTOR (10 H)	
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Caraterizar os principais objetivos da formação profissional; – Contextualizar a FPCT no seio da formação profissional; – Distinguir FPCT de outras metodologias de desenvolvimento em contexto de trabalho; – Reconhecer o perfil profissional do Tutor; – Identificar o papel e responsabilidades do Tutor para o sucesso da aprendizagem; – Reconhecer quais as condicionantes que favorecem o sucesso da FPCT. 	
CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	
SUB-MÓDULO 1.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E FPCT (4H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Conceito de Formação Profissional – Enquadramento dos sistemas de formação profissional a nível nacional <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema Nacional de Qualificações ▪ Níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações – Modalidades de educação e formação de jovens e adultos – Formas de organização da formação – Formação prática em contexto de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspetos diferenciadores da FPCT ▪ Objetivos da FPCT ▪ Benefícios da FPCT ▪ Barreiras à FPCT 	
SUB-MÓDULO 1.2. FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E PAPEL DO TUTOR (2H)	
<ul style="list-style-type: none"> – <i>Coaching, mentoring</i> e FPCT – Papel do Tutor no contexto da empresa/organização – Perfil profissional do Tutor – Processo de tutoria na empresa e na equipa 	
SUB-MÓDULO 1.3. ALICERCES DA FPCT (4H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Políticas e filosofia da FPCT na empresa – Propósito e objetivos dos programas de FPCT na empresa – Supervisão e responsabilidade pela FPCT – Recompensas e incentivos à FPCT na empresa – Manutenção dos registos – Formação para a multitarefa 	

AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> – Ficha de Observação de participantes por módulo; – Bateria de Exercícios do Módulo 1.
METODOLOGIA(S)
O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a apontamentos teóricos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo e de participação ativa em debate, análise e discussão de estudo de caso e sessões de <i>focus-group</i> (fazendo recurso de métodos ativos/interrogativos).
ESPAÇO FÍSICO
Sala de Formação equipada com computadores e <i>Data show</i> para suporte e projeção de apresentações multimédia.

FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DO MÓDULO

O Formador de Formadores por inerência da sua atividade está naturalmente contextualizado com o enquadramento formal e legal que envolve a formação na realidade portuguesa. Não obstante, a FPCT integra uma conjuntura mais específica e diversa que carece, por esse motivo, de uma abordagem mais orientada e singular do que a que é habitualmente considerada nas modalidades de formação mais tradicionais ou mais generalistas. As modalidades de formação profissional inicial inseridas no sistema educativo, onde os modelos de formação dual assumem cada vez mais força no âmbito dos sistemas de formação profissional, por um lado, e a necessidade de permitir às empresas /organizações complementar as suas opções e respostas formativas de modo a preparar e capacitar os seus colaboradores para aprenderem e desenvolverem competências no contexto das funções/atividades que têm que executar, justifica a necessidade de capacitar esses Tutores – pessoas experientes e com muito conhecimento adquirido de forma explícita e tácita – para integrar e preparar jovens ainda em aprendizagem ou outros colegas da empresa envolvidos na aprendizagem de novas tarefas e competências para garantir a polivalência necessárias à gestão das unidades de produção/gestão das empresas.

Assim, na primeira parte do desenvolvimento deste módulo, o objetivo é dotar os formandos com o conhecimento que lhes permita promover uma observação mais atenta à realidade atual da FPCT em Portugal, nomeadamente, os motivos pelos quais a formação de tutores ganhou preponderância, assim como, perceber o porquê da especialização dos formadores de formadores no âmbito da tutoria. Importa também refletir sobre a importância da FPCT face a

outras modalidades de formação, o seu impacto sobre a aprendizagem individual, organizacional e social e, ainda, vantagens da FPCT e obstáculos associados à sua implementação.

A segunda parte tem como objetivo conduzir os formandos a uma reflexão sobre as responsabilidades e funções do Tutor identificando os papéis a assumir como formador em contexto real de trabalho.

Na última parte de desenvolvimento do módulo pretende-se promover uma reflexão sobre as condições e variáveis que suportam e asseguram a eficácia e os resultados esperados na implementação de projetos de FPCT.

ROTEIRO DE TRABALHO DO MÓDULO

SUB-MÓDULO 1.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E FPCT (4H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Caraterizar os principais objetivos da formação profissional; – Contextualizar a FPCT no seio da formação profissional; – Distinguir FPCT de outras metodologias de desenvolvimento em contexto de trabalho; 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1 ^a	<p><i>Apresentação de conteúdos sobre Formação Profissional e o seu Enquadramento Legal.</i></p> <p>O formador deverá focar as seguintes temáticas (poderá, p.e., apoiar-se num <i>PowerPoint</i> preparado para o efeito):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Enquadramento dos sistemas de formação profissional a nível nacional <ul style="list-style-type: none"> ▪ Principais políticas nacionais de educação/formação; ▪ Sistema e Catálogo Nacional de Qualificações; ▪ Principais ofertas formativas disponíveis; ▪ Níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações; ▪ Conceitos e fundamentos da Formação Profissional; – Referência à principal legislação de enquadramento da Formação Profissional em geral e da FPCT, em específico. – Modalidades de educação e formação de jovens e adultos <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formação profissional inicial inserida no sistema educativo ▪ Formação profissional inicial inserida no mercado de emprego ▪ Formação profissional contínua – Formas de organização da formação <p>Durante a sessão de trabalho e, sempre que possível, o formador deverá promover a participação ativa dos participantes lançando questões de debate ou questões de opinião.</p>

2ª	<p>Aplicação da primeira atividade – Estudo de Caso “Hotel das Estrelas”</p> <p>Com este estudo de caso, que dramatiza um conjunto de questões associadas à FPCT, pretende-se promover uma reflexão sobre a importância da FPCT, sobre o planeamento da FPCT, barreiras à sua implementação, entre outros.</p> <p>Através do estudo de caso, o formador induz os grupos de trabalho a uma reflexão sobre as problemáticas específicas da FPCT, seguido de um debate para explorar as opiniões, perceções e vivências dos participantes.</p> <p>Após a apresentação das análises de cada grupo, o formador deverá agrupá-las por grupos de semelhança, reforçando os pontos-chave identificados num <i>PowerPoint</i> que deverá focar as seguintes temáticas (poderá, p.e., apoiar-se num <i>PowerPoint</i> preparado para o efeito):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Importância da formação prática em contexto de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspetos diferenciadores da FPCT ▪ Objetivos da FPCT ▪ Benefícios da FPCT ▪ Barreiras à FPCT
----	--

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 1
SUB-MÓDULO 1.1.
<p align="center">“ESTUDO DE CASO: HOTEL DAS ESTRELAS – PARTE I”</p> <p>TEMÁTICAS: Relevância da FPCT</p> <p>OBJETIVOS: Refletir sobre a importância da FPCT</p> <p>DURAÇÃO: 45 minutos</p> <p>DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 6 elementos</p> <p>MATERIAL A UTILIZAR: Canetas e cópias do exercício</p>

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE
<ul style="list-style-type: none"> – Divida a turma em grupos de 3 a 6 pessoas; – Distribua o Estudo de Caso por cada um dos <i>focus-group</i>; – Durante o período aproximado de 20 min, o grupo irá identificar quais as questões mais críticas e relevantes no caso apresentado; – Cada grupo, no período máximo de 5 minutos, procede à apresentação do seu trabalho. – Finda a apresentação, o formador e restantes participantes discutem o caso tendo por base as seguintes temáticas: <ul style="list-style-type: none"> ○ A importância da FPCT; ○ <i>Coaching, mentoring</i> e FPCT;

- Relevância do planeamento em FPCT;
- Barreiras à FPCT.
- No final, o formador em conjunto com os participantes identifica as ideias-chave mencionadas.

O ESTUDO DE CASO “HOTEL DAS ESTRELAS” – PARTE I

Susana Costa está preocupada. Depois de três semanas como Rececionista no Hotel das Estrelas, no turno da meia-noite às 8:00, ela ainda não sabe o que é esperado que faça. Ela é uma estudante universitária que trabalha a tempo parcial e está nervosa porque quer estar bem preparada para executar a sua nova função. Susana ficou muito satisfeita quando recebeu esta oferta de trabalho. Ela estava convencida de que o trabalho seria perfeito para um estudante. Como o entrevistador explicou, Susana teria pouco a fazer, porque a maioria dos hóspedes do hotel dorme durante o seu turno. Depois de cerca de uma hora a tratar de papelada, ela poderia aproveitar o restante tempo para estudar. Quando iniciou o seu trabalho, o seu entrevistador disse-lhe que reportaria diretamente ao Supervisor de Turno, o Paulo Lopes. A sua formação iria acontecer no local de trabalho.

