



**INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

**REFERENCIAL DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA**

**– TUTORES –**

**1ª EDIÇÃO – SETEMBRO DE 2017**

**2ª EDIÇÃO – SETEMBRO DE 2019**

## ÍNDICE

1. Enquadramento.....	4
2. Finalidade .....	5
3. Destinatários .....	5
4. Condições de acesso .....	6
5. Perfil Profissional.....	7
6. Objetivos gerais da formação/Competências a desenvolver.....	8
7. Elementos Estruturantes – Elenco modular.....	8
7.1 Elementos Estruturantes.....	8
7.2 Elenco Modular .....	12
7.3 A Operacionalização do Referencial de Formação: Orientações Metodológicas .....	15
7.3.1. Construção de Plano de Aprendizagem Individual.....	15
7.3.2. Módulos de formação: necessidades de precedência.....	17
7.3.3. Formação a distância: principais requisitos e recomendações .....	18
8. Metodologias e Estratégias de Formação .....	19
8.1 Roteiros de Trabalho .....	19
8.2 Bateria de Exercícios de Aplicação Prática.....	19
9. Avaliação .....	20
9.1 Metodologia de Avaliação Adotada .....	20
9.1.1. Avaliação das Aprendizagens .....	20
9.1.2. Avaliação do Processo Formativo .....	24
9.2 Instrumentos/Fichas de Avaliação .....	26
10. Perfil dos formadores.....	40

Anexos.....	42
Instrumentos de Verificação das Condições de Acesso .....	43
Módulo 1 - Tutoria: do Contexto ao Papel e Intervenção do Tutor (10h).....	46
Composição do Módulo.....	46
Fundamentação Pedagógica do Módulo .....	47
Roteiro de Trabalho do Módulo .....	48
Bibliografia Aconselhada.....	60
Módulo 2 - Instrumentos de Suporte à Prática Pedagógica.....	61
Composição do Módulo.....	61
Fundamentação pedagógica do Módulo .....	62
Roteiro de Trabalho do Módulo .....	63
Bibliografia Aconselhada.....	71
Módulo 3 - Plano de Aprendizagem Individual .....	73
Composição do Módulo.....	73
Fundamentação Pedagógica do Módulo .....	74
Roteiro de Trabalho do Módulo .....	74
Bibliografia Aconselhada.....	79
Módulo 4 - Motivação na Formação Prática em Contexto de Trabalho .....	80
Composição do Módulo.....	80
Fundamentação Pedagógica do Módulo .....	81
Roteiro de Trabalho do Módulo .....	82
Bibliografia Aconselhada.....	89

## 1. ENQUADRAMENTO

---

O grau crescente de exigência que a formação profissional tem vindo a ganhar no contexto organizacional e social, por um lado, e a procura de modelos formativos mais ajustados às necessidades atuais, por outro, tem dado relevo ao papel exercido por um perfil de “Formador” que exerce a sua atividade inserido no seu contexto diário de trabalho, tendo como foco desenvolver competências ao nível do saber-fazer e do saber-estar necessários ao exercício de uma determinada função ou profissão. Este “formador” que, face à sua orientação iminentemente pragmática, é designado de Tutor, tem vindo a assumir uma crescente importância no contexto de formação nas empresas.

Nos contextos educativos a modalidade de formação dual tem conquistado terreno, sendo a componente de formação prática em contexto de trabalho (FPCT) adotada cada vez com mais frequência. Esta constitui um importante elemento da formação do jovem, uma vez que potencia o contacto com a realidade do trabalho e da profissão que este pretende desempenhar, adquirir competências associadas a uma qualificação profissional, assim como possibilita o desenvolvimento de hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade. O Tutor, habitualmente, trabalhador da empresa que em parceria colabora com as instituições promotoras e formadoras, contribui para a formação dos jovens permitindo-lhes ampliar as suas competências promovendo um contacto direto com a profissão e o mundo organizacional.

Noutra perspetiva e de forma a responder aos desafios da competitividade, as próprias empresas e organizações revelam, uma necessidade crescente em desenvolver competências e saberes específicos do seu contexto operacional promovendo desta forma níveis de capacitação interna superiores, potenciando políticas de polivalência e poli-competência. Neste sentido, compete então aos colaboradores que detêm o *know-how* de uma determinada função/profissão formar os seus colegas.

Quer numa situação quer noutra, a relevância do papel exercido pelo formador orientado para formar em contexto de trabalho, para aumentar a rapidez e a eficácia operacional da organização é indiscutível. Sendo o Tutor uma pessoa que possui um perfil técnico e, habitualmente, alguma apetência para partilhar o seu conhecimento, torna-se premente o reforço da sua vocação ou vontade de partilhar através de uma melhor preparação pedagógica, aprendendo desta forma a suportar a pedagogia e a aprendizagem em ferramentas especificamente orientadas para uma realidade mais operacional e focada no ambiente real de

trabalho. Esta especificidade, embora contemplada no âmbito dos cursos de Formação Pedagógica Inicial de Formadores conduz-nos à necessidade de orientar a formação para potenciar as especificidades da formação que decorre em contexto de trabalho.

## 2. FINALIDADE

---

A Formação de Tutores permitirá aos participantes, profissionais com profundo conhecimento das atividades e tarefas desenvolvidas no âmbito de uma determinada profissão, função ou área funcional, adquirirem conhecimentos e competências pedagógicas que, quando em relação direta com os formandos/estagiários, lhes permitirá apoiar, desenvolver e avaliar a atividade formativa que se desenrola em contexto de trabalho, assegurando o acompanhamento adequado dos formandos, contribuindo deste modo para a sua integração e aprendizagem.

Os formandos que no final da formação tenham aproveitamento na avaliação, alcançando os objetivos propostos, deverão obter o **Certificado de Tutor**.

## 3. DESTINATÁRIOS

---

O Referencial aqui apresentado tem como destinatários todos aqueles que assumem responsabilidade de assegurar um processo formativo em contexto de trabalho, genericamente, técnicos e profissionais experientes numa profissão/função. Apesar de se aplicarem um conjunto de competências comuns aos formadores de perfil mais generalista, as condições e as características particulares da formação em contexto de trabalho exige uma abordagem mais específica e orientada para as condições e condicionantes que envolvem este tipo de formação. Por outro lado, o perfil, a orientação e foco, iminentemente, práticos, colocados neste processo formativo, justificam o ajustamento das competências pedagógicas necessárias, nomeadamente ao nível da adequação dos métodos pedagógicos e da avaliação da aprendizagem em contextos de formação que decorrem nos locais de trabalho.

## 4. CONDIÇÕES DE ACESSO

---

Podem aceder à Formação de Tutores os profissionais que reúnam os seguintes requisitos:

- Habilitações escolares mínimas equivalentes ao 9º ano de escolaridade<sup>1</sup>;
- Experiência prévia como Tutor (preferencialmente).

Sem prejuízo dos critérios anteriormente referidos, constituem-se igualmente como critérios de acesso:

- O interesse, motivação e disponibilidade para a realização da ação de formação;
- Possuir experiência profissional na área que pretendem desenvolver a formação no posto de trabalho (tutoria) de pelo menos 3 anos;
- Facilidade de relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação e interação, empatia, 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 organização, flexibilidade e adaptabilidade, capacidade de resolução de problemas, espírito empreendedor, iniciativa, liderança...)
- 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 de igualdade de oportunidades**.

Para assegurar o cumprimento dos critérios de acesso à Formação de Tutores é necessário:

- 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.

---

<sup>1</sup> Excecionalmente os candidatos poderão possuir habilitação inferior ao 9º ano de escolaridade, desde que não existam trabalhadores da empresa que detenham o conhecimento e *know-how*, bem como a disponibilidade para formar no âmbito da função que exercem com habilitações iguais ou superiores ao 9º ano.

## 5. PERFIL PROFISSIONAL

**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.

<b>ATIVIDADES</b>	
Planeamento / organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisar e identificar as atividades/tarefas inerentes ao seu trabalho a serem abordadas na formação;</li> <li>• Definir os objetivos pedagógicos operacionais;</li> <li>• Planear a realização das atividades por uma ordem progressiva de dificuldade, assegurando o acompanhamento do formando, tendo em vista a superação das dificuldades identificadas;</li> <li>• Planear e mobilizar recursos humanos, materiais e/ou financeiros para assegurar a realização da formação.</li> </ul>
Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstrar e justificar as diferentes etapas de realização de uma determinada atividade;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• Promover uma cultura de rigor e de exigência nas práticas e na utilização da terminologia técnica;</li> <li>• Promover uma prática orientada que, de forma progressiva, fomente a autonomia e a responsabilidade na execução das diferentes tarefas;</li> <li>• 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.</li> </ul>
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceder à avaliação das aprendizagens, construindo e aplicando os instrumentos de avaliação;</li> <li>• Refletir sobre os resultados obtidos face aos objetivos pedagógicos definidos.</li> </ul>
<b>COMPETÊNCIAS</b>	
Saber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto e enquadramento do formação profissional e sistemas de educação/formação em Portugal;</li> <li>• Características da formação prática em contexto de trabalho;</li> <li>• Perfil profissional do tutor;</li> <li>• Processos e fatores ensino-aprendizagem relevantes na FPCT;</li> <li>• Componentes pedagógicos subjacentes à prática pedagógica em contexto de trabalho – definição de objetivos, métodos, técnicas pedagógicas, recursos e suportes didáticos e avaliação da aprendizagem.</li> </ul>
Saber-fazer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar quais as atividades/tarefas a serem integradas no plano de atividades formativas;</li> <li>• Planificar, preparar e organizar uma sequência de atividades formativas em contexto de trabalho face aos objetivos pedagógicos definidos;</li> <li>• 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;</li> <li>• Elaborar e aplicar instrumentos de avaliação das aprendizagens.</li> </ul>
Saber-ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atuar em conformidade com o comportamento profissional na função/profissão fomentando e estimulando nos formandos atitudes e comportamentos profissionais, nomeadamente, ao nível da assiduidade, pontualidade, postura pessoal e profissional, aplicação ao trabalho, corresponsabilidade 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;</li> <li>• Revelar capacidade de comunicação interpessoal, liderança, estabilidade emocional, tolerância, resistência à frustração, autoconfiança, autocrítica e sentido ético pessoal e profissional.</li> </ul>

## 6. 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:

- Reconhecer a importância da formação prática em contexto de trabalho (FPCT) e do Tutor na organização;
- Adotar métodos e técnicas para definir objetivos de aprendizagem e planejar tarefas e atividades de aprendizagem;
- Adotar princípios pedagógicos para preparar, desenvolver e avaliar sessões de FPCT;
- Adequar a abordagem pedagógica em FPCT ao perfil de cada formando;
- Desenvolver técnicas de comunicação e motivação dos formandos em FPCT.

## 7. ELEMENTOS ESTRUTURANTES – ELENCO MODULAR

---

### 7.1 ELEMENTOS ESTRUTURANTES

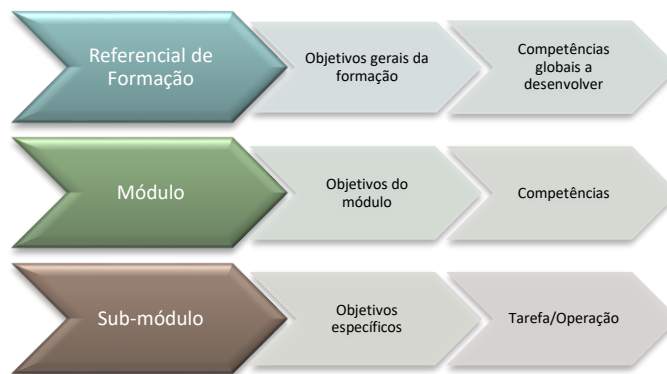
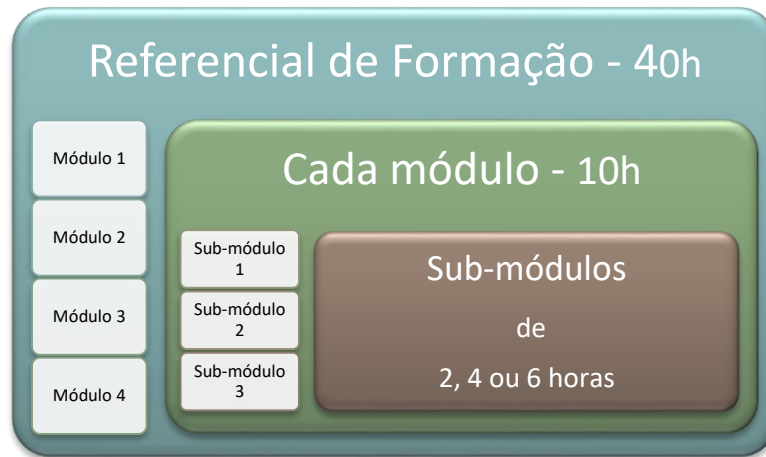
Referencial de Formação de Tutores organiza-se em **percursos estruturados de forma modular**, podendo ser dinamizado através de diferentes formas de organização da formação:

- formação presencial;
- formação a distância (*e-learning*);
- formação mista (*blended-learning*).

O referencial de Formação tem uma **duração** de 40 horas, sendo esta carga horária a referência para formação *b-learning* e *e-learning*. Dependendo da forma de organização da formação, a dimensão dos grupos deve ser:

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

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 dois primeiros módulos contemplam 3 sub-módulos, com durações de 2 + 4 + 4 horas. Os dois últimos, porém, integram 2 sub-módulos, distribuídos em sessões com duração de 4 + 6 horas e 6 + 4 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 e elaboração de um Plano de Aprendizagem Individual.