Na primeira noite, Susana achou Paulo muito amável. Tratou-a de forma digna e cortês, e sentiu-se instantaneamente à vontade com ele. Contudo, à medida que os dias passavam, Susana passou a distinguir de forma nítida o Paulo Supervisor do Paulo Formador. O Paulo Supervisor podia ser inspirador. Ele era um apaixonado pela hotelaria e poderia falar sobre as virtudes desta área durante horas. Susana ficou impressionada com sua capacidade de abordar filosoficamente um assunto que para ela era tão terra-a-terra. A determinada altura, ele confessou-lhe que o seu objetivo de vida é gerir um hotel de uma grande cidade. No entanto, o Paulo Formador não era tão eficaz. Embora Susana lhe tenha feito inúmeras perguntas sobre a cadeia de hotéis e sobre as práticas de negócio deste hotel em particular, não recebeu respostas claras. Também não recebeu formação organizada sobre as suas tarefas de trabalho; era esperado que ela fosse a sombra de Paulo enquanto ele lidava com os detalhes minuciosos do seu trabalho. Ele não lhe deu instruções sobre como lidar com incêndios, assaltos a quartos, emergências médicas ou outros grandes problemas que podem surgir no turno da noite. Susana sentiu-se desconfortável porque considerava que estava mal preparada para lidar com problemas que poderia encontrar no trabalho. Ela estava convencida de que aquilo que sabia não era suficiente para lidar com os perigos. Na sua opinião, a formação no posto de trabalho era um desperdício, e ela considerou isso como um sinal de que o hotel tinha uma fraca gestão. Por isso, comentou o seguinte com os seus amigos:

“Acho essa situação intolerável. Embora eu goste do Paulo, ele simplesmente não me parece capaz de estruturar informações de uma forma que eu as possa absorver. Ele lida com os problemas do trabalho à medida que estes surgem, deixando para eu descobrir quais as coisas que não sei, e não tem tempo para responder às minhas perguntas, pois está muito ocupado a fazer o trabalho que eu deveria estar a fazer. Eu não o culpo. O hotel é que lhe deveria ter fornecido um plano de formação para os novos funcionários. Como a empresa ainda não o fez, assumo que a gestão é pouco eficiente. Devo admitir que, face às histórias que ele me contou acerca deste hotel é improvável que eu venha a enfrentar muitas situações difíceis de lidar. Ainda assim, não me sinto à vontade quando estou tão desamparada e improdutiva. Ao ritmo a que estou sendo treinada, levarei meses até que eu consiga trabalhar sozinha. Afinal de contas este é trabalho simples e a formação que estou a receber é tão desorganizada que é difícil para mim organizar aquilo que vou aprendendo.”

No final desta conversa, Susana disse aos seus amigos que tinha decidido deixar o emprego e que iria avisar a empresa no dia seguinte.

Ao mesmo tempo, Paulo deu ao entrevistador que recrutou Susana este relatório:

A Susana está a progredir de forma positiva. Eu só queria poder dar-lhe uma formação mais organizada. Não tenho tempo para o fazer. Mas, se tivesse, eu provavelmente começaria por preparar uma descrição detalhada do trabalho com a indicação das tarefas essenciais para quem está na Receção no turno da noite. Utilizaria essa descrição para preparar um plano de formação, no qual escreveria tudo para que eu não esquecesse de nada, e criaria um cronograma para estabelecer quando é que iria decorrer a formação e sobre que tarefa do seu trabalho. Muito provavelmente começaria por lhe dar instruções sobre situações de exceção à rotina normal - tais como incêndios, assaltos, vandalismo e chaves perdidas e, em seguida, mudava para as tarefas de rotina. Para cada tarefa, explicar-lhe-ia o que ela deveria fazer (como, quando, por quê e onde deveria fazê-lo) e como é que o seu desempenho seria avaliado. Quando terminasse a formação, ela seria certificada e liberada da dependência de um formador. A sua formação incluiria também uma sessão em sala, a ser conduzida pelo Departamento de Recursos Humanos, e pediria a um colega mais experiente para ser o seu Mentor para a ajudar a conhecer as pessoas com quem vai trabalhar. Assim, sinto que é uma perda de tempo ela apenas observar-me enquanto eu faço o trabalho que eventualmente se espera que ela venha a fazer. Eu não tenho a certeza de que ela será capaz de fazer o trabalho quando tiver que o fazer sozinha. Não há nenhum esquema organizacional para aquilo que ela está a aprender. Em vez disso, a sua formação está a ser organizada de forma caótica, tendo por base aquilo que eu estou a fazer no momento. Tudo isto se traduz num desperdício dos nossos dois salários.

Na minha opinião, todos os novos funcionários devem ter acesso a formação planeada sobre as tarefas base da sua função ou quando os atuais funcionários precisam de aprender outras tarefas que estão assignadas a um outro turno. Devemos elaborar um plano de formação para cada um dos turnos em que admitimos Rececionistas. O plano deveria poder ser alterado, sempre que necessário, face à experiência de trabalho de cada indivíduo.

SUB-MÓDULO 1.2. FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E PAPEL DO TUTOR (2H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Reconhecer o perfil profissional do Tutor; – Identificar o papel e as responsabilidades do Tutor para o sucesso da aprendizagem. 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p>Aplicação da primeira atividade - “Tutor, Coach ou Mentor?”</p> <p>O formador inicia a apresentação do tema, dividindo a turma em 3 grupos: solicita a um grupo que desenhe numa folha uma imagem ou escreva uma frase que descreva ou defina o papel do Tutor, a outro grupo o papel do Coach e ao terceiro grupo o papel do Mentor.</p> <p>Seguidamente, o formador pede a cada grupo que apresente a sua imagem e/ou frase, justificando as suas escolhas.</p> <p>Após esta apresentação, procede-se à análise das representações de cada papel com enfoque nas semelhanças e diferenças identificadas.</p> <p>De modo a clarificar o que diferencia o papel do Tutor, do Coach e do Mentor, o formador apresenta um <i>PowerPoint</i> (preparado para o efeito).</p>

2ª	<p>Aplicação da segunda atividade – “Reflexão sobre o papel do Tutor”.</p> <p>O formador deverá estimular a reflexão com os formandos sobre o papel do Tutor, considerando as suas semelhanças e diferenças com o Formador, tendo por base as experiências e vivências dos participantes, promovendo um debate em torno das seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Objetivo global do perfil (Tutor e Formador) – Atividades desenvolvidas (Tutor e Formador) – Competências – saberes, saberes-fazer e saberes-ser (Tutor e Formador) <p>Em síntese, e no final da atividade e de modo a integrar todas as reflexões sobre a função, o formador deverá concluir apresentando o perfil profissional do Tutor (ver descrição do perfil profissional no ponto 5 deste referencial – pág. 7).</p>
----	--

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 1
SUB-MÓDULO 1.2.
<p><u>“TUTOR, COACH OU MENTOR?”</u></p> <p>TEMÁTICAS: Funções, responsabilidades e papel do Tutor</p> <p>OBJETIVOS: Caraterizar os papéis de Coach, Mentor e Tutor</p> <p>DURAÇÃO: 20 minutos</p> <p>DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 4 elementos</p> <p>MATERIAL A UTILIZAR: Folhas e canetas</p>

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Este exercício pretende que os formandos reflitam sobre os diferentes tipos de papéis que podem estar envolvidos em contextos de integração e desenvolvimento de profissionais em contexto de trabalho. Assim, a atividade decorre segundo as fases seguintes:

- O formador divide a turma em 3 grupos;
- Solicita ao grupo 1 que desenhe numa folha A4 uma imagem ou uma frase que caraterize o papel do Coach, ao grupo 2 o papel do Mentor e ao grupo 3 o papel do Tutor;
- Cada grupo apresenta a sua imagem/frase explicando-os para a restante turma e formador;

- O formador orienta os grupos de modo a identificarem as diferenças e semelhanças entre os papéis, devendo colocar questões para promover uma reflexão sobre esses mesmos papéis;
- O formador regista as ideias-chave apresentadas no *flip-chart*.

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá, em forma de síntese, apresentar informação (pode utilizar *PowerPoint*) para clarificar o que caracteriza cada um dos papéis (Coach, Mentor e Tutor), esclarecendo os formandos quanto a eventuais perceções distorcidas.

MÓDULO 1

SUB-MÓDULO 1.2.