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

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

<b>MF1 - TUTORIA: DO CONTEXTO AO PAPEL E INTERVENÇÃO DO TUTOR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>SubM 1.1.</i> A Formação Profissional e a Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT) (2h)</li> <li>• <i>SubM 1.2.</i> Funções, responsabilidades e papel do Tutor (4h)</li> <li>• <i>SubM 1.3.</i> O Tutor na facilitação da aprendizagem no posto de trabalho (4h)</li> </ul>
<b>MF2 - INSTRUMENTOS DE SUPORTE À PRÁTICA PEDAGÓGICA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>SubM 2.1.</i> Do posto de trabalho ao planeamento das unidades de formação (2h)</li> <li>• <i>SubM 2.2.</i> Objetivos de formação e métodos pedagógicos (4h)</li> <li>• <i>SubM 2.3.</i> Acompanhamento e avaliação da FPCT (4h)</li> </ul>
<b>MF3 - PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>SubM 3.1.</i> Planeamento e organização de um percurso formativo em contexto de trabalho (4h)</li> <li>• <i>SubM 3.2.</i> Plano de Aprendizagem Individual (6h)</li> </ul>
<b>MF4 - MOTIVAÇÃO NA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>SubM 4.1.</i> Comunicação e relação pedagógica (6h)</li> <li>• <i>SubM 4.2.</i> Estratégias de motivação na FPCT (4h)</li> </ul>

#### **Matriz de correspondência entre os módulos de formação e as unidades de competência (UC)**

Módulos de Formação	Unidades de Competência - UC
MF1 - Tutoria: do Contexto ao Papel e Intervenção do Tutor	UC 1 - Analisar o contexto da formação prática em contexto de trabalho
MF2 - Instrumentos de Suporte à Prática Pedagógica	UC2 - Planear e organizar as atividades formativas em contexto real de trabalho. Conceber e aplicar instrumentos de avaliação
MF3 - Plano de Aprendizagem Individual	UC 3 - Elaborar Planos de Aprendizagem Individual
MF4 - Motivação na Formação Prática em Contexto de Trabalho	UC 4 - Dinamizar e facilitar a aprendizagem dos formandos em formação prática em contexto de trabalho

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

- **Pedagógica**, que visa a aquisição e desenvolvimento das competências necessárias em função das modalidades, dos públicos e dos contextos de intervenção e em diferentes situações de aprendizagem;
- **Organizacional**, que inclui as técnicas e métodos de planeamento, gestão, organização, acompanhamento e avaliação da formação em contexto real de trabalho;
- **Prática**, que consiste na aplicação ou no exercício contextualizado, real ou simulado, das competências técnico-pedagógicas adquiridas ao longo da formação;
- **Deontológica e ética**, que abrange a observância de regras e valores profissionais, bem como da igualdade de género e da diversidade étnica e cultural.

Cada dimensão engloba um conjunto de módulos cujos conteúdos são basilares para a Formação 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 todos possuem uma dimensão pedagógica.

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

Módulos de Formação	Dimensões de Análise			
	Pedagógica	Organizacional	Prática	Deontológica e Ética
<b>MF1</b> - Tutoria: do Contexto ao Papel e Intervenção do Tutor	✓	✓		✓
<b>MF2</b> - Instrumentos de Suporte à Prática Pedagógica	✓	✓	✓	
<b>MF3</b> - Plano de Aprendizagem Individual	✓	✓	✓	
<b>MF4</b> - Motivação na Formação Prática em Contexto de Trabalho	✓		✓	

## 7.2 ELENCO MODULAR

### MÓDULO 1. TUTORIA: DO CONTEXTO AO PAPEL E INTERVENÇÃO DO TUTOR (10 H)

#### OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

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

- Caracterizar os principais objetivos da formação profissional;
- Contextualizar a formação em contexto real de trabalho no seio da formação profissional;
- Definir a função do Tutor;
- Reconhecer o perfil profissional do Tutor;
- Identificar o papel e responsabilidades do Tutor para o sucesso da aprendizagem;
- Identificar as principais teorias e fatores que condicionam a aprendizagem no posto de trabalho;
- Aplicar os princípios facilitadores da aprendizagem na formação prática em contexto de trabalho.

#### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

##### SUB-MÓDULO 1.1. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A FPCT (2H)

- Conceito de Formação Profissional
- Enquadramento dos sistemas de formação profissional a nível nacional
  - 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
- Importância da formação prática no posto de trabalho
  - Aspetos diferenciadores da formação prática em contexto de trabalho
  - Objetivos da formação prática em contexto de trabalho

##### SUB-MÓDULO 1.2. FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E PAPEL DO TUTOR (4H)

- Papel do Tutor no contexto da empresa/organização
- Perfil profissional do Tutor
- Relação pedagógica em contexto de trabalho
- O Tutor como Gestor da Comunicação
- Processo de tutoria na empresa e na equipa

##### SUB-MÓDULO 1.3. O TUTOR NA FACILITAÇÃO DA APRENDIZAGEM NO POSTO DE TRABALHO(4H)

- Fatores individuais facilitadores/inibidores da aprendizagem
- Papel do Tutor no sucesso da aprendizagem no posto de trabalho
- Diferentes estilos de aprendizagem dos formandos
- Fases do processo de aprendizagem
- Princípios pedagógicos facilitadores da aprendizagem

#### AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

- Ficha de Observação de participantes por módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 1.

## MÓDULO 2. INSTRUMENTOS DE SUPORTE À PRÁTICA PEDAGÓGICA (10 H)

### OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

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

- Analisar postos de trabalho e identificar as competências a adquirir pelos formandos;
- Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação;
- Identificar todos os fatores relevantes no planeamento de unidades de formação;
- Definir objetivos pedagógicos;
- Aplicar métodos de formação no posto de trabalho de acordo com os objetivos definidos;
- Caracterizar os elementos de uma avaliação objetiva;
- Elaborar e aplicar instrumentos de avaliação;
- Reconhecer a importância do *feedback* na formação no posto de trabalho.

### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

#### SUB-MÓDULO 2.1. DO POSTO DE TRABALHO AO PLANEAMENTO DAS UNIDADES DE FORMAÇÃO (2H)

- Posto de trabalho: identificação das atividades e tarefas que o compõem
- Referenciais de formação associados à função em aprendizagem
- Fatores a ter em conta no planeamento de unidades de formação

#### SUB-MÓDULO 2.2. OBJETIVOS DE FORMAÇÃO E MÉTODOS PEDAGÓGICOS (4H)

- Formulação de objetivos pedagógicos
- Níveis de objetivos
- Objetivos operacionais
- Metodologias de formação no posto de trabalho:
  - Método do diálogo
  - Método das quatro etapas
  - Método da ação completa

#### SUB-MÓDULO 2.3. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA FPCT (4H)

- Fases de uma avaliação objetiva
- Instrumentos de avaliação:
  - Fichas de observação
  - Listas de ocorrências
  - Escalas de classificação
- Dar e receber *feedback*:
  - Modelo *sandwich*
  - Preparação do diálogo, realização e pós- diálogo

### AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

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

### MÓDULO 3. PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL (10 H)

#### OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

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

- Enquadrar o modelo individualizado de aprendizagem num Plano de Aprendizagem Individual;
- 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 a partir de uma situação real;
- Elaborar um Plano de Aprendizagem Individual;
- Identificar pontos-chave na preparação da formação em contexto real de trabalho.

#### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

##### SUB-MÓDULO 3.1. PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO DE UM PERCURSO FORMATIVO EM CONTEXTO DE TRABALHO (4H)

- Contexto de aprendizagem individualizada da FPCT
- Processo de integração do formando na empresa, na equipa de trabalho e na função em aprendizagem
- Fases da planificação de um percurso formativo em FPCT
  - Objetivos e contexto
  - Identificação das tarefas a aprender na FPCT
  - Ordenação de tarefas de aprendizagem
  - Conteúdos a integrar na formação (*check-lists*, árvores de tarefas, guias de procedimentos, listas de competências)
  - Momentos e instrumentos de avaliação ao longo do processo formativo em contexto de trabalho
  - Recursos, materiais, equipamentos e/ou outros recursos para a FPCT

##### SUB-MÓDULO 3.2. PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL (6H)

- Elementos constituintes de um Plano de Aprendizagem Individual
- Elaboração de um Plano Individual

#### AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

- Ficha de Observação de participantes por módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 3.

## MÓDULO 4. MOTIVAÇÃO NA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO (10 H)

### OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

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

- Caracterizar a dinâmica de comunicação e interação Tutor-Formando como elemento de facilitação dos processos de aprendizagem;
- Adaptar a comunicação ao jovem e ao adulto;
- Reconhecer e aplicar técnicas que contribuem para eficácia da formação;
- Reconhecer e aplicar estilos de liderança na gestão da relação pedagógica;
- Caracterizar técnicas de mediação de conflitos;
- Identificar e desenvolver estratégias de motivação catalisadoras de uma aprendizagem mais eficaz.

### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

#### SUB-MÓDULO 4.1. COMUNICAÇÃO E RELAÇÃO PEDAGÓGICA (6H)

- Importância da comunicação e da relação pedagógica na FPCT
- Princípios básicos da comunicação interpessoal
- Papel do tutor na comunicação pedagógica
- Atitudes comunicacionais e seus efeitos
- Estratégias de comunicação promotoras do diálogo positivo
- Formandos difíceis e situações de conflito

#### SUB-MÓDULO 4.2. ESTRATÉGIAS DE MOTIVAÇÃO NA FPCT (4H)

- Definição de motivação em contexto de formação
- Estratégias de motivação dos formandos em FPCT
- Práticas pedagógicas promotoras da motivação em FPCT

### AVALIAÇÃO

- Ficha de Observação de participantes por módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 4.

## 7.3 A OPERACIONALIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO: ORIENTAÇÕES METODOLÓGICAS

### 7.3.1. CONSTRUÇÃO DE PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL

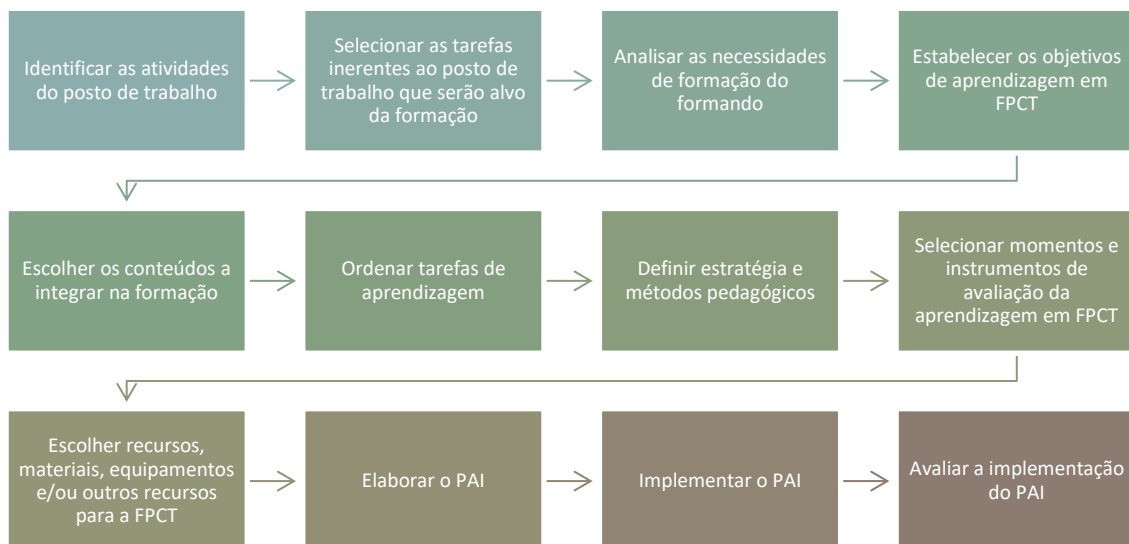
No contexto de intervenção atual, a formação prática em contexto de trabalho assume-se cada vez mais como forma de organização da formação que, por um lado, visa formar novos colaboradores promovendo uma mais rápida e eficaz integração na empresa e no posto de trabalho e, por outro, contribui fortemente para complementar a formação integrada no 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 outro formador tem que efetuar em outros contextos formativos, o Tutor necessita de desenvolver competências pedagógicas que suportem a sua intervenção formativa ajustando-a às necessidades específicas e perfil de cada um dos seus 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 formando, com o apoio da equipa pedagógica, tendo em consideração os pressupostos seguintes:



### 7.3.2. 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, o MF3 “*Plano de Aprendizagem Individual*” no qual se desenha o processo formativo individualizado a ser desenvolvido em contexto de trabalho é necessário o domínio das temáticas dos módulos MF1” *Tutoria: do contexto ao papel e intervenção do Tutor*”, MF2 “*Instrumentos de suporte à prática pedagógica*”, na medida em que todos incorporam respostas a competências necessárias para desenvolvimento do Módulo 3.



Por outro lado, o módulo MF4 – “*Motivação na formação em prática em contexto de trabalho*” é um módulo de carácter livre.

Neste sentido, ainda que se sublinhe a flexibilidade e o carácter autónomo dos módulos de formação que compõem o referencial, apresentam-se algumas opções que se consideram pedagogicamente recomendáveis, considerando a organização das temáticas e o próprio encadeamento programático.



### 7.3.3. FORMAÇÃO A DISTÂNCIA: PRINCIPAIS REQUISITOS E RECOMENDAÇÕES

Para a concretização deste referencial em *e-learning* e *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 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:

- Conceber 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 a 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*.

## 8. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO

---

### 8.1 ROTEIROS DE TRABALHO

A apresentação de Roteiros de Trabalho pretende facilitar a operacionalização dos módulos e sub-módulos de formação propostos para este referencial. Estes apresentam a estruturação pedagógica dos sub-módulos e integram os seguintes pontos:

- descrição dos objetivos a atingir
- sequência e etapas para a realização das atividades

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.

### 8.2 BATERIA DE EXERCÍCIOS DE APLICAÇÃO PRÁTICA

Para além da apresentação de Roteiros de Trabalho, este referencial integra, ainda, conjuntos de exercícios de aplicação prática, preparados para cada módulo que servirão de exemplo para aplicação e aferição dos conhecimentos adquiridos pelos formandos nas diferentes sessões. À semelhança dos roteiros de trabalho, estes exercícios são 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
- Procedimentos da atividade
- Conclusão da atividade

## 9. AVALIAÇÃO

---

### 9.1 METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO ADOTADA

#### 9.1.1. 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/tutores 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/tutores 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) 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*.