“REFLEXÃO SOBRE O PAPEL DO TUTOR”

TEMÁTICAS: Funções, responsabilidades e papel do Tutor

OBJETIVOS: identificar quais os aspetos inerentes à função e missão do Tutor

DURAÇÃO: 20 minutos

DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 6 elementos

MATERIAL A UTILIZAR: Folhas e canetas

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Este exercício pretende que os formandos reflitam sobre os perfis e papéis desempenhados pelo Formador e pelo Tutor e, depois, debatam as opções com o grupo de formação.

- Em pequenos grupos os formandos iniciam um debate que deverá ter como indicador central as seguintes questões:
 - Objetivo global do perfil (Tutor e Formador)
 - Atividades desenvolvidas (Tutor e Formador)
 - Competências – saberes, saberes-fazer e saberes-ser (Tutor e Formador)

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Findo o debate, o formador deverá, em consonância com o grupo, registar no quadro branco ou *flip-chart* as ideias-chave referidas, expondo, de seguida, uma caracterização do que é a função Formador e a função Tutor. Seguidamente, o formador deverá concluir apresentando o Perfil Profissional do Tutor.

Perfil Profissional de Tutor

Objetivo global – Planear, acompanhar e avaliar as condições de aprendizagem que asseguram a aquisição das competências a desenvolver por parte do formando no âmbito da FPCT.	
ATIVIDADES	
Planeamento/ organização	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar e identificar as atividades/tarefas inerentes ao seu trabalho a serem abordadas na formação; • Definir os objetivos pedagógicos operacionais; • Planear a realização das atividades por uma ordem progressiva de dificuldade, assegurando o acompanhamento do formando, tendo em vista a superação das dificuldades identificadas; • Planear e mobilizar recursos humanos, materiais e/ou financeiros para assegurar a realização da formação.
Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrar e justificar as diferentes etapas de realização de uma determinada atividade; • Refletir, em conjunto, durante e após a realização das atividades, sobre os procedimentos e os instrumentos utilizados e as condições adequadas para a sua realização noutros contextos de trabalho; • Estimular o formando a questionar sobre os assuntos em relação aos quais tenha dúvidas, e adotar uma atitude pedagógica perante a ocorrência do erro no processo de aprendizagem; • Promover uma cultura de rigor e de exigência nas práticas e na utilização da terminologia técnica; • Promover uma prática orientada que, de forma progressiva, fomente a autonomia e a responsabilidade na execução das diferentes tarefas; • Gerir o tempo, orientar e corrigir as atividades formativas, reajustando-as às necessidades de aprendizagem do formando e/ou da alteração das circunstâncias que envolvem a formação.
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> • Proceder à avaliação das aprendizagens, construindo e aplicando os instrumentos de avaliação; • Refletir sobre os resultados obtidos face aos objetivos pedagógicos definidos.
COMPETÊNCIAS	
Saberes	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto e enquadramento do formação profissional e sistemas de educação/formação em Portugal; • Características da formação prática em contexto de trabalho; • Perfil profissional do tutor; • Processos e fatores ensino-aprendizagem relevantes na FPCT; • Componentes pedagógicos subjacentes à prática pedagógica em contexto de trabalho – definição de objetivos, métodos, técnicas pedagógicas, recursos e suportes didáticos e avaliação da aprendizagem.
Saberes-fazer	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar quais as atividades/tarefas a serem integradas no plano de atividades formativas; • Planificar, preparar e organizar uma sequência de atividades formativas em contexto de trabalho face aos objetivos pedagógicos definidos; • Aplicar métodos e técnicas pedagógicas, assim como recursos e suportes didáticos em contexto de formação prática no posto de trabalho e explorar as suas potencialidades pedagógicas; • Elaborar e aplicar instrumentos de avaliação das aprendizagens.

Saberes-ser	<ul style="list-style-type: none"> • Atuar em conformidade com o comportamento profissional na função/profissão fomentando nos formandos a atitudes profissionais, nomeadamente, ao nível da assiduidade, pontualidade, postura pessoal e profissional, aplicação ao trabalho, co-responsabilidade e autonomia, boas relações de trabalho, ética profissional, espírito de equipa e autodesenvolvimento pessoal e profissional, e, cumprimento das regras de cidadania, igualdade e segurança, saúde e higiene no trabalho; • Revelar capacidade de comunicação interpessoal, liderança, estabilidade emocional, tolerância, resistência à frustração, autoconfiança, autocritica e sentido ético pessoal e profissional.
-------------	---

SUB-MÓDULO 1.3. ALICERCES DA FPCT (4H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Reconhecer quais as condicionantes que favorecem o sucesso da FPCT. 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><i>Apresentação de conteúdos sobre os vários elementos que condicionam e favorecem o sucesso da FPCT.</i></p> <p>O formador deverá focar as seguintes temáticas (poderá, p.e., apoiar-se num <i>PowerPoint</i> preparado para o efeito):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Políticas e filosofia da FPCT na empresa <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definição das políticas e práticas de FPCT ▪ Identificação dos clientes da FPCT ▪ Aspetos a considerar na definição das políticas e práticas de FPCT – Propósito e objetivos dos programas de FPCT na empresa <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informação a obter para clarificar o propósito ▪ Pessoas a envolver no processo ▪ Identificação de necessidades de FPCT ▪ Identificação dos destinatários ▪ Metas e objetivos dos programas de FPCT – Supervisão e responsabilidades pela FPCT <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elementos da empresa envolvidos na FPCT – Recompensas e incentivos à FPCT na empresa <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para a organização ▪ Para o Tutor ▪ Para o participante. – Manutenção de registos – Formação para a multitarefa <p>Durante a sessão de trabalho e, sempre que possível, o formador deverá promover a participação ativa dos participantes lançando questões de debate ou questões de opinião.</p>

2ª	<p>Aplicação da primeira atividade – Estudo de Caso “Hotel das Estrelas” – Parte II</p> <p>Após a análise do caso no sub-módulo 1.1., no qual foram identificados um conjunto de questões associadas à FPCT, pretende-se agora que os participantes, tendo por base o contexto do Hotel das Estrelas, formulem um programa que defina as políticas e filosofia de suporte à FPCT do Hotel das Estrelas, bem como, o propósito e objetivos dos programas de FPCT, destinatários da FPCT e formas de implementação dos programas de FPCT.</p> <p>Cada grupo procede a esta análise do caso, após a qual apresentam as suas propostas.</p>
----	--

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 1
SUB-MÓDULO 1.3.
<p>“ESTUDO DE CASO: HOTEL DAS ESTRELAS – PARTE II”</p> <p>TEMÁTICAS: Condicionantes do sucesso da FPCT</p> <p>OBJETIVOS: Identificar as condicionantes do sucesso da FPCT</p> <p>DURAÇÃO: 40 minutos</p> <p>DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 6 elementos</p> <p>MATERIAL A UTILIZAR: Folhas e canetas</p>

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE
<p>Este exercício pretende que os formandos reflitam sobre um conjunto de fatores que influenciam o sucesso da implementação da FPCT.</p> <p>Tendo por base o Estudo de Caso “Hotel das Estrelas”, os formandos, em pequenos grupos, deverão analisar o caso de modo a apresentarem um programa que assegure que a FPCT será melhor sucedida no hotel referido. Poderão apresentar propostas referentes a aspetos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas e filosofia de suporte à FPCT do Hotel das Estrelas; ○ Propósito e objetivos dos programas de FPCT; ○ Destinatários da FPCT; ○ Formas de implementação dos programas de FPCT. <p>Após a realização do exercício cada grupo apresenta as suas propostas. O formador deverá promover um debate construtivo sobre as vantagens e desvantagens das ideias referidas.</p>

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Uma vez concluída a apresentação de cada grupo, o formador deverá estimular um debate em torno dessas mesmas propostas de modo a identificar as principais vantagens, desvantagens e impacto das mesmas na organização. Como modo de síntese, o formador deverá registar as ideias-chave identificadas pelos grupos registando-as no quadro branco ou *flip-chart*.

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- ANQEP. Relatório de Referenciação do Quadro Nacional de Qualificações ao Quadro Europeu de Qualificações (2013). Lisboa: ANQEP.
- Chiavenato, I. (2014). Gestão de pessoas (9ª Ed.). São Paulo: Editora Manole.
- Curado, C. & Silva, M. & Duarte, T. (2016). Guia Metodológico: Conceção de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem. Lisboa: ANQEP.
- Estêvão, C. V. & Gomes, C. A. & Torres, L. L., & Silva, P. (2006). *Políticas e práticas de formação em organizações empresariais portuguesas: relato de uma investigação*. Braga: Cadernos CIED.
- European Commission. ET2020 Working Group on Vocational Education and Training. (2015). *High-performance apprenticeships and work-based learning: 20 guiding principles*.
- Godinho, A. L., Teixeira, M. P., Oliveira, C. M., Moreira, J. J., & Pinto, A. P. (2016).
- Lopes, A. & Picado, L. (2010). *Concepção e gestão profissional contínua*. Odivelas: Edições Pedagogo.
- Meignant, A. (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Peliz, M. (2014). *Relatório Técnico: Ensino e Formação Profissional Dual*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- RASETH, A. (2000). *“Perfil e Funções do Formador”*. Lisboa: IEFP.
- Rothwell, William J. (2004). Improving on-the-job training: how to establish and operate a comprehensive OJT program (2nd Ed.). San Francisco: William J. Rothwell, H. C. Kazanas.
- Sisson, G. R. (2001). *Hands-On Training: A Simple and Effective Method for on the Job Training*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

MÓDULO 2 - Processo de Preparação e Desenvolvimento da FPCT

COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

MÓDULO 2. PROCESSO DE PREPARAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA FPCT (10 H)	
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificar quando optar pela FPCT; – Analisar postos de trabalho e identificar as competências a adquirir pelos formandos; – Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação; – Identificar os fatores relevantes no planeamento de unidades de formação e na elaboração do Plano de Aprendizagem Individual; – Descrever princípios básicos da preparação de sessões em FPCT; – Distinguir recursos e auxiliares pedagógicos aplicáveis à FPCT; – Caracterizar os elementos e instrumentos para uma avaliação objetiva; – Reconhecer a importância do <i>feedback</i> na formação no posto de trabalho; – Sistematizar o planeamento de uma unidade de formação em FPCT. 	
CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	
SUB-MÓDULO 2.1. DO POSTO DE TRABALHO AO PLANEAMENTO DAS UNIDADES DE FORMAÇÃO (4H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Formação Prática em Contexto de Trabalho como opção adequada – Análise do trabalho e do posto de trabalho – Atividades e tarefas que compõem o posto de trabalho – Referenciais de formação associados às funções em aprendizagem 	
SUB-MÓDULO 2.2. PREPARAÇÃO, CONDUÇÃO E AVALIAÇÃO DA FPCT (6H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Preparação do plano de formação <ul style="list-style-type: none"> ○ Tarefas a aprender e objetivos pedagógicos decorrentes ○ Sequência pedagógica de atividades pedagógicas em FPCT ○ Métodos pedagógicos em FPCT – Condução de sessões de FPCT – Recursos e auxiliares pedagógicos na FPCT – Avaliação do desempenho pós-formação <ul style="list-style-type: none"> ○ Seleção de instrumentos de avaliação ○ <i>Feedback</i>: preparação do diálogo, realização e pós-diálogo – Plano de Aprendizagem Individual (PAI) 	
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	
<ul style="list-style-type: none"> – Ficha de Observação de participantes por módulo; – Bateria de Exercícios do Módulo 2; – Plano de Aprendizagem Individual. 	

METODOLOGIA(S)
O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a apontamentos teóricos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo e de participação ativa em debates e sessões de <i>focus-group</i> (fazendo recurso de métodos ativos/interrogativos).
ESPAÇO FÍSICO
Sala de Formação equipada com computadores e <i>Data show</i> para suporte e projeção de apresentações multimédia.

FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DO MÓDULO

A FPCT corresponde a uma das componentes da formação em que a aprendizagem decorre no contexto específico do local de trabalho. Esta abordagem mais direta e focalizada impõe algumas condicionantes da abordagem pedagógica a realizar.

Desde logo, há um maior enfoque na atividade/tarefa/operação, requerendo do formador maior capacidade de analisar a função e suas atividades, seja a partir da análise efetiva do posto de trabalho ou a partir dos referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações. Esta análise traduzir-se-á posteriormente em competências a desenvolver que deverão ser alinhadas com os objetivos pedagógicos, com conteúdos, métodos pedagógicos e atividades formativas a par com a sua adequação às idiossincrasias dos indivíduos em formação, promovendo as melhores aquisições de competências e, por conseguinte, melhores desempenhos. A formação no posto de trabalho, tal como qualquer outra componente de formação, envolve atividades de planeamento, o que por si só já exige um trabalho de análise significativo na medida em que é necessário estudar o posto de trabalho para identificar as tarefas a incluir no processo formativo, identificar e sequenciar atividades de aprendizagem, e, por último, assegurar a avaliação da aprendizagem utilizando instrumentos de avaliação que permitam que esta ocorra de forma concisa e isenta.

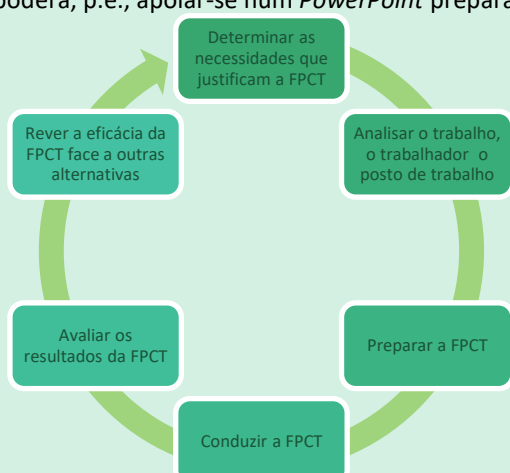
Como formadores, já com experiência profissional, os participantes encontram-se já familiarizados com os conceitos pedagógicos desenvolvidos aquando da realização do Curso Formação Pedagógica Inicial de Formadores e, posteriormente, reforçados pela sua prática pedagógica. Contudo, neste módulo pretende-se fazer uma revisita a todos estes conceitos reposicionando-os no contexto específico da FPCT. Neste módulo são exploradas as dimensões

operacionais do planeamento de uma unidade de formação face às características e dimensões específicas da FPCT e tendo em consideração um maior foco de individualização da aprendizagem tal como preconizado.

ROTEIRO DE TRABALHO DO MÓDULO

SUB-MÓDULO 2.1. – DO POSTO DE TRABALHO AO PLANEAMENTO DAS UNIDADES DE FORMAÇÃO (4H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Identificar quando optar pela FPCT; – Analisar postos de trabalho e proceder à descrição e análise de funções; – Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação. 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><i>Apresentação de conteúdos sobre a identificação da necessidade da FPCT.</i></p> <p>O formador introduz o tema explorando em modo de debate com os formandos de que forma poderemos identificar a necessidade e adequação da FPCT em vez de outras formas de organização da formação e de que forma poderá a FPCT ser preparada. O formador conclui lembrando que a FPCT é a solução adequada quando se encontram respostas para as questões seguintes (poderá, p.e., apoiar-se num <i>PowerPoint</i> preparado para o efeito):</p>  <pre> graph TD A[Determinar as necessidades que justificam a FPCT] --> B[Analisar o trabalho, o trabalhador o posto de trabalho] B --> C[Preparar a FPCT] C --> D[Conduzir a FPCT] D --> E[Avaliar os resultados da FPCT] E --> F[Rever a eficácia da FPCT face a outras alternativas] F --> A </pre> <p>De seguida, o formador inicia um Brainstorming (Tempestade de Ideias) sobre as estratégias e questões que poderão auxiliar no diagnóstico das necessidades de FPCT, solicitando aos participantes que registem uma ideia em cartões (uma ideia para cada cartão). Depois de todos os participantes terem esgotado todas as ideias, todos os cartões são colocados no quadro. O formador, em conjunto com os formandos, procede ao agrupamento de todos os cartões em categorias diversas. Após a organização das ideias, o formador deverá fazer uma síntese sobre formas e questões a colocar para diagnosticar necessidades de FPCT. Eis alguns dos pontos que podem ser referenciados:</p>