A **Avaliação final** de cada formando/tutor, 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 * QUANTITATIVA	APROVEITAMENTO INSUFICIENTE	APROVEITAMENTO SATISFATÓRIO	APROVEITAMENTO BOM	APROVEITAMENTO RELEVANTE	APROVEITAMENTO EXCELENTE
NUMÉRICA NÍVEIS 1 A 5	1	2	3	4	5

\*Designação que deve constar nos certificados

A aprovação do formando/tutor 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.
- 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.

Na tabela abaixo são apresentadas as descrições globais da escala qualitativa:

DESCRIÇÃO GLOBAL DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO ESCALA QUALITATIVA	CENTRADO NAS COMPETÊNCIAS	CENTRADO NOS OBJETIVOS
<b>Aproveitamento Insuficiente</b>	<b>Não adquiriu as competências-chave</b> previstas no referencial de formação. Necessita de um reforço de formação ou de melhoria ao nível dos comportamentos e atitudes.	<b>Não atingiu 50% dos objetivos operacionais</b> visados pelo referencial de formação. Necessita de um reforço de formação ou de melhoria ao nível dos comportamentos e atitudes.
<b>Avaliação qualitativa, no final da formação, dos profissionais com aptos para o exercício da atividade de Tutor:</b>		
<b>Aproveitamento Satisfatório</b>	<b>Adquiriu as competências-chave</b> previstas no referencial de formação e demonstrou aptidões satisfatórias para o exercício da atividade de Tutor.	<b>Atingiu pelo menos 50% dos objetivos operacionais</b> visados pelo referencial de formação e demonstrou aptidões satisfatórias para o exercício da atividade de Tutor.
<b>Aproveitamento Bom</b>	<b>Adquiriu todas as competências</b> previstas no referencial de formação e demonstrou <b>boas aptidões</b> de comunicação e de trabalho em equipa, capacidade de análise e autonomia na resolução de problemas.	<b>Atingiu todos os objetivos operacionais</b> visados pelo referencial de formação e demonstrou <b>boas aptidões</b> de comunicação e de trabalho em equipa, capacidade de análise e autonomia na resolução de problemas.
<b>Aproveitamento Relevante</b>	<b>Adquiriu todas as competências</b> previstas no referencial de formação e demonstrou <b>relevantes aptidões</b> de comunicação e de trabalho em equipa, elevado <b>empenho</b> , capacidade de análise, autonomia e <b>criatividade</b> na resolução de problemas	<b>Atingiu todos os objetivos operacionais</b> visados pelo referencial de formação e demonstrou <b>relevantes aptidões</b> de comunicação e de trabalho em equipa, elevado <b>empenho</b> , capacidade de análise, autonomia e <b>criatividade</b> na resolução de problemas.
<b>Aproveitamento Excelente</b>	Superou as competências previstas <b>no referencial de formação e demonstrou</b> excecionais aptidões <b>de comunicação e de trabalho em equipa, elevado empenho, capacidade de análise, autonomia e criatividade na resolução de problemas, utilizando de forma consistente diferentes suportes, canais, fontes e redes de conhecimento, bem como</b> espírito empreendedor.	Superou os objetivos operacionais <b>visados pelo referencial de formação e demonstrou</b> excecionais aptidões <b>de comunicação e de trabalho em equipa, elevado empenho, capacidade de análise, autonomia e criatividade na resolução de problemas, utilizando de forma consistente diferentes suportes, canais, fontes e redes de conhecimento, bem como</b> espírito empreendedor.

Aos participantes/tutores cuja avaliação permita concluir que atingiram os objetivos visados pela formação será emitido um Certificado de Tutor (CT) 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)* - 50%;
- Avaliação do Plano de Aprendizagem Individual, através do preenchimento da *Ficha de Apreciação do Plano de Aprendizagem Individual (PAI)* - 50%;

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

$$\text{AVALIAÇÃO FINAL (AF)} = [(0,50 \times \text{AS/OP}) + (0,50 \times \text{AS/PAI})]$$

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

**AS/PAI** → Avaliação Sumativa do Plano de Aprendizagem Individual

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

Para a obtenção do CCPE é necessário que os formandos realizem todo o percurso formativo com aproveitamento positivo, cumprindo uma assiduidade mínima de 90%.

#### 9.1.2. 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.

➤ *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:

- i. *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;
- ii. *Expectativas Iniciais* – permite uma análise das expectativas iniciais, do período de conceção da formação, contrapondo com a concretização do plano final de formação;
- iii. *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.

## 9.2 INSTRUMENTOS/FICHAS DE AVALIAÇÃO

### FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES MÓDULO 1 - TUTORIA: DO CONTEXTO AO PAPEL E INTERVENÇÃO DO TUTOR

FORMADOR

AÇÃO Nº

MÓDULO

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO			PARTICIPANTES											
		%												
<b>CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS</b>	IDENTIFICA AS CARATERÍSTICAS DA FPCT	10												
	IDENTIFICA QUAIS AS ATIVIDADES E ELEMENTOS DO PERFIL PROFISSIONAL DO TUTOR	10												
	RECONHECE QUAIS OS PRINCÍPIOS FACILITADORES DA APRENDIZAGEM E OS ESTILOS DE APRENDIZAGEM	10												
	RECONHECE AS FASES DE DESENVOLVIMENTO DA APRENDIZAGEM	10												
<b>RELACIONAL</b>	<b>RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b> COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20												
<b>COMPORTAMENTAL</b>	<b>PARTICIPAÇÃO</b> MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20												
	<b>RESPONSABILIDADE</b> DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10												
	<b>PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE</b> MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10												
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS (%)</b>		100												
<b>PONTUAÇÃO POR FORMANDO – OP</b> (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5												

DATA

 /  / 

RUBRICA DO FORMADOR

**FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES**  
**MÓDULO 2 - INSTRUMENTOS DE SUPORTE À PRÁTICA PEDAGÓGICA**

FORMADOR

AÇÃO Nº

MÓDULO

			PARTICIPANTES												
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		%													
<b>CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS</b>	ELABORA A ANÁLISE DO SEU POSTO DE TRABALHO	10													
	DEFINE OBJETIVOS OPERACIONAIS	10													
	IDENTIFICA A E APLICA OS MÉTODOS PEDAGÓGICOS UTILIZADOS NA FPCT	10													
	ELABORA INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE FPCT	10													
<b>RELACIONAL</b>	<b>RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b> COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20													
<b>COMPORTAMENTAL</b>	<b>PARTICIPAÇÃO</b> MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20													
	<b>RESPONSABILIDADE</b> DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10													
	<b>PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE</b> MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10													
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS (%)</b>		100													
<b>PONTUAÇÃO POR FORMANDO – OP</b> (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5													

DATA

 /  / 

RUBRICA DO FORMADOR

**FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES  
MÓDULO 3 - PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL**

FORMADOR

AÇÃO Nº

MÓDULO

			PARTICIPANTES															
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		%																
<b>CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS</b>	TRADUZ AS ATIVIDADES CRÍTICAS DO SEU POSTO DE TRABALHO NUMA SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS	20																
	ELABORA CORRETAMENTE UM PAI	20																
<b>RELACIONAL</b>	<b>RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b> COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20																
<b>COMPORTAMENTAL</b>	<b>PARTICIPAÇÃO</b> MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20																
	<b>RESPONSABILIDADE</b> DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10																
	<b>PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE</b> MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10																
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS (%)</b>		<b>100</b>																
<b>PONTUAÇÃO POR FORMANDO – OP</b> (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		<b>5</b>																

DATA

 /  / 

RUBRICA DO FORMADOR

**FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES**  
**MÓDULO 4 - MOTIVAÇÃO NA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO**

FORMADOR

AÇÃO Nº

MÓDULO

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO			PARTICIPANTES												
		%													
<b>CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS DEMONSTRADOS</b>	RECONHECE AS PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO PEDAGÓGICA A UTILIZAR PELO TUTOR	10													
	IDENTIFICA AS CARACTERÍSTICAS QUE DIFERENCIAM OS JOVENS DOS ADULTOS	10													
	RECONHECE OS DIFERENTES ESTILOS DE LIDERANÇA E O SEU IMPACTO EM CONTEXTO PEDAGÓGICO	10													
	IDENTIFICA AS PRINCIPAIS FORMAS DE MOTIVAR FORMANDOS EM FPCT	10													
<b>RELACIONAL</b>	<b>RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b> COMUNICA COM OS COLEGAS, FORMADORES E OUTROS, DEMONSTRANDO TOLERÂNCIA E ESPÍRITO DE EQUIPA	20													
<b>COMPORTAMENTAL</b>	<b>PARTICIPAÇÃO</b> MOSTRA INTERESSE E INTERVÉM A PROPÓSITO, COLABORANDO NA DINAMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS	20													
	<b>RESPONSABILIDADE</b> DEMONSTRA SENTIDO DE RESPONSABILIDADE NA FREQUÊNCIA DA AÇÃO, EM TERMOS DE CUMPRIMENTO DOS TEMPOS E DAS ATIVIDADES PROPOSTAS	10													
	<b>PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE</b> MOSTRA EMPENHO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS, CUMPRINDO COM AS ORIENTAÇÕES E TEMPOS ACORDADOS, EXIBINDO UM COMPORTAMENTO RESPONSÁVEL.	10													
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS (%)</b>		100													
<b>PONTUAÇÃO POR FORMANDO – OP</b> (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	<b>ESTRUTURA DO PAI</b> Estrutura o plano formativo ajustando o percurso formativo de acordo com os objetivos pedagógicos e perfil do formando	40																		
	<b>RIGOR</b> Adequa os métodos, recursos didáticos e forma de avaliação aos objetivos pedagógicos definidos.	40																		
	<b>CONSISTÊNCIA</b> Especifica as atividades envolvidas durante o percurso formativo proposto	20																		
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS (%)</b>		100																		
<b>PONTUAÇÃO POR FORMANDO – AS/PAI</b> (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)		5																		

AÇÃO Nº

DATA

RUBRICA DO FORMADOR

## TESTE FACULTATIVO

**TEMÁTICAS: FORMAÇÃO DE TUTORES**

**OBJETIVOS: APLICAR OS CONHECIMENTOS TRABALHADOS AO LOGO DO CURSO E COMPARAR COM OS RESULTADOS INICIAIS**

**DURAÇÃO: 30 MINUTOS**

**NOME DO FORMANDO:**

**DATA: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_**

COLOQUE JUNTO DE CADA AFIRMAÇÃO UM V, SE A CONSIDERAR VERDADEIRA OU UM F, SE A CONSIDERAR FALSA. PODE AINDA COLOCAR NS SE NÃO SOUBER RESPONDER.

1) A formação profissional é o processo global e permanente, através do qual as pessoas obtêm equivalências escolares.	
2) Tutor/a é o/a profissional que assegura funções pedagógicas em relação direta com um ou mais formandos, acompanhando e orientando as atividades de formação realizadas em situação de trabalho e em sala.	
3) O tutor deve planear a aprendizagem na empresa, dar formação, lidar com os formandos e motivá-los.	
4) O tutor deve planear a aprendizagem na empresa, dar formação e controlar os formandos.	
5) O tutor é um bom líder quando manda o formando executar uma tarefa para aprender com os erros.	
6) O tutor é um bom líder quando ajusta o comportamento à situação, aos formandos e à tarefa, de modo a conseguir assegurar a aprendizagem.	
7) Os saberes relacionados com a aplicação e exploração prática dos conhecimentos situam-se ao nível do "saber-fazer".	
8) A aprendizagem no posto de trabalho faz-se mais facilmente através do que vemos.	
9) A aprendizagem no posto de trabalho faz-se mais facilmente através do que fazemos.	
10) O pragmatismo e a responsabilidade são fatores cognitivos da aprendizagem dos adultos.	
11) No processo de comunicação entre tutor e formando é necessário que haja compreensão, efetiva troca de informações e uma relação de confiança.	
12) O exemplo seguinte é um objetivo operacional: "Medir a área de uma superfície aplicando as técnicas trabalhadas na formação teórica".	

13) As fases do método das “4 etapas” são: preparar, demonstrar, imitar e praticar.	
14) Dominar métodos e técnicas pedagógicas é essencial para elaborar instrumentos de avaliação	
15) As fases do método do “diálogo de formação” são: início, parte principal e fim.	
16) Os instrumentos de avaliação a aplicar devem adaptar-se às especificidades do processo formativo.	
17) As fases do método da “ação completa” são: planear, escolher, executar, controlar e avaliar.	
18) Os instrumentos de avaliação podem ser fichas de observação, listas de ocorrências e escalas de classificação.	
19) A aplicação do modelo de feedback “sandwich” consiste em ser concreto nas críticas a apresentar, generalizar os comportamentos positivos e fazer a avaliação final.	
20) O tutor pode usar vários instrumentos de avaliação para sustentar a tarefa de avaliação do formando.	
21) A ficha de observação é um instrumento de avaliação.	
22) O tutor deve escutar ativamente o formando e fazer críticas construtivas.	
23) Na programação de sessões de formação, o/a Tutor/a deverá ter em conta os conteúdos e as atividades a desenvolver, NÃO sendo necessário nesta fase preocupar-se com os objetivos da formação.	
24) O PAI (plano de aprendizagem individual) deve ter os objetivos a atingir, os direitos e deveres do/a formando/a e as atividades a desenvolver na Formação Prática em Contexto Real de Trabalho.	
25) De acordo com a teoria de desenvolvimento de Erickson a crise que se vivencia dos 13 aos 20 anos é a crise da puberdade /crise de identidade.	

Cada resposta correta tem uma cotação de 0,80 valores.