1ª	<ul style="list-style-type: none"> • Admissão de novos colaboradores • Programas de parceria com escolas profissionais ou centros de formação • Formação de trabalhadores que, apesar de pertencerem à empresa, foram transferidos para outro departamento e/ou função • Programas de polivalência funcional • Alterações e/ou mudanças no local de trabalho • Novos equipamentos e/ou processos • Défice de competências por parte dos trabalhadores • Falta de conhecimento do indivíduo sobre a função • Falta de destreza ou perícia • Desconhecimento ou fraco domínio dos processos inerentes à função/atividades/tarefas • Desconhecimento dos resultados a alcançar/output/qualidade do trabalho a executar • Dificuldades de aprendizagem • Etc...
2ª	<p>Aplicação da atividade - “Análise de um Posto de Trabalho”.</p> <p>O formador prosseguirá a sessão reforçando a importância de conhecer a Descrição da Função envolvida na formação como elemento de suporte ao processo formativo em contexto de trabalho.</p> <p>O formador poderá referir qual o método a seguir sempre que não existe esse documento na empresa com a aplicação da atividade “Análise do Posto de Trabalho” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo), dividindo os participantes em grupos. Cada grupo seleciona uma função que conheça bem (p.e. a função Formador) e é-lhes pedido que procedam a uma análise do trabalho, de modo a simplificar e identificar quais as atividades e tarefas que são executadas, com vista a estabelecer quais as tarefas que têm de ser aprendidas num contexto de tutoria e qual a sua sequência.</p> <p>A realização desta atividade permitirá aos participantes familiarizarem-se com uma das atividades pedagógicas previstas no âmbito do Curso de Formação de Tutores.</p>
3ª	<p>Aplicação da atividade – “Conhecer o referencial de competências de uma Profissão”.</p> <p>Com esta atividade pretende-se que os participantes se familiarizem com os referenciais disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações. O formador poderá selecionar previamente um conjunto de referenciais associados às áreas funcionais a que pertencem os participantes.</p> <p>Para esta sessão o formador deverá promover um debate explorando de que forma o catálogo reflete as características das funções em análise e de que forma é que este referencial poderá ajudar na preparação e organização da FPCT.</p> <p>No final do debate, o formador poderá complementar a análise desenvolvida pelo grupo de participantes reforçando os conteúdos já apresentados.</p> <p>A realização desta atividade permitirá aos participantes familiarizarem-se com uma das atividades pedagógicas previstas no âmbito do Curso de Formação de Tutores.</p>

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 2

SUB-MÓDULO 2.1.

“ANÁLISE DE UM POSTO DE TRABALHO”

TEMÁTICAS: Do posto de trabalho ao planeamento de unidades de formação

OBJETIVOS: Analisar a função e decompô-la em atividades e tarefas

DURAÇÃO: 40 minutos (aproximadamente)

DIMENSÃO DO GRUPO: 3 a 5 elementos

MATERIAL A UTILIZAR: Canetas e cópias do exercício

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE – ANALISAR UM POSTO DE TRABALHO (PARTE 1)

- ✓ O formador pede aos formandos que se agrupem, preferencialmente, por áreas de conhecimento similares ou próximas;
- ✓ Distribui a ficha “Análise do Posto de Trabalho” explicando que cada função se decompõe em grupos de atividades e estas em tarefas;
- ✓ Solicita a cada grupo que proceda à descomposição da sua função em grupos de atividades e, estas, por sua vez, em grupos de tarefas.

FICHA PARA O PARTICIPANTE

ÁREAS/ACTIVIDADES	TAREFAS
<div></div>	<div></div>
<div></div>	<div></div>
<div></div>	<div></div>
<div></div>	<div></div>
<div></div>	<div></div>
<div></div>	<div></div>

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE – ANALISAR UM POSTO DE TRABALHO (PARTE 2)

- ✓ A partir da Ficha de Análise do Posto de Trabalho, os formandos identificam as atividades e tarefas que poderão ensinar aos seus formandos, respondendo às seguintes questões;
 - Quais são as tarefas de rotina?
 - Quais as atividades de rotina que pode deixar ao formando como tarefas autónomas depois de um período de formação?
 - Que tarefas são criativas?
 - Quais são as tarefas que permitem uma ação completa (planeamento, execução e controlo)?
 - A que colegas pode pedir apoio para o ajudarem como Tutor?
- ✓ Face às respostas às questões, solicitar aos participantes que ordenem ou priorizem as tarefas que devem ser aprendidas, sequenciando-as.

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Os formandos refletem acerca da importância de analisar e descrever as atividades e tarefas inerentes ao posto de trabalho como etapa que antecede o planeamento de uma unidade de formação.

Os formandos conseguem desta forma proceder à identificação das tarefas inerentes ao seu dia-a-dia de trabalho que darão origem à criação das unidades de formação, conseguindo, a partir destas, priorizar e sequenciar as atividades de aprendizagem.

MÓDULO 2

SUB-MÓDULO 2.1.

“CONHECER O REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS DE UMA PROFISSÃO”

TEMÁTICAS: Catálogo Nacional de Qualificações

OBJETIVOS: Identificar e analisar um perfil profissional do Catálogo Nacional de Qualificações

DURAÇÃO: 30 minutos

DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 6 elementos

MATERIAL A UTILIZAR: Perfis profissionais referentes às profissões dos participantes na ação.

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Este exercício permitirá aos participantes familiarizarem-se com os perfis profissionais divulgados no portal da ANQEP, refletindo sobre a pertinência das competências exigidas na sua profissão.

- O formador acede ao Portal da ANQEP (<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes>), apresentado e explorando a informação relevante para os participantes, nomeadamente, o link no qual se encontram os perfis profissionais das profissões com as quais trabalham em contexto de formação.
- Após agrupar os participantes por áreas profissionais afins, o formador distribui para cada grupo cópias dos perfis profissionais associados à profissão.
- Durante 20 min o grupo explora a documentação distribuída e analisa o perfil profissional de modo a identificar a pertinência/relevância das atividades e competências apresentadas no referencial, recorrendo a exemplos das suas experiências como profissionais.

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá concluir a atividade reforçando a importância do conhecimento das competências a desenvolver nas profissões em análise, procurando estabelecer a relação entre a identificação destas competências com os objetivos da formação em contexto real de trabalho, assim como todo o trabalho de planeamento e organização requeridos ao Tutor quando tem como missão assegurar a preparação e formação adequada de um formando.

SUB-MÓDULO 2.2. – PREPARAÇÃO, CONDUÇÃO E AVALIAÇÃO DA FPCT (6H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Identificar os fatores relevantes no planeamento de unidades de formação e na elaboração do Plano de Aprendizagem Individual; – Descrever princípios básicos da preparação de sessões em FPCT; – Distinguir recursos e auxiliares pedagógicos aplicáveis à FPCT; – Caracterizar os elementos e instrumentos para uma avaliação objetiva; – Reconhecer a importância do <i>feedback</i> na formação no posto de trabalho; – Sistematizar o planeamento de uma unidade de formação em FPCT. 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><i>Brainstorming (Tempestade de Ideias) sobre Fatores Relevantes no Planeamento em FPCT. Apresentação de conceitos sobre a temática.</i></p> <p>O formador deverá iniciar esta etapa promovendo um <i>brainstorming</i> em torno do tema <i>Fatores relevantes no planeamento em FPCT</i>, solicitando aos formandos que refiram palavras ou expressões e até mesmo exemplos associados à temática. O formador irá apontando as palavras, expressões e exemplos e, em seguida, através de um <i>PowerPoint</i> previamente preparado abordará os seguintes conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Preparação do plano de formação <ul style="list-style-type: none"> ○ Quais as tarefas a aprender ○ Sequência pedagógica de atividades pedagógicas em FPCT ○ Plano de aprendizagem individual – Recursos e auxiliares pedagógicos na FPCT – Condução de sessões de FPCT – Avaliação da aprendizagem <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seleção de instrumentos de avaliação ▪ <i>Feedback</i>: preparação do diálogo – Avaliação do desempenho pós-formação <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seleção de instrumentos de avaliação <p>Ao explorar cada um dos tópicos anteriormente referidos o formador deverá revisitar pontos-chave associados aos conceitos, readaptando-os às características da FPCT, dando particular enfoque aos aspetos relacionados com a condução de sessões em FPCT e elaboração/utilização de recursos e auxiliares pedagógicos.</p>

2ª	<p>Aplicação da atividade “Elaborar um PAI”.</p> <p>O planeamento de unidades de formação em FPCT consubstancia os pontos anteriormente referidos no PAI - Plano de Aprendizagem Individual (ver modelo na Bateria de Exercícios do Sub-Módulo).</p> <p>Assim, o formador irá pedir aos participantes que se dividam em 3 grupos. Tendo por base o Perfil Profissional considerado no trabalho desenvolvido com a atividade “<i>Análise de um posto de trabalho</i>”, é solicitado aos participantes que em cada um dos grupos identifiquem então um conjunto de competências a adquirir em FPCT.</p> <p>De seguida, utilizando o modelo do PAI, cada um dos grupos deverá preparar e planear a formação para assegurar a aquisição dessas mesmas competências em contexto de trabalho.</p> <p>Durante a realização da atividade, o formador acompanhará e apoiará os participantes de forma a garantir o desenho de um PAI ajustado e integrado.</p>
----	--

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 2
SUB-MÓDULO 2.2.
<p align="center">“ELABORAR UM PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL”</p> <p>TEMÁTICAS: Plano de Aprendizagem Individual</p> <p>OBJETIVOS: Elaborar um Plano de Aprendizagem Individual</p> <p>DURAÇÃO: 120 minutos</p> <p>DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 6 elementos</p> <p>MATERIAL A UTILIZAR: folhas, canetas, marcadores, quadro, <i>flip-chart</i>, computador, <i>PowerPoint</i></p>

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Divida a turma em grupos de 3 a 6 pessoas, preferencialmente, agrupando os seus elementos por afinidade profissional (participantes com funções/profissões semelhantes); ✓ Distribua as instruções da atividade por cada um dos grupos, assim como uma cópia do PAI por preencher. ✓ Durante o período aproximado de 60 minutos, o grupo irá elaborar o PAI com apoio e suporte do formador. ✓ Após a realização do PAI, o grupo deverá preparar uma apresentação do mesmo. ✓ Cada grupo, no período máximo de 10 minutos, procede à apresentação do seu PAI.

Finda a apresentação, o formador, o formando e restantes participantes discutem e fornecem feedback sobre as opções tomadas em termos de planeamento.

EXEMPLO DE MODELO DE UM PAI (PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL)

Empresa:	Função em aprendizagem:
Área/Secção:	Duração:
Tutor:	Data Início:
Formando:	Data Fim:

Competências a Adquirir Atividades a serem treinadas	Objetivos Gerais O que o formando deverá saber fazer após a formação	Etapas de aprendizagem Sequência de conteúdos e atividades de aprendizagem Conteúdos Atividades		Recursos Didáticos Equipamentos e materiais a disponibilizar na FCT	Metodologia de avaliação Instrumentos de avaliação a utilizar	Duração (H) Tempo de aprendizagem

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá verificar de que forma os participantes aplicam a aprendizagem efetuada sobre os componentes dos objetivos pedagógicos operacionais (comportamento esperado, condições de realização e critérios de êxito) ao seu contexto de formação no âmbito do seu posto de trabalho.

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Caetano, A.; Jesuíno, J. C. (2007). *Avaliação da formação: estudos em organizações portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cardim, Luís Filipe (1993). *A formação profissional nas organizações* (2ª Ed.). Lisboa: IEFP.
- Cardoso, Z. et al. (2003). *Avaliação da formação: Glossário anotado*. Lisboa: Instituto para a Inovação da Formação.
- Covita, H. (2003). *Recursos Técnico-Pedagógicos & Práticas Bem-Sucedidas*. Coleção Saber Fazer. Lisboa: EQUAL.
- Covita, H.; Cardoso, Z.; Passeiro, J.; Almeida, V. (2004). *Guia para a Concepção de Cursos e Materiais Pedagógicos*. Coleção Metodologias de formação – O ciclo formativo. Lisboa: IQF.
- EXPOENTE (2007). *Métodos, técnicas e jogos pedagógicos: Recursos didáticos para formadores*. Braga: ESEG.
- Fialho, J. & Silva, C. A. & Saragoça, J. (2013). *Formação profissional: práticas organizacionais, políticas públicas e estratégias de ação*. Lisboa: Sílabo.
- IEFP (2004). *Guia para a conceção de cursos e materiais pedagógicos*. Coleção Metodologias de Formação. Lisboa: IEFP.
- Lourdes, Maria de et al. (1998). *Definição de objetivos de Formação*. Lisboa: IEFP.
- Molnar, J., & Watts, B. (2002) - *Structured on-the-job training: Effectively Training Employees with Employees*. Virginia: West Virginia University.
- Pereira, A. et al. (1996). *“O Método Demonstrativo”*. Lisboa: IEFP.
- Rodrigues, M. & Ferrão, L. (2012). *Formação Pedagógica de Formadores* (10ª Ed.). Lisboa: Edições Lidel.
- Rothwell, William J. (2004). *Improving on-the-job training: how to establish and operate a comprehensive OJT program* (2nd Ed.), San Francisco: William J. Rothwell, H. C..
- Sisson, G. R. (2001). *Hands-On Training: A Simple and Effective Method for on the Job Training*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

MÓDULO 3 - Formação Pedagógica de Tutores – Estrutura do Referencial

COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

MÓDULO 3. FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE TUTORES – ESTRUTURA DO REFERENCIAL (10 H)	
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Enquadrar a formação na estrutura modular do Referencial da Formação de Tutores; – Identificar quais as competências e objetivos a adquirir nas ações de Formação de Tutores; – Reconhecer os conteúdos programáticos e temas previstos em cada módulo; – Aplicar as atividades pedagógicas propostas no Referencial da Formação de Tutores – Caracterizar as componentes de um Plano de Aprendizagem Individual; – Diferenciar aspetos-chave na avaliação dos formandos em FPCT. 	
CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	
SUB-MÓDULO 3.1. ESTRUTURA MODULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE TUTORES (2H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Competências a adquirir e objetivos pedagógicos a alcançar – Módulos do curso de formação de Tutores – Orientações pedagógicas a aplicar 	
SUB-MÓDULO 3.2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS E SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS (6H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Conteúdos pedagógicos e temas a abordar em cada módulo – Exercícios e atividades pedagógicas previstas em cada módulo – Adaptação e planificação das sessões ao perfil do formando – Plano de Aprendizagem Individual (PAI) 	
SUB-MÓDULO 3.3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E RESULTADOS ESPERADOS (2H)	
<ul style="list-style-type: none"> – Avaliação das competências adquiridas – Avaliação da Formação em FPCT: <ul style="list-style-type: none"> ○ Níveis de avaliação ○ Intervenientes ○ Instrumentos 	
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	
<ul style="list-style-type: none"> – Ficha de Observação de participantes por módulo; – Bateria de Exercícios do Módulo 3. 	

METODOLOGIA(S)
O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a apontamentos teóricos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo e de participação ativa em debates e sessões de <i>focus-group</i> (fazendo recurso de métodos ativos/interrogativos).
ESPAÇO FÍSICO
Sala de Formação equipada com computadores e <i>Data show</i> para suporte e projeção de apresentações multimédia.

FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DO MÓDULO

A formação de tutores decorre de um referencial desenvolvido de modo a assegurar que os futuros Tutores adquiram as competências pedagógicas necessárias para assegurar a eficácia da aprendizagem e o alcance dos objetivos de aprendizagem propostos com cada um dos seus formandos. Para tal, importa uniformizar as competências pedagógicas necessárias aos Tutores e, por conseguinte, o Formador de Tutores deverá estar familiarizado com o perfil profissional do Tutor, com o referencial de formação e com o próprio curso de Formação de Tutores.

Nesta etapa, o formando irá identificar o elenco modular do Curso de Tutores pois é importante que se aproprie dos objetivos, conteúdos, exercícios e instrumentos de avaliação previstos para cada unidade modular.

Terá oportunidade de aceder ao referencial de Formação de Tutores, explorar o documento e experimentar alguns dos exercícios da bateria proposta no documento. Os instrumentos de avaliação previstos para cada unidade serão também analisados neste terceiro módulo.

ROTEIRO DE TRABALHO DO MÓDULO

SUB-MÓDULO 3.1. – ESTRUTURA MODULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE TUTORES (2H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Enquadrar a formação na estrutura modular do Referencial da Formação de Tutores; – Identificar quais as competências e objetivos a adquirir nas ações de Formação de Tutores. 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><i>Apresentação da primeira atividade “O Melhor Curso de Formação de Tutores”</i></p> <p>Tendo em conta as competências adquiridas nos módulos anteriores assim como a sua própria experiência como formadores, o formador, após dividir a turma em grupos de 3 ou 4 pessoas, pede a cada grupo que desenhe o melhor curso de Formação de Tutores. Cada grupo deverá registar, numa folha de <i>flip-chart</i> os módulos que incluiria, bem como os principais objetivos pedagógicos a integrar em cada um deles.</p> <p>Depois de concluída a atividade cada grupo apresenta a sua proposta.</p> <p>O Formador promove o debate em torno das propostas apresentadas: vantagens e benefícios, apresentando de seguida a estrutura do curso de Formação Pedagógica de Tutores, competências a adquirir e objetivos pedagógicos a alcançar, módulos do curso e orientações pedagógicas a aplicar.</p>

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 3
SUB-MÓDULO 3.1.
<p>“O MELHOR CURSO DE FORMAÇÃO DE TUTORES”</p> <p>TEMÁTICAS: ESTRUTURAR E DESENHAR um curso de Formação de Tutores</p> <p>OBJETIVOS: Identificar a estrutura modular, competências e objetivos a atingir com o curso Formação de Tutores.</p> <p>DURAÇÃO: 60 minutos</p> <p>DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 4 elementos</p> <p>MATERIAL A UTILIZAR: folhas, canetas, marcadores, folhas de <i>flip-chart</i>, computador, <i>PowerPoint</i>, referencial do curso de formação de Tutores.</p>

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- Divida a turma em grupos de 3 a 4 pessoas;
- Peça-lhes para, com base na informação e conhecimento que possuem, desenharem um curso de Formação de Tutores, identificando as competências a adquirir, módulos e principais objetivos pedagógicos a alcançar em cada um deles.
- Cada grupo regista o seu trabalho numa folha de *flip-chart*.
- Cada grupo apresenta a sua proposta.
- Depois da apresentação, o formador e os formandos discutem e fornecem feedback sobre as opções propostas.
- O formador apresenta o Referencial da Formação de Tutores (www.iefp.pt).