Respostas Verdadeiras –V  
Respostas Falsas – F  
Não sei responder - NS

**TESTE FACULTATIVO**
**Corrigenda**

COLOQUE JUNTO DE CADA AFIRMAÇÃO UM V, SE A CONSIDERAR VERDADEIRA OU	
1) A formação profissional é o processo global e permanente, através do qual as pessoas obtêm equivalências escolares. Justificação: As equivalências escolares são específicas dos processos de RVCC. Alguns percursos formativos dão equivalências escolares, mas nem todos se enquadram nesta situação.	F
2) Tutor/a é o/a profissional que assegura funções pedagógicas em relação direta com um ou mais formandos, acompanhando e orientando as atividades de formação realizadas em situação de trabalho e pontualmente em sala.	V
3) O tutor deve planear a aprendizagem na empresa, dar formação, lidar com os formandos e motivá-los.	V
4) O tutor deve planear a aprendizagem na empresa, dar formação e controlar os formandos. Justificação: O tutor não deve “controlar”, mas sim, “orientar” o formando”.	F
5) O tutor é um bom líder quando manda o formando executar uma tarefa para aprender com os erros. Justificação: Esta atuação pode desmotivar o formando ou coloca-lo em situação de risco.	F
6) O tutor é um bom líder quando ajusta o comportamento à situação, aos formandos e à tarefa, de modo a conseguir assegurar a aprendizagem.	V
7) Os saberes relacionados com a aplicação e exploração prática dos conhecimentos situam-se ao nível do "saber-fazer".	V
8) A aprendizagem no posto de trabalho faz-se mais facilmente através do que vemos. Justificação: A aprendizagem no posto de trabalho faz-se mais facilmente através do que fazemos.	F
9) A aprendizagem no posto de trabalho faz-se mais facilmente através do que fazemos.	V
10) O pragmatismo e a responsabilidade são fatores cognitivos da aprendizagem dos adultos. Justificação: O pragmatismo e a responsabilidade são fatores psicossociais da aprendizagem dos adultos.	F

11) No processo de comunicação entre tutor e formando é necessário que haja compreensão, efetiva troca de informações e uma relação de confiança.	V
12) O exemplo seguinte é um objetivo operacional: “Medir a área de uma superfície aplicando as técnicas trabalhadas na formação teórica”. Justificação: Este objetivo carece de critérios de êxito/sucesso.	F
13) As fases do método das “4 etapas” são: preparar, demonstrar, imitar e praticar.	V
14) Dominar métodos e técnicas pedagógicas é obrigatório para elaborar instrumentos de avaliação. Justificação: O domínio dos métodos e técnicas pedagógicas é independente do domínio dos instrumentos de avaliação.	F
15) As fases do método do “diálogo de formação” são: início, parte principal e fim.	V
16) Os instrumentos de avaliação a aplicar devem adaptar-se às especificidades do processo formativo.	V
17) As fases do método da “ação completa são: planejar, escolher, executar, controlar e avaliar. Justificação: As fases do método da “ação completa são: informar, planejar, decidir, realizar, controlar e avaliar.	F
18) Os instrumentos de avaliação podem ser fichas de observação, listas de ocorrências e escalas de classificação.	V
19) A aplicação do modelo de feedback “sandwich” consiste em ser concreto nas críticas a apresentar, generalizar os comportamentos positivos e fazer a avaliação final. Justificação: A aplicação do modelo de feedback “sandwich” consiste em ser concreto nas críticas e nos elogios.	F
20) O tutor pode usar vários instrumentos de avaliação para sustentar a tarefa de avaliação do formando.	V

21) A ficha de observação é um instrumento de avaliação.	V
22) O tutor deve escutar ativamente o formando e fazer críticas construtivas.	V
23) Na programação de sessões de formação, o/a Tutor/a deverá ter em conta os conteúdos e as atividades a desenvolver, NÃO sendo necessário nesta fase preocupar-se com os objetivos da formação. Justificação: Na programação de sessões de formação, o/a Tutor/a deverá ter em conta os conteúdos e as atividades a desenvolver, sendo necessário nesta fase preocupar-se com os objetivos da formação.	F
24) O PAI (plano de aprendizagem individual) deve ter os objetivos a atingir, os direitos e deveres do/a formando/a e as atividades a desenvolver na Formação Prática em Contexto Real de Trabalho. Justificação: O PAI (plano de aprendizagem individual) deve ter os objetivos a atingir, e as atividades a desenvolver na Formação Prática em Contexto Real de Trabalho.	F
25) De acordo com a teoria de desenvolvimento de Erickson a crise que se vivencia dos 13 aos 20 anos é a crise da puberdade /crise de identidade.	V

**CADA RESPOSTA CORRETA TEM UMA COTAÇÃO DE 0,80 VALORES.**

RESPOSTAS VERDADEIRAS –V

RESPOSTAS FALSAS – F

NÃO SEI RESPONDER - NS

**AVALIAÇÃO FINAL – AF**

EIXOS DE AVALIAÇÃO		PARTICIPANTES									
<b>AS/OP</b>	Pontuação média obtida na aferição (individual dos módulos) do grau de domínio dos objetivos. [OP= (OP1 + OP2 + OP3 +OP4)/4]										
<b>AS/PAI</b>	Pontuação obtida no Plano de Aprendizagem Individual										
<b>AF = [(0,50 x AS/OP) + (0,50 x AS/PAI)]</b>											

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

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

AÇÃO Nº

DATA

 /  / 

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

**APRECIÇÃO 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:**

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

**INTERVENÇÃO DO FORMADOR 4 – NOME:**

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

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

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

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

AÇÃO Nº

DATA

 /  / 

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

## 10. 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 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 de um Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Formadores ou de Formador de Tutores;

O formador da Formação 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:

<b>MF1 - Tutoria: Do Contexto Ao Papel do Tutor e Intervenção do Tutor</b>	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.
<b>MF2 - Instrumentos de Suporte à Prática Pedagógica</b>	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.
<b>MF3 - Plano de Aprendizagem Individual</b>	Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional no planeamento de ações de formação e de sessões de formação.
<b>MF4 - Motivação na Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>	Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional ao nível da animação de grupos, motivação, mediação e gestão de conflitos.

# ANEXOS

---

## INSTRUMENTOS DE VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE ACESSO

### FICHA DE INSCRIÇÃO (ANEXAR CURRICULUM-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

Brainstorming

Simulações pedagógicas

Jogo pedagógico

Grupos de Debate

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 - TUTORIA: DO CONTEXTO AO PAPEL E INTERVENÇÃO DO TUTOR

### COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

<b>MÓDULO 1. TUTORIA: DO CONTEXTO AO PAPEL E INTERVENÇÃO DO TUTOR (10 H)</b>
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM</b>
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Caraterizar os principais objetivos da formação profissional;</li> <li>– Contextualizar a formação em contexto real de trabalho no seio da formação profissional;</li> <li>– Definir a função do Tutor;</li> <li>– Reconhecer o perfil profissional do Tutor;</li> <li>– Identificar o papel e responsabilidades do Tutor para o sucesso da aprendizagem;</li> <li>– Identificar as principais teorias e fatores que condicionam a aprendizagem no posto de trabalho;</li> <li>– Aplicar os princípios facilitadores da aprendizagem na formação prática em contexto de trabalho.</li> </ul>
<b>CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS</b>
<b>SUB-MÓDULO 1.1. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A FPCT (2H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conceito de Formação Profissional</li> <li>– Enquadramento dos sistemas de formação profissional a nível nacional <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema Nacional de Qualificações</li> <li>▪ Níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações</li> </ul> </li> <li>– Modalidades de educação e formação de jovens e adultos</li> <li>– Formas de organização da formação</li> <li>– Importância da formação prática no posto de trabalho <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspetos diferenciadores da formação prática em contexto de trabalho</li> <li>▪ Objetivos da formação prática em contexto de trabalho</li> </ul> </li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 1.2. FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E PAPEL DO TUTOR (4H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Papel do Tutor no contexto da empresa/organização</li> <li>– Perfil profissional do Tutor</li> <li>– Relação pedagógica em contexto de trabalho</li> <li>– O Tutor como Gestor da Comunicação</li> <li>– Processo de tutoria na empresa e na equipa</li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 1.3. O TUTOR NA FACILITAÇÃO DA APRENDIZAGEM NO POSTO DE TRABALHO(4H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fatores individuais facilitadores/inibidores da aprendizagem</li> <li>– Papel do Tutor no sucesso da aprendizagem no posto de trabalho</li> <li>– Diferentes estilos de aprendizagem dos formandos</li> <li>– Fases do processo de aprendizagem</li> <li>– Princípios pedagógicos facilitadores da aprendizagem</li> </ul>
<b>AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ficha de Observação de participantes por módulo;</li> <li>– Bateria de Exercícios do Módulo 1.</li> </ul>

#### 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 *focus-group* (fazendo recurso de métodos ativos/interrogativos).

#### ESPAÇO FÍSICO

Sala de Formação equipada com computadores e *Data show* para suporte e projeção de apresentações multimédia.

### *FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DO MÓDULO*

A aposta em modalidades de formação profissional inicial inseridas no sistema educativo, onde os modelos de formação dual tem vindo a ganhar 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 e tarefas que tem que executar, veio dar destaque à pertinência do papel dos formadores que atuam especificamente em contexto real de trabalho, designados de Tutores.

Embora estes atuem numa conjuntura específica, o Tutor deverá compreender ao enquadramento da atividade formativa, os contextos em que intervêm; os novos desafios a que estão expostos; a estruturação dos programas de formação no posto de trabalho adequando a uma estrutura modelar às atividades formativas e recursos pedagógicos no local de formação/trabalho; e, desenvolvimento da formação por competências.

Na primeira parte do desenvolvimento deste módulo, o objetivo é dotar os formandos com o conhecimento que lhe permitam enquadrar e compreender, em termos gerais, a pertinência e o contexto envolvente da Formação Profissional, e estejam cientes dos desafios e das opções que têm, enquanto formadores, no momento da preparação de uma ação de formação prática no posto de trabalho.

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.

Por último, importa ao Tutor conhecer os princípios que suportam a sua intervenção enquanto elemento facilitador da aprendizagem eficaz, discernindo os diferentes modos de aprendizagem e a forma como algumas diferenças individuais influenciam este processo, reforçando alguns dos princípios pedagógicos facilitadores de uma aprendizagem eficaz, compreendendo as fases de aquisição e desenvolvimento do processo de aprendizagem. Uma estruturação adequada de conteúdos e atividades formativas a par com a adequação das estratégias pedagógicas às idiossincrasias dos formandos, auguram melhores aquisições de competências e, por conseguinte, melhores desempenhos.

### ***ROTEIRO DE TRABALHO DO MÓDULO***

---

#### **SUB-MÓDULO 1.1. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A FPCT (2H)**

---

#### **ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO**

<b>OBJETIVOS A ATINGIR</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Caracterizar os principais objetivos da formação profissional;</li> <li>– Contextualizar a formação em contexto real de trabalho no seio da formação profissional.</li> </ul>
<b>ETAPAS</b>	<b>SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS</b>
<b>1<sup>a</sup></b>	<p><b><i>Apresentação de conteúdos sobre Formação Profissional e o seu Enquadramento Legal.</i></b></p> <p>O formador deverá focar as seguintes temáticas (poderá, p.e., apoiar-se num PowerPoint preparado para o efeito):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Enquadramento dos sistemas de formação profissional a nível nacional <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principais Políticas Nacionais de Educação/Formação;</li> <li>▪ Sistema e Catálogo Nacional de Qualificações;</li> <li>▪ Principais ofertas formativas disponíveis;</li> <li>▪ Os níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações;</li> <li>▪ Conceitos e fundamentos da Formação Profissional;</li> <li>▪ Referência à principal legislação de enquadramento da Formação Profissional em geral e da FPCT, em específico</li> </ul> </li> </ul> <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><b>Apresentação da primeira atividade – “Conhecer o referencial de competências da minha Profissão”.</b></p> <p>Com esta atividade pretende-se que os participantes se familiarizem com os referenciais disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações referentes às suas profissões.</p> <p>Para esta sessão o formador deverá promover um debate explorando de que forma o catálogo reflete as suas vivências e experiências no contexto das organizações onde trabalham, quais as competências consideradas pertinentes para o perfil em questão e de que forma poderão estas ser desenvolvidas nos seus contextos de trabalho atuais.</p> <p>No final do debate, o formador poderá complementar a análise desenvolvida pelo grupo de participantes reforçando os conteúdos já apresentados num <i>PowerPoint</i> com os conteúdos referidos na etapa anterior.</p>
3ª	<p><b>Apresentação de conteúdos sobre a contextualização da FPCT.</b></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"> <li>– Modalidades de educação e formação de jovens e adultos <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A formação profissional inicial inserida no sistema educativo</li> <li>▪ A formação profissional inicial inserida no mercado de emprego</li> <li>▪ A formação profissional contínua</li> </ul> </li> <li>– Formas de organização da formação</li> <li>– A importância da formação prática no posto de trabalho <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspetos diferenciadores da formação prática em contexto de trabalho</li> <li>▪ Objetivos da formação prática em contexto de trabalho</li> </ul> </li> </ul>

#### BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO

### MÓDULO 1

#### SUB-MÓDULO 1.1.

#### **“CONHECER O REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS DA MINHA PROFISSÃO”**

**TEMÁTICAS:** Catálogo Nacional de Qualificações

**OBJETIVOS:** identificar e analisar o perfil profissional do Catálogo Nacional de Qualificações no âmbito da sua profissão

**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 representadas no grupo através dos seus participantes.

- 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 e como Tutores.