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá validar as propostas apresentadas, procedendo de seguida a uma análise mais aprofundada sobre as mesmas. Deverá depois apresentar a estrutura modular, competências a adquirir e objetivos a atingir segundo o Referencial da Formação de Tutores.

SUB-MÓDULO 3.2 – CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS E SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS (6H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Reconhecer os conteúdos programáticos e temas previstos em cada módulo; – Aplicar as atividades pedagógicas propostas no Referencial da Formação de Tutores; – Caracterizar as componentes de um Plano de Aprendizagem Individual. 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><i>Apresentação da atividade “Descobrir o curso de Formação de Tutores”</i></p> <p>O Formador esclarece que o que se pretende com este módulo é que os formandos se familiarizem com a estrutura do curso em termos de conteúdos a abordar em cada módulo e explorem a sequência de atividades pedagógicas propostas no referencial.</p> <p>O formador explica que cada grupo vai trabalhar sobre um dos módulos que serão atribuídos aleatoriamente. Divide a turma em 4 grupos, atribuindo a cada grupo um dos módulos do curso. Cada grupo deverá estudar o módulo de modo a apresentar aos colegas de que forma é que este deverá ser ministrado no contexto do curso de Formação de Tutores. Cada grupo deverá também preparar e conduzir uma das atividades integradas no módulo em questão.</p> <p>No final de cada apresentação, o formador deverá estimular um debate com o grupo alargado sobre as possíveis dúvidas, obstáculos e estratégias a serem utilizadas na condução do módulo.</p>

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 3
SUB-MÓDULO 3.2.
<p>“DESCOBRIR O CURSO DE FORMAÇÃO DE TUTORES”</p> <p>TEMÁTICAS: Curso de Formação de Tutores</p> <p>OBJETIVOS: Reconhecer conteúdos e atividades pedagógicas integradas no curso de Formação de Tutores.</p> <p>DURAÇÃO: 300 minutos</p> <p>DIMENSÃO DO GRUPO: Grupos de 3 a 6 elementos</p> <p>MATERIAL A UTILIZAR: folhas, canetas, marcadores, quadro, <i>flip-chart</i>, computador, <i>PowerPoint</i></p>

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- ✓ Divida a turma em grupos de 3 a 6 pessoas, preferencialmente;
- ✓ Atribua a cada um dos grupos um dos módulos do curso de formação Tutores;
- ✓ Explique que o que se pretende com a atividade é que cada grupo explore o módulo em termos de conteúdos e sequências pedagógicas e se prepare para o apresentar aos restantes grupos.
- ✓ Informe também que cada grupo deverá selecionar uma das atividades pedagógicas previstas no módulo, devendo preparar-se para conduzir e aplicar a atividade aos restantes participantes. Caso queiram, os grupos podem propor-se realizar atividades pedagógicas alternativas às sugeridas pelo Referencial.
- ✓ Cada grupo faz a sua apresentação do módulo e respetiva atividade pedagógica.
Após as apresentações o formador incentiva ao debate de questões, esclarecimento de dúvidas e à exploração de sequências pedagógicas alternativas, sobretudo, face à necessidade de adaptar os percursos pedagógicos ao perfil dos formandos.

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá validar as propostas apresentadas, procedendo de seguida uma análise mais aprofundada sobre as mesmas. Deverá depois concluir reforçando algumas orientações pedagógicas a aplicar no âmbito da monitoria do curso Formação de Tutores.

SUB-MÓDULO 3.3 – AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E RESULTADOS ESPERADOS (2H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<p>– Diferenciar aspetos-chave na avaliação da formação em FPCT.</p>	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><i>Apresentação sobre as metodologias e instrumentos de avaliação da aprendizagem no âmbito do curso de Formação de Tutores</i></p> <p>O Formador inicia o módulo com uma reflexão breve sobre a importância da avaliação da aprendizagem e a sua relevância para a Certificação dos Tutores.</p> <p>Seguidamente, o formador deverá explicar o processo de avaliação da aprendizagem no curso (poderá, p.e., apoiar-se num <i>PowerPoint</i> preparado para o efeito) indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Metodologia de avaliação – Instrumentos de avaliação – Momentos de avaliação – Ponderação da avaliação final <p>No final de cada apresentação, o formador deverá estimular um debate com o grupo alargado sobre as possíveis dúvidas, obstáculos e estratégias a serem utilizadas pelos participantes no papel de avaliadores.</p>
2ª	<p><i>Apresentação sobre a avaliação da formação em FPCT</i></p> <p>O Formador deverá focar as seguintes temáticas (poderá apoiar-se em <i>PowerPoint</i> preparado para o efeito):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Níveis de avaliação da formação em FPCT – Intervenientes na avaliação da formação em FPCT – Instrumentos de avaliação da formação em FPCT <p>Durante a sessão de trabalho e, sempre que possível, o formador deverá promover a participação ativa dos participantes lançando questões de debate ou questões de opinião.</p>
3ª	<p><i>Aplicação da primeira atividade – Estudo de Caso “Hotel das Estrelas” – Avaliação da Formação</i></p> <p>Para além de reconhecer os níveis de avaliação da formação de Kirkpatrick, importa que os participantes identifiquem os intervenientes e os instrumentos de avaliação que podem ser utilizados. Uma vez efetuada a apresentação sobre o tema, o formador aplica o exercício “Hotel das Estrelas - Avaliação da Formação” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo) no qual é solicitado aos participantes que identifiquem quais os instrumentos e intervenientes em cada um dos níveis de avaliação, considerando a solução proposta pelo grupo no sub-módulo 1.3.</p>

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

MÓDULO 3

SUB-MÓDULO 3.3

“HOTEL DAS ESTRELAS” – AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

TEMÁTICAS: Avaliação da formação na FPCT

OBJETIVOS: Identificar os níveis de avaliação da formação e respetivos instrumentos de avaliação.

DURAÇÃO: 30 minutos

DIMENSÃO DO GRUPO: 3 a 6 pessoas por grupo

MATERIAL A UTILIZAR: Canetas e cópias do exercício

PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- Divida a turma em grupos de 3 a 6 pessoas;
- Distribua as instruções da atividade por cada um dos *focus-group*;
- Durante o período aproximado de 15 min, o grupo irá identificar os instrumentos e intervenientes no processo de avaliação da formação em FPCT;
- Cada grupo, no período máximo de 5 minutos, procede à apresentação do seu trabalho.
- Finda a apresentação, o formador, o formando e restantes participantes discutem e fornecem feedback sobre o exercício.

INSTRUÇÕES PARA O PARTICIPANTE

Considere novamente caso do Hotel das Estrelas. Na Parte II do exercício tiveram oportunidade de apresentar algumas propostas sobre a forma como o Hotel das Estrelas deveria encarar a FPCT. Caso essas propostas fossem apresentadas, indique que instrumentos de avaliação e que intervenientes estariam envolvidos na avaliação da formação de acordo com os 4 níveis de avaliação (segundo a abordagem de Kirpatrick).

INSTRUMENTOS	INTERVENIENTES
Nível 1 (Reação do participante à formação)	
Nível 2 (avaliação do progresso na aprendizagem)	
Nível 3 (avaliação do comportamento desejado no PT)	
Nível 4 (avaliação dos resultados da formação)	

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Os formandos refletem acerca das suas propostas reconhecendo de que forma pode ser levada a cabo a avaliação da formação em FPCT.

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Caetano, A.; Jesuíno, J. C. (2007). *Avaliação da formação: estudos em organizações portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cardim, Luís Filipe (1993). *A formação profissional nas organizações* (2ª Ed.). Lisboa: IEFP.
- Cardoso, Z. et al. (2003). *Avaliação da formação: Glossário anotado*. Lisboa: Instituto para a Inovação da Formação.
- De ketele, J. et al. (1998). *“Guia do Formador”*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Dias, J. M. (1992). *Elaboração de Programas de Formação*. Lisboa: IEFP.
- Molnar, J., & Watts, B. (2002) - Structured on-the-job training: Effectively Training Employees with Employees. Virginia: West Virginia University.
- Rodrigues, M. & Ferrão, L. (2012). *Formação Pedagógica de Formadores* (10ª Ed.). Lisboa: Edições Lidel.
- Rothwell, William J. (2004). *Improving on-the-job training: how to establish and operate a comprehensive OJT program* (2ª Ed.), San Francisco: William J. Rothwell, H. C.
- Sisson, G. R. (2001). *Hands-On Training: A Simple and Effective Method for on the Job Training*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Tira-picos, A. (1994). *A Avaliação Pedagógica na Formação Profissional: Generalidades*. Lisboa: IEFP.
- Tira-picos, A. (1994). *A Avaliação Pedagógica na Formação Profissional: Técnicas e Instrumentos*. Lisboa: IEFP.

MÓDULO 4 - Simulação Pedagógica de uma sessão em FPCT

COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

MÓDULO 4. SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA DE UMA SESSÃO EM FPCT (10 H)
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Preparar, desenvolver e avaliar sessões de tutoria; – Identificar as atividades do posto de trabalho críticas para o processo de aprendizagem; – Traduzir as atividades críticas do posto de trabalho numa sequência de atividades pedagógicas e integrá-las na simulação pedagógica; – Elaborar um Plano de Aprendizagem Individual; – Exercitar competências de análise e de autoanálise relativamente a comportamentos observados no desenvolvimento de uma sessão de ensino-aprendizagem em FPCT; – Elaborar uma síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados; – Construir percursos para autodesenvolvimento.
CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS
<p>SUB-MÓDULO 4.1. PREPARAÇÃO E CONCRETIZAÇÃO DAS SIMULAÇÕES (4H)</p> <p><i>Realização das simulações pedagógicas por todos os participantes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Simulações pedagógicas
<p>SUB-MÓDULO 4.2. ANÁLISE TÉCNICO-PEDAGÓGICA DAS SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS EM FPCT (6H)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Autoanálise e análise dos comportamentos pedagógicos observados – Síntese e avaliação dos comportamentos pedagógicos adquiridos – Percurso de Autodesenvolvimento
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> – Ficha de Observação de participantes por módulo; – Bateria de Exercícios do Módulo 4.
METODOLOGIA(S)
<p>O formador deverá organizar estas sessões de uma forma teórico-prática, realizando apresentação de conceitos e conteúdos e aproveitando os exercícios/atividades já preparadas, como complemento prático. Está assim previsto a realização de simulações pedagógicas.</p>
ESPAÇO FÍSICO
<p>Sala de Formação equipada com computadores e <i>Data show</i> para suporte e projeção de apresentações multimédia, bem como recursos pedagógicos específicos a solicitar pelos participantes.</p>

FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DO MÓDULO

A Simulação pedagógica é uma técnica de reprodução de situações de tutoria reais nas quais se testam as capacidades técnicas ou os conhecimentos adquiridos por um formando em contexto formativo/profissional. Esta é uma técnica bastante utilizada em contexto formativo, principalmente na área comportamental pois permite a autoanálise do indivíduo e a melhoria do desempenho de uma forma mais ativa, personalizada e objetiva.

Na Formação Contínua de Formadores de Tutores pretende-se dotar os formandos com competências que lhes permitam acompanhar e avaliar as simulações pedagógicas desenvolvidas em contexto de formação.

Neste sentido, este módulo incidirá sobre os processos de planeamento e desenvolvimento das simulações pedagógicas e sobre os processos de avaliação e encaminhamento de formandos para autoformação.

ROTEIRO DE TRABALHO DO MÓDULO

SUB-MÓDULO 4.1— PREPARAÇÃO E CONCRETIZAÇÃO DAS SIMULAÇÕES (4H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Preparar, desenvolver e avaliar sessões de tutoria de acordo com o PAI elaborado; – Identificar as atividades do posto de trabalho críticas para o processo de aprendizagem; – Traduzir as atividades críticas do posto de trabalho numa sequência de atividades pedagógicas e integrá-las na simulação pedagógica. 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p>Processo de Desenvolvimento das Simulações Pedagógicas</p> <p>Será importante destacar a pertinência dos formandos se colocarem no papel de Tutores preparando uma simulação pedagógica que deverá decorrer num contexto de FPCT.</p> <p>O formador deverá abordar o contexto de desenvolvimento de simulações pedagógicas na formação de formadores de tutores. Deverão ser apresentados de forma sintética os seguintes conteúdos:</p>

<ul style="list-style-type: none"> – O papel da simulação pedagógica na FPCT; – Características da simulação pedagógica: estratégias de auto e heteroavaliação; – A simulação pedagógica como ponto de partida para a elaboração de um plano de autodesenvolvimento. <p>Seguidamente proceder-se-á à gravação em vídeo das simulações individuais de cada participante.</p> <p>A ordem de apresentação poderá ser aleatória, por ordem alfabética, ou por definição do grupo. Fica a cargo do formador decidir o que lhe parece mais adequado ao grupo de formandos que tem presente.</p>
--

SUB-MÓDULO 4.2– ANÁLISE TÉCNICO-PEDAGÓGICA DE UMA SESSÃO EM FPCT (6H)

Estruturação Pedagógica do Sub-Módulo

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> – Exercitar competências de análise e de autoanálise relativamente a comportamentos observados no desenvolvimento de uma sessão de ensino-aprendizagem em FPCT; – Elaborar uma síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados; – Construir percursos para autodesenvolvimento (traçado de percursos individuais de autodesenvolvimento e formação). 	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><i>Processo de análise e autoanálise dos comportamentos pedagógicos.</i></p> <p><i>Apresentação de enquadramento sobre Feedback (formas de fazer críticas construtivas e formas de reinterpretar a informação como temática de base do exercício aplicado).</i></p> <p>Nesta etapa é necessário rever as gravações das simulações iniciais - pequenos momentos apenas - promovendo um debate de grupo onde a análise e autoanálise dos comportamentos pedagógicos observados servirá de base para o formador, em conjunto com o formando em análise e as opiniões do restante grupo, crie quadros de competências demonstradas e competências adquiridas.</p> <p>O Formador tem como suporte a Grelha de Avaliação da Simulação pedagógica (<i>Bateria de Exercícios</i>), onde regista a avaliação das simulações.</p>
2ª	<p><i>Definição de Percursos de Autodesenvolvimento</i></p> <p>O Formador, após a análise do debate que foi realizado, deverá, em conjunto com os formandos (a título individual), construir fichas de percursos para Autodesenvolvimento (<i>Bateria de exercícios</i>), apontando sugestões de ações de melhoria que poderão potenciar as competências demonstradas. As ações sugeridas podem, sempre que tal se considere ajustado ou adequado, incluir sugestões de participação em formações mais específicas de formação contínua de formadores.</p>

Bateria de Exercícios do Sub-Módulo

GRELHA DE AVALIAÇÃO SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA

FORMANDO:

DATA

 / /

TEMA:

PÚBLICO-ALVO

DURAÇÃO PREVISTA:

DURAÇÃO REAL:

NÍVEIS	1	2	3	4	5
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
DOMÍNIO DOS ASSUNTOS					
COMUNICAÇÃO DOS OBJETIVOS					
VERIFICAÇÃO DOS PRÉ-REQUISITOS					
MÉTODOS E TÉCNICAS					
ESTRUTURAÇÃO DO CONTEÚDO					
RECURSOS DIDÁTICOS					
COMUNICAÇÃO VERBAL					
COMUNICAÇÃO NÃO VERBAL					
VERIFICAÇÃO DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM					
COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM					
CRIATIVIDADE					
MOTIVAÇÃO					
GESTÃO DO TEMPO					

NÍVEIS	1	2	3	4	5
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL					

PERCURSO DE AUTODESENVOLVIMENTO DO FORMADOR DE TUTORES	
NOME	
Nº DE IDENTIFICAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO	
DATA	
FORMADOR	

PONTOS FORTES COMO TUTOR	ÁREAS DE MELHORIA

PLANO DE AUTODESENVOLVIMENTO (MEDIDAS/ FORMAÇÕES PROPOSTAS A INTEGRAR NO SEU PAPEL COMO TUTOR)		
MEDIDA / AÇÃO DE FORMAÇÃO	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO A ALCANÇAR	DURAÇÃO / PERÍODO DE REALIZAÇÃO

OBSERVAÇÕES

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Carré, P. & Moinsan, A. & Poisson, D. (2007). *L'autoformation: Perspectives de recherche*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Ecclestone, K. *et al.* (2010). *Transforming formative assessment in Lifelong Learning*. London: Open University Press.
- Sadalla, A. M.; Larocca, P. (2004). Autoscopia: Um procedimento de pesquisa e formação. *Educação e Pesquisa*, V. 30, nº 3, pp. 419-433. São Paulo.