### 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 1.2. FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E PAPEL DO TUTOR (4H)

---

### ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO

OBJETIVOS A ATINGIR	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Definir a função do Tutor;</li> <li>– Reconhecer o perfil profissional do Tutor.</li> </ul>
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><b><i>Aplicação da primeira atividade – “Reflexão sobre o papel do Tutor”.</i></b></p> <p>O formador deverá estimular a reflexão com os formandos sobre o papel do Tutor, tendo por base as experiências e vivências dos participantes, promovendo um debate em torno das seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– O que sou para os formandos?</li> <li>– O que são os formandos para mim?</li> <li>– Até onde quero levar os meus formandos?</li> </ul> <p>Findo o debate, o formador deverá, em consonância com o grupo, registar no quadro branco ou <i>flip-chart</i> as ideias-chave referidas, expondo de seguida, uma caracterização do que é a função Tutor.</p>

2 <sup>a</sup>	<p><b>Aplicação da segunda atividade - “O Tutor Ideal”</b></p> <p>O formador deverá distribuir um conjunto de 10 cartões por cada participante. Estes deverão registar todas as características/qualidades/competências que consideram que o Tutor Ideal deverá possuir (registam uma ideia em cada cartão).</p> <p>Após o preenchimento dos cartões, o formador deverá proceder a uma apresentação dos conteúdos sobre as competências necessárias ao desempenho da função Tutor, nomeadamente, as competências técnicas, pedagógicas e de relacionamento interpessoal. Seguidamente, o formador desenha uma imagem com 3 ciclos (ver descrição da atividade pedagógica no ponto seguinte).</p> <p>Tendo como suporte a informação fornecida pelo formador, os participantes deverão nos seus <i>focus-group</i>, organizar todas as características de acordo com os três grupos de competências apresentados. O formador deverá ainda abordar alguns conteúdos, dentro das seguintes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A relação pedagógica em contexto de trabalho <ul style="list-style-type: none"> <li>• O Tutor como Gestor da Comunicação</li> <li>• Enquadrar o processo de tutoria na empresa e na equipa</li> </ul> </li> </ul> <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><b>“REFLEXÃO SOBRE O PAPEL DO TUTOR”</b></p>
<p><b>TEMÁTICAS:</b> Funções, responsabilidades e papel do Tutor</p> <p><b>OBJETIVOS:</b> identificar quais os aspetos inerentes à função e missão do Tutor</p> <p><b>DURAÇÃO:</b> 20 minutos</p> <p><b>DIMENSÃO DO GRUPO:</b> Grupos de 3 a 6 elementos</p> <p><b>MATERIAL A UTILIZAR:</b> Folhas e canetas</p>

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Este exercício pretende que os formandos reflitam sobre o perfil e papéis desempenhados 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:
  - O que sou para os formandos?
  - O que são os formandos para mim?
  - Até onde quero levar os meus formandos?

## 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.

## MÓDULO 1

### SUB-MÓDULO 1.2.

#### “O TUTOR IDEAL”

**TEMÁTICAS:** Funções, responsabilidades e papel do Tutor

**OBJETIVOS:** Caracterizar o perfil de competências do Tutor

**DURAÇÃO:** 20 minutos

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Grupos de 3 a 6 elementos

**MATERIAL A UTILIZAR:** Canetas/marcadores, cartões de 10cm x 7cm, quadro branco ou *flip-chart*

## PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- O formador distribui 10 cartões de 10cm x 7cm por cada um dos participantes.
- Em pequenos grupos (3 a 6 participantes) todos os participantes registam todas as características/qualidades/competências que consideram que o Tutor Ideal deverá possuir (registam uma ideia em cada cartão).
- No quadro branco ou num *flip-chart*, o formador desenha a seguinte imagem:



- Após o preenchimento dos cartões, cada grupo olhando para cada um dos cartões decide em qual o tipo de competências a que este diz respeito e, deslocando-se ao quadro, coloca o cartão na respetiva competência.
- Comparação da análise das representações obtidas a partir da atividade anterior com o perfil profissional do Tutor a ser apresentado neste momento pelo formador.

## CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá validar a forma de distribuição dos cartões pelo respetivo tipo de competências, procedendo de seguida a uma análise mais aprofundada dos comportamentos e impacto de cada um destes tipos de competências na FPCT.

---

### SUB-MÓDULO 1.3. O TUTOR NA FACILITAÇÃO DA APRENDIZAGEM NO POSTO DE TRABALHO (4H)

---

#### ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO

OBJETIVOS A ATINGIR	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar o papel e responsabilidades do Tutor para o sucesso da aprendizagem;</li> <li>– Identificar as principais teorias e fatores que condicionam a aprendizagem no posto de trabalho;</li> <li>– Aplicar os princípios facilitadores da aprendizagem na formação prática em contexto de trabalho.</li> </ul>
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><b><i>Apresentação de conteúdos sobre a Aprendizagem.</i></b></p> <p>O formador inicia a sessão sobre o tema com um Brainstorming (Tempestade de Ideias) sobre o conceito de “Aprendizagem” e sobre a influência dos fatores cognitivos na Aprendizagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– O que é aprendizagem;</li> <li>– Como sei que aprendi;</li> <li>– Fatores que facilitam a aprendizagem</li> <li>– Fatores que dificultam a aprendizagem</li> </ul> <p>Após a análise das representações verificadas pelos contributos dos participantes, o formador agrupará os conjuntos de contributos que se assemelham identificando desde já pontos comuns. Posto isto o formador aplicará o exercício “<i>Como aprender</i>” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo) cujo objetivo é identificar que existem diversas formas de aprendermos, com níveis de eficácia distintos.</p> <p>Para consolidar a temática da aprendizagem, o formador deverá focar os seguintes temas (suportado em apresentação em <i>PowerPoint</i> preparada para o efeito):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Conceito de aprendizagem</li> <li>– Tipos e modos de aprendizagem</li> </ul>

<p>2ª</p>	<p><b>Princípios que favorecem a aprendizagem – Questionário “Teste de PNL”</b></p> <p>Retomando as ideias identificadas no <i>Brainstorming</i> anterior, o formador pode retomar de entre as ideias apresentadas aquelas que dizem respeito a aspetos que facilitam/dificultam a aprendizagem.</p> <p>Esta identificação feita a partir dos contributos dos participantes deverá ser complementada com informação fornecida pelo formador que deverá focar-se na apresentação de princípios da aprendizagem que promovem maior eficácia na aprendizagem no posto de trabalho. Complementarmente, aos princípios de aprendizagem importa referenciar o impacto que as diferenças individuais podem ter na aprendizagem.</p> <p>Depois de apresentar algumas destas diferenças individuais, o formador chamará a atenção para o facto de todos nós termos estilos de aprendizagem distintos através da aplicação do “Teste de PNL” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo). Cada formando responde individualmente ao questionário de autodiagnóstico, efetuando a respetiva cotação. Face ao perfil traçado o formador auxiliará o grupo de formandos a interpretar os resultados, bem como a sua implicação na formação e aprendizagem daqueles que estarão com os participantes na qualidade de Tutores.</p>
<p>3ª</p>	<p><b>Aplicação da terceira atividade - “Fases do Processo de Aprendizagem”.</b></p> <p>Para além dos elementos facilitadores da aprendizagem, importa conhecer quais as fases do processo de aprendizagem. O formador apresentará as fases do processo de aprendizagem, bem como indicará quais as atividades inerentes (poderá preparar uma apresentação <i>PowerPoint</i> para o efeito):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Início/motivação Boas-Vindas/ Criar atmosfera/ Porque precisamos do conteúdo? Dar continuidade ao já conhecido/ Tirar o medo de “tarefas perigosas “/ Integração rápida em perguntas e respostas, pegar nas ferramentas, etc.</li> <li>– Orientação/planeamento da aprendizagem Formular e explicar o porquê dos objetivos da formação/ O que se segue depois da unidade de formação? /Primeiro questionar informação já conhecida, só depois continuar com informação desconhecida, informação sobre o decorrer: Quem faz o quê e quando? Como é feito o controlo?</li> <li>– Desenvolvimento do “Novo” Aproveitar as diversas possibilidades conforme o objetivo da formação: desenvolver perguntando, Fazer e imitar, Dar tarefas para resolver de forma autónoma / Importância da atividade do formando</li> <li>– Consolidação/Assegurar o “aprendido” Deixar praticar/ Deixar explicar oralmente/ Realizar um teste/ Fazer uma amostra de trabalho/ Diálogo Feedback/ Elogio e reconhecimento/ Crítica construtiva/ Criar possibilidades de transferência e aplicação/ Delegar</li> </ul> <p>Uma vez efetuada a apresentação sobre o tema, o formador aplica o exercício “Fases do Processo de Aprendizagem” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo) no qual será solicitado aos participantes que identifiquem uma tarefa prática que pretendam ensinar. Deverão seguidamente preparar o processo formativo tendo em consideração as fases do processo de aprendizagem já mencionadas.</p>

## BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO

## MÓDULO 1

## SUB-MÓDULO 1.3

## “COMO SE APRENDE”

**TEMÁTICAS:** Tipos e Modos de Aprendizagem

**OBJETIVOS:** Refletir sobre as formas pelas quais aprendemos

**DURAÇÃO:** 20 minutos

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Trabalho individual

**MATERIAL A UTILIZAR:** Canetas e cópias do exercício

## PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE – RESPOSTA ÀS SEGUINTE QUESTÕES:

- Distribuir a cada participante uma folha com as seguintes questões:
  1. *Identifique uma competência relevante que tenha aprendido e que utilize atualmente. Descreva-a e classifique o grau de performance que atingiu na escala de 1 a 5.*
  2. *Descreva como conseguiu chegar ao estágio atual. Se tiver havido retrocessos, caracterize-os e refira como os recuperou ou vai recuperá-los.*
  3. *Identifique e caracterize contributos relevantes dados por outrem para aprender esta competência.*
  4. *Esta competência é constituída por (em percentagem) conhecimentos declarativos (explicativos)\_\_\_\_, processuais \_\_\_\_\_, situacionais \_\_\_\_\_.*
  5. *Adquiri esta competência (em percentagem) em sala \_\_\_\_\_, autoestudo \_\_\_\_\_, na prática \_\_\_\_\_.*
- Permitir 10 minutos aos participantes para responderem.
- Em grupos de 3 a 6 pessoas, analisarem as respostas às questões, identificando aspetos comuns entre os processos e modos de aprendizagem individual.

## CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Após término, os grupos deverão discutir entre si:

- Sobre quais as formas mais eficazes de aprendizagem;
- Fatores facilitadores da aprendizagem;
- Processos de aprendizagem mais eficazes

Já com todo o grupo de formação, discutir/comparar o resultado final de todos os *focus-group*, devendo o formador registar as ideias-chave encontradas.

**MÓDULO 1**
**SUB-MÓDULO 1.3**
**“TESTE DE PNL”**

**TEMÁTICAS:** Estilos de Aprendizagem

**OBJETIVOS:** Identificar os contributos da programação neurolinguística para aprendizagem no posto de trabalho

**DURAÇÃO:** 25 minutos (aproximadamente)

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Trabalho individual

**MATERIAL A UTILIZAR:** Canetas e cópias do exercício

**PROCEDIMENTOS PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO**

Este questionário tem por objetivo avaliar as formas preferenciais de representação mental e está estruturado em conjuntos de três afirmações. Para cada conjunto de três afirmações dispõe de três pontos. Estes três pontos deverão ser repartidos pelas três questões da seguinte forma:

0 – Nada

1 – Pouco

2 – Médio




3 – Muito

		NS
1	Quando o seu interlocutor não o olha, tem a sensação de que ele não o está a escutar.	
2	É capaz de acompanhar uma conferência penosa sem nenhum suporte visual.	
3	É particularmente sensível à temperatura ambiente.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
4	Quando alguém lhe explica um caminho a seguir, sente necessidade de ter um mapa.	
5	Pode seguir o ritmo de uma música batendo palmas com as mãos.	
6	É do género “resistente” quando posto à prova.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
7	Quando alguém lhe lê uma carta pede em seguida para ver.	
8	Quando escuta em excerto de uma música consegue diferenciar cada instrumento separadamente.	
9	Gosta de criar relações estreitas com pessoas e coisas.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
10	Considera que o menor detalhe tem a sua importância.	
11	Faz frequentemente perguntas para melhor compreender.	
12	Aprecia as boas maneiras e o calor humano.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
13	Dá muita importância à expressão facial dos seus interlocutores.	
14	Sabe identificar uma nota falsa num excerto de música.	
15	“Ferve em pouca água” com muita facilidade.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>


































16	Consegue concentrar-se num trabalho mesmo com ruídos à sua volta.	
17	Irrita-se com gritos ou ruídos estridentes (toque do despertador, os gritos das crianças, o riscar do giz sobre quadros, etc..).	
18	Gosta de viver intensamente.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
19	Basta-lhe olhar para uma pessoa, dos pés até à cabeça, para ficar com uma ideia da sua personalidade.	
20	Toca ou gostaria de tocar um instrumento musical.	
21	Acontece-lhe ficar comprometido com situações embaraçosas.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
22	Memoriza facilmente os locais e as fisionomias.	
23	Deixa falar o seu interlocutor sem o interromper.	
24	Tem consciência do que é preciso fazer para resistir à tensão.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
25	Gosta de tirar fotografias para guardar recordações das pessoas e lugares.	
26	Consegue identificar pequenos ruídos (no motor do automóvel, num aparelho doméstico, num instrumento, etc....).	
27	É apertando a mão a alguém que fica com uma boa imagem da sua maneira de ser.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
28	Na publicidade as imagens chamam-lhe mais a atenção do que as músicas ou as palavras.	
29	Mantém consigo mesmo diálogos interiores.	
30	Prefere que lhe apresentem objetivos concretos.	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>

### COTAÇÃO DAS RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO

Para cada questão coloque o valor da resposta que deu.

VISUAL 		AUDITIVO 		CINESTÉSICO 	
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
16		17		18	
19		20		21	
22		23		24	
25		26		27	
28		29		30	
<b>TOTAL</b>		<b>TOTAL</b>		<b>TOTAL</b>	

**INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS**

	CARACTERÍSTICAS	PISTAS
<b>VISUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Maior importância ao aspeto do que ao conteúdo.</li> <li> Gosta de explicações concretas, claras e precisas.</li> <li> O menor detalhe tem importância.</li> <li> Tem necessidade de agitação e de ação.</li> <li> Gosta de resolver problemas no momento exato em que eles surgem.</li> <li> Gosta de fantasia, mas é preciso que ela tenha um lugar definido, perfeitamente enquadrado na vida.</li> <li> Prefere “comandar”.</li> <li> É particularmente sensível à opinião que os outros têm de si próprio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Tomar notas.</li> <li> Planos por escrito.</li> <li> Necessidade de ouvir os outros para ajudar a visualizar interiormente.</li> </ul>
<b>AUDITIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Predominância do conteúdo da mensagem sobre a forma.</li> <li> Dificuldade em manter o contacto ocular com o interlocutor sem ficar perturbado.</li> <li> Gosta de explicações curtas, mas bem sintetizadas.</li> <li> Demasiados detalhes impacientam-no.</li> <li> Prefere aprender mais com o diálogo do que com a leitura.</li> <li> Necessidade de refletir bem antes de agir.</li> <li> Gosta de ter uma certa liberdade de ação.</li> <li> Aceita de bom agrado ser “comandado”, sem ser um “seguidor”.</li> <li> Está sempre desiludido com os fracassos.</li> <li> Aceita sempre recomeçar as tarefas malsucedidas.</li> <li> Informa-se para evitar os mesmos erros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Fazer perguntas para clarificar alguns pontos.</li> <li> Alguns cuidados com a forma de falar, quando há necessidade de exprimir desagrado.</li> <li> Abordar primeiro o tema oralmente, antes do mundo silencioso da leitura.</li> </ul>
<b>CINESTÉSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Sensível à sua vivência interior.</li> <li> Necessidade de se sentir em comunicação com os seres e com as coisas.</li> <li> São os sentimentos e não as ideias que o fazem vibrar.</li> <li> Sensível às cores e odores.</li> <li> Particularmente emotivo.</li> <li> Gosta de sentir que o interlocutor o compreende e partilha os seus sentimentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Expressar os sentimentos tal como os sente.</li> <li> Afirmar-se pela sua personalidade e pela emotividade.</li> </ul>

**CONCLUSÃO DA ATIVIDADE**

O formando realiza um teste de autodiagnóstico para identificar qual é o seu estilo preferencial de apreensão da informação (visual, auditivo ou cinestésico).

O formando reflete acerca dos diferentes estilos que pode encontrar no contexto de tutoria e identifica a importância de adaptar as suas metodologias de formação ao estilo preferencial de apreensão do formando.

## MÓDULO 1

### SUB-MÓDULO 1.3

#### “FASES DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM”

**TEMÁTICAS:** Fases do processo de aprendizagem

**OBJETIVOS:** Reconhecer e aplicar as 4 fases do processo de aprendizagem

**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, que deverão de identificar algo que tenham aprendido;
- Distribua as instruções da atividade por cada um dos *focus-group*;
- Durante o período aproximado de 20 min, a partir de uma tarefa que pretenda ensinar, o grupo irá planear as ações a desenvolver em cada uma das fases do processo de aprendizagem;
- 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 que terá que formar no âmbito duma competência profissional que hoje domine. Analise com o seu grupo de trabalho que ações foram tomadas/executadas em cada uma das fases do processo de aprendizagem de modo a assegurar que o formando será capaz de executar a tarefa. Registe a informação na tabela abaixo.

FASE	DESCRIÇÃO
Início/Motivação	
Orientação/planeamento	
Desenvolvimento do “Novo”	
Consolidação/Assegurar o “aprendido”	

## CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Os formandos refletem sobre as propostas apresentadas e avaliam o grau de correspondência das ações propostas face a cada uma das 4 fases do processo de aprendizagem.

### **BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA**

- ANQEP. Relatório de Referenciação do Quadro Nacional de Qualificações ao Quadro Europeu de Qualificações (2013). Lisboa: ANQEP.
- Bernardo, S. S. (2010). Curso de aprendizagem Dual. Forma jovens para um emprego qualificado. *Dirigir & Formar*, 2, 58-61.
- Costa, E. (2015). Aprendizagem ao longo da vida: Conceito e políticas. *Dirigir & Formar*, 11, 52-57.
- 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*.
- Feliciano, P. (2017). (Trans)formar ao longo da vida: “Um” lugar de mudança e desenvolvimento. *Dirigir & Formar*, 14, 4-11.
- Jensen, E. (2000). *“O cérebro, a bioquímica e as aprendizagens”*. Lisboa: Edições Asa.
- Peliz, M. (2014). *Relatório Técnico: Ensino e Formação Profissional Dual*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- Pinto, J. (1996). *Psicologia da Aprendizagem: Concepções, Teorias e Processos*. Lisboa: IEFP.
- RASETH, A. (2000). *“Perfil e Funções do Formador”*. Lisboa: IEFP.
- Rocha, J. E. (1996). *Condições e Factores de Aprendizagem*. Lisboa: IEFP.
- Rothwell, William J. (2004). *Improving on-the-job training: how to establish and operate a comprehensive OJT program (2<sup>nd</sup> 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.
- Szwebs, C. (2009). *Facilitadores da Aprendizagem*. Dinamarca: AMU Nordjylland.

## MÓDULO 2 - INSTRUMENTOS DE SUPORTE À PRÁTICA PEDAGÓGICA

### COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

MÓDULO 2. INSTRUMENTOS DE SUPORTE À PRÁTICA PEDAGÓGICA (10 H)
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM</b>
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analisar postos de trabalho e identificar as competências a adquirir pelos formandos;</li> <li>– Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação;</li> <li>– Identificar os fatores relevantes no planeamento de unidades de formação;</li> <li>– Definir objetivos pedagógicos;</li> <li>– Aplicar métodos de formação no posto de trabalho de acordo com os objetivos definidos;</li> <li>– Caracterizar os elementos de uma avaliação objetiva;</li> <li>– Elaborar e aplicar instrumentos de avaliação;</li> <li>– Reconhecer a importância do <i>feedback</i> na formação no posto de trabalho.</li> </ul>
<b>CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS</b>
<b>SUB-MÓDULO 2.1. DO POSTO DE TRABALHO AO PLANEAMENTO DAS UNIDADES DE FORMAÇÃO (2H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Posto de trabalho: identificação das atividades e tarefas que o compõem</li> <li>– Referenciais de formação associados à função em aprendizagem</li> <li>– Fatores a ter em conta no planeamento de unidades de formação</li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 2.2. OBJETIVOS DE FORMAÇÃO E MÉTODOS PEDAGÓGICOS (4H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Formulação de objetivos pedagógicos</li> <li>– Níveis de objetivos</li> <li>– Objetivos operacionais</li> <li>– Metodologias de formação no posto de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Método do diálogo</li> <li>○ Método das quatro etapas</li> <li>○ Método da ação completa</li> </ul> </li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 2.3. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA FPCT (4H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fases de uma avaliação objetiva</li> <li>– Instrumentos de avaliação: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fichas de observação</li> <li>○ Listas de ocorrências</li> <li>○ Escalas de classificação</li> </ul> </li> <li>– Dar e receber <i>feedback</i>: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Modelo <i>sandwich</i></li> <li>○ Preparação do diálogo, realização e pós- diálogo</li> </ul> </li> </ul>
<b>AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ficha de Observação de participantes por módulo;</li> <li>– Bateria de Exercícios do Módulo 2.</li> </ul>

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). Estão ainda previstas situações de <b>brainstorming</b> (tempestade de ideias) e <b>role-play</b> (dramatização).
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 facilitação da aprendizagem não passa apenas pela abordagem que o Tutor revela na sua relação com o formando, ajustando táticas pedagógicas diferenciadas. Importa também, perceber qual a melhor forma de “entrega” de saberes ao formando. Isto é, como é que o Tutor que, sendo um especialista que sabe realizar muitas e diversas tarefas, consegue identificar quais as mais simples, quais as mais complexas e qual deverá ser a sequência de atividades formativas a desenvolver para promover uma aprendizagem progressiva e eficaz. Uma estruturação adequada de conteúdos e atividades formativas a par com a adequação das estratégias pedagógicas às idiossincrasias dos formandos, auguram melhores aquisições de competências e, por conseguinte, melhores desempenhos.

A formação no posto de trabalho, tal como qualquer outra modalidade 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 e identificar e sequenciar atividades de aprendizagem.

Para passar da dimensão do posto de trabalho para a dimensão formativa, o Tutor necessita suportar esta transição seguindo os passos tradicionais do planeamento em formação. Desde logo, identificando as competências a desenvolver e definindo os objetivos pedagógicos operacionais a serem alcançados, orientando posteriormente a estratégia pedagógica utilizando e ajustando os métodos pedagógicos aos formandos e ao contexto e, por último, assegurando a avaliação da aprendizagem utilizando instrumentos de avaliação que permitam que esta ocorra de forma concisa e isenta.

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 (2H)**

##### **ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO**

<b>OBJETIVOS A ATINGIR</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analisar postos de trabalho e proceder à descrição e análise de funções.</li> <li>– Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação;</li> <li>– Identificar os fatores relevantes no planeamento de unidades de formação.</li> </ul>
<b>ETAPAS</b>	<b>SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS</b>
1ª	<p><b>Aplicação da atividade - “Análise do Trabalho”.</b></p> <p>O formador prosseguirá a sessão com a aplicação da atividade “Análise do Trabalho” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo), agrupando os participantes por funções/profissões para que estes procedam a uma análise do seu trabalho, de modo a simplificar e identificar quais as atividades e tarefas que executam para estabelecer quais as tarefas que têm de ser aprendidas num contexto de tutoria e qual a sua sequência.</p>

##### **BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO**

<b>MÓDULO 2</b>	
<b>SUB-MÓDULO 2.1.</b>	
<b>“ANÁLISE DO POSTO DE TRABALHO 1”</b>	
<b>TEMÁTICAS:</b>	Do posto de trabalho ao planeamento de unidades de formação
<b>OBJETIVOS:</b>	Analisar a função e decompô-la em atividades e tarefas
<b>DURAÇÃO:</b>	40 minutos (aproximadamente)
<b>DIMENSÃO DO GRUPO:</b>	3 a 5 elementos
<b>MATERIAL A UTILIZAR:</b>	Canetas e cópias do exercício

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

- ✓ O formador pede aos formandos que se agrupem por profissão ou função;
- ✓ 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
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

### 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.

## SUB-MÓDULO 2.2. – OBJETIVOS DE FORMAÇÃO E MÉTODOS PEDAGÓGICOS (4H)

### ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Definir objetivos pedagógicos.</li> <li>– Aplicar métodos de formação no posto de trabalho de acordo com os objetivos definidos</li> </ul>	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1 <sup>a</sup>	<p><b><i>Brainstorming (Tempestade de Ideias) sobre Objetivos Pedagógicos. Apresentação de conceitos sobre a temática.</i></b></p> <p>O formador deverá iniciar esta etapa promovendo um <i>brainstorming</i> em torno do tema <i>Objetivos Pedagógicos</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"> <li>– Objetivos da formação e da aprendizagem;</li> <li>– Metodologias e técnicas de definição de objetivos;</li> <li>– Objetivos pedagógicos: função, níveis, componentes e domínios.</li> </ul>
2 <sup>a</sup>	<p><b><i>Aplicação da atividade “Objetivos Pedagógicos”.</i></b></p> <p>O formador deverá iniciar esta etapa realizando, primeiramente, uma aferição dos conhecimentos dos formandos através da aplicação do primeiro exercício. Após a realização do exercício o formador poderá aproveitar para introduzir uma apresentação, complementando com exemplos práticos, sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Redação de objetivos operacionais;</li> <li>– Conceito de competência;</li> <li>– Das competências aos objetivos.</li> </ul> <p>Posteriormente, aplica a <i>atividade “Objetivos Pedagógicos”</i> (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo) para estimular a prática de definição de objetivos.</p>

3ª	<p><b>Aplicação da atividade “Definir Objetivos Pedagógicos”.</b></p> <p>Após realizar a atividade anterior de modo a aferir a aplicação de conhecimentos, o formador nesta etapa solicita aos participantes a definição de objetivos operacionais tendo em consideração as unidades de formação resultantes de algumas das tarefas que desempenham diariamente.</p>
4ª	<p><b>Brainstorming (Tempestade de Ideias) sobre Métodos Pedagógicos em contexto real de trabalho. Apresentação de conceitos sobre a temática.</b></p> <p>O formador deverá iniciar esta etapa promovendo uma sessão de <i>brainstorming</i> em torno do tema <i>Métodos e Técnicas Pedagógicas</i>, solicitando aos formandos que refiram palavras ou expressões que façam lembrar a temática. O formador irá acrescentando as palavras e expressões ao seu PowerPoint e este exercício servirá de base para a apresentação que o formador realizará em seguida abordando os seguintes conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Metodologias e técnicas de ensino/ aprendizagem específicas para jovens (passivas e ativas);</li> <li>– Metodologias e técnicas de ensino/ aprendizagem específicas para adultos (passivas e ativas);</li> <li>– Metodologias e técnicas de ensino/ aprendizagem específicas para contextos de FPCT.</li> </ul>
5ª	<p><b>Aplicação da atividade “Ensinar como se faz uma Mousse de Chocolate”.</b></p> <p>O formador deverá iniciar esta etapa realizando, primeiramente, uma aferição dos conhecimentos dos formandos através da aplicação do exercício “<i>Ensinar como se faz uma Mousse de Chocolate</i>” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo). Após a realização do exercício o formador poderá aproveitar para introduzir uma apresentação, complementando com exemplos práticos, sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diferenças na aplicação dos diversos métodos pedagógicos;</li> <li>– Relação entre método pedagógico/domínio dos objetivos definidos;</li> <li>– Adequação dos métodos pedagógicos ao contexto formativo e às necessidades dos formandos.</li> </ul>

**BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO**

<b>MÓDULO 2</b>	
<b>SUB-MÓDULO 2.2.</b>	
<b>“OBJETIVOS PEDAGÓGICOS”</b>	
<b>TEMÁTICAS:</b> Objetivos pedagógicos	
<b>OBJETIVOS:</b> Identificar as características dos objetivos operacionais	
<b>DURAÇÃO:</b> 30 minutos	
<b>DIMENSÃO DO GRUPO:</b> Grupos de 2 a 3 elementos	
<b>MATERIAL A UTILIZAR:</b> Canetas e cópias do exercício	

### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- ✓ Dividir a turma em grupos de 2 a 3 pessoas, preferencialmente, agrupando os seus elementos por afinidade profissional (participantes com funções/profissões semelhantes);
- ✓ Distribuir as instruções da atividade por cada um dos participantes e atribuir um tempo de 15 minutos para resolverem as questões.
- ✓ Após a realização do exercício, analisar e discutir as respostas devendo o formador clarificar questões que tenham ficado por esclarecer no âmbito da definição de objetivos.

### Formular os objetivos da formação

Nos enunciados que se seguem procure identificar quais os componentes de um objetivo OPERACIONAL presentes, identificando desta forma quais os que estão corretamente descritos e quais os que estão incompletos.

		3 C's		
		Comportamento Esperado	Condições Realização	Critérios de êxito
1	O formando deverá montar uma peça utilizando um torno mecânico.			
2	O formando deverá valorizar a aplicação das regras de segurança no trabalho de exterior.			
3	O formando deverá citar 3 regras que demonstrem princípios de segurança, sem errar.			
4	O formando deverá responder a 20 questões sobre segurança, em 30 minutos.			
5	O formando deverá mostrar os seus conhecimentos sobre mecânica, no máximo em 1 hora, montando o motor do carro de acordo com as especificações.			
6	O formador deverá ensinar o formando a efetuar as recolhas de amostras, até ao final da manhã.			
7	O formando deverá enunciar oralmente as regras de segurança que presidem à operação de arranque do motor elétrico.			
8	O formando deverá medir corretamente com uma multímetro a potencia da corrente elétrica que passa nos fios elétricos.			
9	O formando deverá realizar 4 operações na máquina Xpto sem erros de cálculo.			
10	O formando deverá preparar o arranque da máquina, seguindo os passos indicados no manual de procedimentos, não falhando mais que um passo.			

### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Verificar a eficácia da aprendizagem sobre os componentes dos objetivos pedagógicos operacionais (comportamento esperado, condições de realização e critérios de êxito).

## SUB-MÓDULO 2.2.

### “DEFINIR OBJETIVOS PEDAGÓGICOS”

**TEMÁTICAS:** Objetivos pedagógicos

**OBJETIVOS:** Definir objetivos pedagógicos tendo por base uma lista de verbos de ação

**DURAÇÃO:** 30 minutos

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Grupos de 2 a 3 elementos

**MATERIAL A UTILIZAR:** Canetas e cópias do exercício de uma lista de verbos de ação

### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- ✓ Dividir a turma em grupos de 2 a 3 pessoas, preferencialmente, agrupando os seus elementos por afinidade profissional (participantes com funções/profissões semelhantes);
- ✓ Solicitar a cada grupo que selecione 2 tarefas identificadas no âmbito da função/profissão que desempenham e, de seguida deverão definir objetivos operacionais para essas mesmas tarefas, considerando que estas integram um plano de formação em contexto de trabalho;
- ✓ Após a realização do exercício, analisar e discutem as respostas devendo o formador clarificar questões que tenham ficado por esclarecer no âmbito da definição de objetivos.

### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

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.

## SUB-MÓDULO 2.2.

### “ENSINAR COMO SE FAZ UMA MOUSSE DE CHOCOLATE”

**TEMÁTICAS:** Métodos pedagógicos

**OBJETIVOS:** Aplicar métodos pedagógicos

**DURAÇÃO:** 60 minutos

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Grupos de 3 a 6 elementos

**MATERIAL A UTILIZAR:** Canetas e cópias do exercício de uma lista de verbos de ação

### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- ✓ Dividir a turma em grupos de 3 a 6 elementos, preferencialmente, agrupando os seus elementos por afinidade profissional (participantes com funções/profissões semelhantes);
- ✓ Distribuir por cada grupo uma cópia com a receita da “Mousse de Chocolate”;
- ✓ Atribuir de forma aleatória, um método pedagógico por cada um dos grupos, assegurando que todos os métodos pedagógicos são representados no total do grupo;
- ✓ Solicitar a cada grupo que prepare uma sessão de formação em que terão que ensinar os formandos a fazer uma mousse de chocolate utilizando o método que lhes foi atribuído;
- ✓ Cada grupo simula a sua sessão de formação, aplicando o método pedagógico;
- ✓ Após a realização do exercício, analisar e discutir as diferenças observadas em cada simulação realizada devendo o formador promover um debate sobre as diferenças, vantagens e desvantagens de cada um dos métodos pedagógicos.

### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Verificar de que forma os participantes aplicam a aprendizagem efetuada sobre os diferentes métodos pedagógicos.

Avaliar e diferenciar o impacto e aplicabilidade de cada um dos métodos pedagógicos em contextos de formação no posto de trabalho.

---

**SUB-MÓDULO 2.3. – ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA FPCT (4H)**


---

**ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO**

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Caracterizar os elementos de uma avaliação objetiva.</li> <li>– Elaborar e aplicar instrumentos de avaliação.</li> <li>– Reconhecer a importância da <i>feedback</i> na formação no posto de trabalho.</li> </ul>	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><b><i>Brainstorming (Tempestade de Ideias) sobre Avaliação na Formação. Apresentação de conceitos sobre a temática.</i></b></p> <p>O formador deverá iniciar esta etapa promovendo uma sessão de <i>brainstorming</i> em torno do tema Avaliação na Formação, solicitando aos formandos que refiram palavras ou expressões que façam lembrar a temática. O formador irá acrescentando as palavras e expressões ao seu PowerPoint e este exercício servirá de base para a apresentação que o formador realizará em seguida abordando os seguintes conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A importância da avaliação no processo formativo;</li> <li>– Princípios e métodos de avaliação;</li> <li>– Técnicas de avaliação da aprendizagem em contexto real de trabalho;</li> <li>– Instrumentos de avaliação da aprendizagem.</li> </ul>
2ª	<p><b><i>Aplicação da atividade “Instrumentos de Avaliação da Aprendizagem”.</i></b></p> <p>O formador, através desta atividade, solicita aos participantes que construam e apliquem diversos instrumentos de avaliação da aprendizagem.</p>

**BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO**

MÓDULO 2
SUB-MÓDULO 2.3
<b>“INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM”</b>
<b>TEMÁTICAS:</b> Avaliação da aprendizagem
<b>OBJETIVOS:</b> Criar um instrumento de avaliação da aprendizagem
<b>DURAÇÃO:</b> 50 minutos
<b>DIMENSÃO DO GRUPO:</b> Grupos de 3 a 6 elementos
<b>MATERIAL A UTILIZAR:</b> Canetas e folhas de papel

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- ✓ Os grupos de trabalho que prepararam as sessões de formação no exercício “Ensinar como se faz uma mousse de chocolate” voltam a reunir, desta vez, com o objetivo de elaborar um instrumento de avaliação a ser aplicado na sessão simulada que realizaram;
- ✓ Cada grupo elabora o seu instrumento de avaliação e aplica-o aos restantes colegas;
- ✓ Em conjunto os participantes devem analisar e discutir a eficácia dos instrumentos criados devendo o formador clarificar questões que tenham ficado por esclarecer no âmbito da construção e aplicação de instrumentos de avaliação da aprendizagem.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Partilha das reflexões de cada grupo acerca da importância e impacto da objetividade na avaliação da aprendizagem, assim como a relevância da construção de instrumentos que suportem a avaliação dos formandos relativamente a objetivos pedagógicos distintos e em momentos diferenciados do processo de formação.

#### **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.

- IEFPP (2004). *Guia para a conceção de cursos e materiais pedagógicos*. Coleção Metodologias de Formação. Lisboa: IEFPP.
- Lourdes, Maria de et al. (1998). *Definição de objetivos de Formação*. Lisboa: IEFPP.
- 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: IEFPP.
- 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 (2<sup>nd</sup> 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: IEFPP.
- Tira-picos, A. (1994). *A Avaliação Pedagógica na Formação Profissional: Técnicas e Instrumentos*. Lisboa: IEFPP.

## MÓDULO 3 - PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL

### COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

MÓDULO 3. PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL (10 H)
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM</b>
<p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Enquadrar o modelo individualizado de aprendizagem num Plano de Aprendizagem Individual;</li> <li>– Identificar as atividades do posto de trabalho críticas para o processo de aprendizagem;</li> <li>– Traduzir as atividades críticas do posto de trabalho numa sequência de atividades pedagógicas a partir de uma situação real;</li> <li>– Elaborar um Plano de Aprendizagem Individual;</li> <li>– Identificar pontos-chave na preparação da formação em contexto real de trabalho.</li> </ul>
<b>CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS</b>
<b>SUB-MÓDULO 3.1. PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO DE UM PERCURSO FORMATIVO EM CONTEXTO DE TRABALHO (4H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Contexto de aprendizagem individualizada da FPCT</li> <li>– Processo de integração do formando na empresa, na equipa de trabalho e na função em aprendizagem</li> <li>– Fases da planificação de um percurso formativo em FPCT <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Objetivos e contexto</li> <li>○ Identificação das tarefas a aprender na FPCT</li> <li>○ Ordenação de tarefas de aprendizagem</li> <li>○ Conteúdos a integrar na formação (<i>check-lists</i>, árvores de tarefas, guias de procedimentos, listas de competências)</li> <li>○ Momentos e instrumentos de avaliação ao longo do processo formativo em contexto de trabalho</li> <li>○ Recursos, materiais, equipamentos e/ou outros recursos para a FPCT</li> </ul> </li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 3.2. PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL (6H)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Elementos constituintes de um Plano de Aprendizagem Individual</li> <li>– Elaboração de um Plano Individual</li> </ul>
<b>AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ficha de Observação de participantes por módulo;</li> <li>– Bateria de Exercícios do Módulo 3.</li> </ul>
<b>METODOLOGIA(S)</b>
<p>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).</p>
<b>ESPAÇO FÍSICO</b>
<p>Sala de Formação equipada com computadores e <i>Data show</i> para suporte e projeção de apresentações multimédia.</p>

## FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DO MÓDULO

Para assegurar a eficácia da aprendizagem e o alcance dos objetivos de aprendizagem propostos, o Tutor quando aceita o desafio de formar um jovem ou um adulto no seu contexto de trabalho tem de considerar as condições em que esta formação ocorre. Desde logo, que tarefas e processos de trabalho é que deve integrar no percurso formativo que pretende desenvolver com o seu formando tendo em consideração o período de formação, as condições e recursos que possui para essa formação bem como o perfil de entrada do formando.

O Plano de Aprendizagem Individual (PAI) permite ao Tutor obter o suporte adequado ao plano formativo que pretende desenvolver com cada um dos seus formandos, dando corpo a todos os elementos referentes à operacionalização da formação em contexto real de trabalho.

## ROTEIRO DE TRABALHO DO MÓDULO

---

### SUB-MÓDULO 3.1. – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO DE UM PERCURSO FORMATIVO EM CONTEXTO DE TRABALHO (4H)

---

#### ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO

OBJETIVOS A ATINGIR	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Enquadrar o modelo individualizado de aprendizagem num Plano de Aprendizagem Individual;</li> <li>– Identificar as atividades do posto de trabalho críticas para o processo de aprendizagem;</li> <li>– Traduzir as atividades críticas do posto de trabalho numa sequência de atividades pedagógicas a partir de uma situação real;</li> <li>– Definir os objetivos de aprendizagem;</li> <li>– Definir como avaliar a aprendizagem.</li> </ul>
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><b><i>Apresentação de conteúdos inerentes à planificação e organização de um percurso formativo em contexto real de trabalho.</i></b></p> <p>Para iniciar esta etapa, o formador deve promover um debate em torno da temática da individualização da aprendizagem. Há medida que forem sendo introduzidos os aspetos relevantes, o formador deverá realizar uma breve apresentação referindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais as características de um contexto de aprendizagem individualizada, suas vantagens e pertinência;</li> <li>• Relembrando a missão e as funções do Tutor dando ênfase ao seu papel no contexto de integração do formando quer na organização, na equipa e, também, no âmbito da função em aprendizagem</li> </ul>

<b>2ª</b>	<p><b>Aplicação da atividade “Unidades de Formação no Posto de Trabalho”.</b></p> <p>O formador deverá começar por relembrar, utilizando o <i>PowerPoint</i>, quais os elementos do Planeamento de uma Unidade de Formação (análise do destinatário, conteúdos de formação/passos de trabalho), significado/motivação, objetivos de formação, indicações de tempo e duração das atividades, meios de formação, local e condições de formação, métodos de formação), destacando e correlacionando-os com os temas já abordados em módulos anteriores.</p> <p>Após este enquadramento, o formador deverá solicitar a constituição de grupos de formação e fornecer as instruções da atividade “Unidades de Formação no Posto de Trabalho” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo).</p> <p>A partir deste exercício os formandos poderão, através de uma situação concreta averiguar fases e elementos chave no planeamento de uma unidade de formação.</p>
-----------	--

#### BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO

<b>MÓDULO 3</b>
<b>SUB-MÓDULO 3.1.</b>
<b>“UNIDADES DE FORMAÇÃO NO POSTO DE TRABALHO”</b>
<b>TEMÁTICAS:</b> Planificar e organizar um percurso formativo em contexto real de trabalho
<b>OBJETIVOS:</b> Identificar os elementos necessários à planificação de uma unidade de formação
<b>DURAÇÃO:</b> 60 minutos
<b>DIMENSÃO DO GRUPO:</b> Grupos de 3 a 6 elementos
<b>MATERIAL A UTILIZAR:</b> folhas, canetas, marcadores, quadro ou <i>flip-chart</i> , computador, <i>PowerPoint</i>

<b>PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Divida a turma em grupos de 3 a 6 pessoas, preferencialmente, agrupando os seus elementos por afinidade profissional (participantes com funções/profissões semelhantes);</li> <li>– Peça-lhes para selecionarem uma tarefa que executam habitualmente e terão que formar e preparar um novo elemento da equipa para a executar corretamente (este novo elemento será um dos colegas de um outro grupo).</li> <li>– Se seguida deverá solicitar aos participantes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Que desenvolvam um objetivo de formação operacional. Como querem controlar o cumprimento do objetivo de formação?</li> <li>○ Que desenvolvam para o objetivo de formação o conteúdo de aprendizagem. Que conteúdos serão integrados? Que passos tem de seguir para executar a tarefa?</li> <li>○ Que elaborem um procedimento metodológico que assegure o cumprimento dos objetivos. Deverão criar um guião com um cronograma associado, indicando meios e materiais necessários.</li> </ul> </li> </ul>

- Identificar as atividades de aprendizagem a incluir e ordená-las
- No grupo, e após selecionar um outro participante para ser formando, cada um dos grupos irá simular uma sessão de formação, com uma duração máxima de 10 minutos, em que irá ensinar a executar total ou parcialmente a unidade de formação.
- Depois da simulação, o formador, o formando e restantes participantes discutem e fornecem feedback sobre as opções tomadas em termos de planeamento. Os grupos, quando simulam a sessão de formação, podem apresentar mais informação ou esclarecimentos que ajudem a compreender as opções de planificação e organização da unidade de formação.

### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador valida e reforça a integração dos elementos-chave da elaboração do planeamento de uma unidade de formação, fornecendo feedback sobre as estratégias e opções pedagógicas apresentadas e discutidas.

## SUB-MÓDULO 3.2 – PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL (6H)

### ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaborar um Plano de Aprendizagem Individual;</li> <li>– Identificar pontos-chave na preparação da formação em contexto real de trabalho.</li> </ul>	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><b>Aplicação da atividade “Elaborar um PAI”.</b></p> <p>O formador disponibiliza a cada um dos grupos de trabalho um exemplo do PAI - modelo de Plano de Aprendizagem Individual (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo). Utilizando este modelo os participantes deverão preparar e planear a formação para um novo elemento que irá integrar a equipa de trabalho e que se prevê estar em formação durante os próximos 3 meses.</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>
2ª	<p><b>Apresentação e análise dos PAI.</b></p> <p>Nesta etapa cada um dos grupos de trabalho apresentará aos demais elementos da turma o PAI elaborado. O formador deve promover um debate de grupo onde a análise e autoanálise do PAI sirva de base para o formador, em conjunto com os formandos, e as opiniões do restante grupo, exemplificarem diferentes formas de planificar o processo formativo em contexto real de trabalho. Esta atividade auxiliará os participantes a desenvolverem as competências pedagógicas necessárias à elaboração do seu PAI que integra a sua avaliação formativa.</p>

## BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO

**MÓDULO 3****SUB-MÓDULO 3.2.****“ELABORAR UM PLANO DE APRENDIZAGEM INDIVIDUAL”****TEMÁTICAS:** Plano de Aprendizagem Individual**OBJETIVOS:** Elaborar um Plano de Aprendizagem Individual**DURAÇÃO:** 120 minutos**DIMENSÃO DO GRUPO:** Grupos de 3 a 6 elementos**MATERIAL A UTILIZAR:** folhas, canetas, marcadores, quadro, *flip-chart*, computador, *PowerPoint***PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE**

- ✓ 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 para o grupo do seu PAI.
- ✓ 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.

**INSTRUÇÕES PARA O PARTICIPANTE**

Como Responsável de Equipa tem neste momento um novo elemento na sua equipa. Está convosco para adquirir as competências técnicas específicas para a função \_\_\_\_\_ no sector a que você pertence.

Este novo elemento chama-se Paulo e foi recentemente admitido na empresa e o objetivo é que venha a integrar a sua equipa pois estão com falta de pessoal e com excesso de trabalho. O formando possui um curso técnico-profissional e, à partida, pela informação que lhe foi fornecida pelos Recursos Humanos, está muito motivado para começar a trabalhar. Contudo, você tem um problema – está tão sobrecarregado com trabalho que teme não ter para formar devidamente este jovem.

Nos próximos 3 meses o Paulo irá estar convosco em formação de forma que, após este período, ele possa exercer a função \_\_\_\_\_ de forma autónoma.

Sabendo que este novo elemento irá iniciar a formação daqui a 2 semanas você (e restante grupo) irá elaborar o Plano de Aprendizagem Individual respeitante à formação do Paulo.

De acordo com as normas da empresa o PAI terá que ser elaborado no formulário fornecido.

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

### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador valida e reforça a integração dos elementos-chave da elaboração do Plano de Aprendizagem Individual, fornecendo feedback sobre as estratégias e opções pedagógicas apresentadas e discutidas.

### **BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA**

- De ketele, J. *et al.* (1998). *“Guia do Formador”*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Dias, J. M. (1992). *Elaboração de Programas de Formação*. Lisboa: IIEFP.
- 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* (2<sup>nd</sup> 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 4 - MOTIVAÇÃO NA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO

### COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

MÓDULO 4. MOTIVAÇÃO NA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO (10 H)
<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM</b></p> <p>Após a conclusão com aproveitamento deste módulo o formando estará apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Caraterizar a dinâmica de comunicação e interação Tutor-Formando como elemento de facilitação dos processos de aprendizagem;</li> <li>– Adaptar a comunicação ao jovem e ao adulto;</li> <li>– Reconhecer e aplicar técnicas que contribuem para eficácia da formação;</li> <li>– Reconhecer e aplicar estilos de liderança na gestão da relação pedagógica;</li> <li>– Caraterizar técnicas de mediação de conflitos;</li> <li>– Definir motivação em contexto de FPCT;</li> <li>– Identificar e desenvolver estratégias de motivação catalisadoras de uma aprendizagem mais eficaz.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS</b></p> <p><b>SUB-MÓDULO 4.1. COMUNICAÇÃO E RELAÇÃO PEDAGÓGICA (6H)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Importância da comunicação e da relação pedagógica na FPCT</li> <li>– Princípios básicos da comunicação interpessoal</li> <li>– Papel do tutor na comunicação pedagógica</li> <li>– Atitudes comunicacionais e seus efeitos</li> <li>– Estratégias de comunicação promotoras do diálogo positivo</li> <li>– Formandos difíceis e situações de conflito</li> </ul> <p><b>SUB-MÓDULO 4.2. ESTRATÉGIAS DE MOTIVAÇÃO NA FPCT (4H)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Definição de motivação em contexto de formação</li> <li>– Estratégias de motivação dos formandos em FPCT</li> <li>– Práticas pedagógicas promotoras da motivação em FPCT</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>AVALIAÇÃO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ficha de Observação de participantes por módulo;</li> <li>– Bateria de Exercícios do Módulo 4.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>METODOLOGIA(S)</b></p> <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. Estão ainda previstas situações de <i>focus-group</i> e <i>role-plays</i>.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ESPAÇO FÍSICO</b></p> <p>Sala de Formação equipada com computadores e <i>Data show</i> para suporte e projeção de apresentações multimédia.</p>

### *FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DO MÓDULO*

A Comunicação e Dinamização de Grupos em Formação, nem sempre são tarefas fáceis para os formadores e também para os Tutores. Pese embora, a relação com grandes grupos de formandos de maiores dimensões seja atenuada na formação que decorre no posto de trabalho, ela continua a assumir um papel preponderante no garante do processo de aprendizagem.

Neste sentido, a abordagem à Comunicação e variantes que lhe estão inerentes em formação (como p.e., mediação, estratégias de atuação, gestão de conflitos, gestão da diversidade, entre outras) são um dos pontos com especial relevo na formação de futuros Tutores.

O intuito é formar indivíduos autónomos, competentes, capazes de inovar e resolver problemas com eficácia perspetivando a melhoria contínua dos processos e, sempre que necessário, assegurando a criação de bases ao desenvolvimento de novas competências que consolidem ou complementem as competências base para o desempenho da função e/ou da profissão. Toda a Comunicação seja ela verbal ou não verbal, é importante e essencial para a eficácia e eficiência dos processos, neste caso, formativos.

Numa primeira parte pretende-se abordar a comunicação essencialmente do ponto de vista mais relacional, abordando os princípios básicos da comunicação, algumas técnicas ou formas de melhorar os processos comunicacionais, estilos de comunicação, o processo de liderança, trabalho colaborativo, entre outras.

Numa segunda parte, o objetivo consiste em utilizar os conhecimentos previamente adquiridos para adotar uma comunicação eficaz nos processos de mediação e gestão de conflitos, ao mesmo tempo, que permitirá potenciar estratégias capazes de motivar e mobilizar indivíduos mais resistentes para o processo de aprendizagem.

**ROTEIRO DE TRABALHO DO MÓDULO**
**SUB-MÓDULO 4.1 – COMUNICAÇÃO E RELAÇÃO PEDAGÓGICA (6H)**
**ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO**

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Caracterizar a dinâmica de comunicação e interação Tutor-Formando como elemento de facilitação dos processos de aprendizagem;</li> <li>– Adaptar a comunicação ao jovem e ao adulto;</li> <li>– Reconhecer e aplicar técnicas que contribuem para eficácia da formação;</li> <li>– Reconhecer e aplicar estilos de liderança na gestão da relação pedagógica;</li> <li>– Caracterizar técnicas de mediação de conflitos.</li> </ul>	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1ª	<p><b>Aplicação da primeira atividade - “Processo de Transmissão de Informação”.</b> Apresentação da Comunicação Relacional como temática de base do exercício aplicado.</p> <p>O formador poderá iniciar este sub-módulo colocando em prática a atividade “Processo de Transmissão de Informação” (ver Bateria de Exercícios do Sub-Módulo). Este jogo servirá de base para a exposição teórica, na medida em que começa a abordar a temática da comunicação.</p> <p>Após o debate entre formandos sobre as razões para as falhas de comunicação que aconteceram no jogo, o formador deverá iniciar a apresentação de conteúdos abordando os seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicação Pedagógica – importância e relevância;</li> <li>– Princípios básicos da comunicação interpessoal</li> <li>– Papel do Tutor na comunicação pedagógica</li> <li>– Fatores inibidores/potenciadores do relacionamento interpessoal e comunicacional;</li> <li>– Eficácia e Eficiência da comunicação: Estratégias de atuação.</li> </ul>
2ª	<p><b>Aplicação da segunda atividade - “Feedback”.</b> Apresentação sobre o Feedback, formas de fazer críticas construtivas e formas de reinterpretar a informação como temática de base do exercício aplicado.</p> <p>Neste exercício, o formador pede a colaboração de 4 voluntários para desempenharem, em grupos de 2, 2 <i>role-plays</i>, em que um desempenha o papel de Tutor e outro de formando. Numa das situações o Tutor deverá fornecer feedback positivo ao formando e noutra deverá dar feedback construtivo.</p> <p>A análise e discussão destes 2 <i>role-plays</i> servirão de base para a exposição teórica, na medida em que começa a abordar a temática do feedback. O formador deverá iniciar a apresentação de conteúdos abordando os seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Modelo <i>sandwich</i>: regras do feedback;</li> <li>– Como fazer uma crítica construtiva;</li> <li>– A importância do feedback no contexto de avaliação da aprendizagem.</li> </ul>

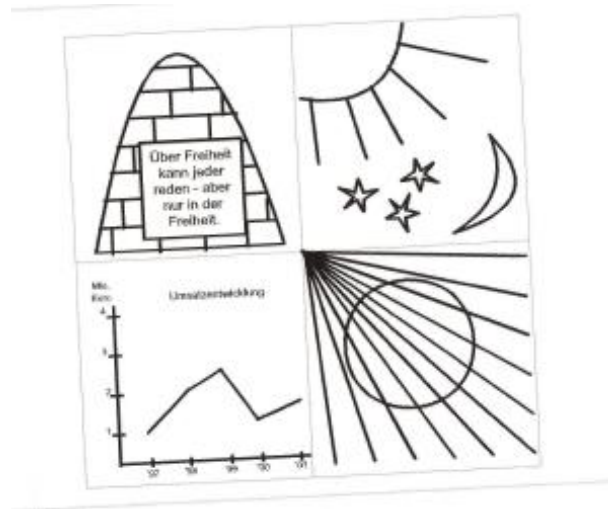
3 <sup>a</sup>	<p><b>Apresentação de conteúdos sobre a Liderança e Trabalho Colaborativo. Aplicação da segunda atividade - “Estilos de Liderança”</b></p> <p>O formador deverá iniciar esta etapa realizando uma abordagem teórico-prática às seguintes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabalho colaborativo;</li> <li>– Estilos de liderança e os seus efeitos na prática pedagógica.</li> </ul> <p>Após esta apresentação poderá aplicar a segunda atividade levando os formandos a compreender a importância dos estilos de liderança na prática pedagógica e noutras situações diversas (p.e., no mercado de trabalho).</p>
----------------	---

#### BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO

MÓDULO 4
SUB-MÓDULO 4.1.
<p><b>“PROCESSO DE TRANSMISSÃO DA INFORMAÇÃO”</b></p> <p><b>TEMÁTICAS:</b> Comunicação interpessoal e linguagem corporal</p> <p><b>OBJETIVOS:</b> Exemplificar os processos pelos quais ocorre a transmissão da informação”</p> <p><b>DURAÇÃO:</b> 20 minutos</p> <p><b>DIMENSÃO DO GRUPO:</b> Grupo de todos os participantes na ação de formação</p> <p><b>MATERIAL A UTILIZAR:</b> <i>PowerPoint</i> para projetar a imagem, caneta e <i>flip-chart</i></p>

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- ✓ Selecionar 6 voluntários que aceitem participar no exercício. Cinco dos voluntários são convidados a sair da sala para depois serem chamados um a um.
- ✓ Ao 6º participante (e ao restante grupo) é apresentado o slide com o desenho indicado em baixo, indicando ao formando que deverá memorizar o desenho com o maior pormenor possível.
- ✓ Após 1 minuto o projetor é desligado e o primeiro participante é chamado a entrar.
- ✓ O participante que visionou o desenho passa a descrevê-lo. Não são definidas regras relativamente à colocação de questões ou tomada de notas. Caso o participante solicite essas possibilidades, tal é permitido.
- ✓ Um após outro são agora chamados os restantes participantes que se encontram fora da sala para que todos oiçam a descrição do desenho feita pelo seu antecessor.
- ✓ Solicita-se ao último participante que faça o desenho, com base em tudo o que lhe foi dito, no *flip-chart*.
- ✓ Após isso, o slide é novamente apresentado e os desenhos são comparados.



#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Com esta a atividade importa analisar que no que se refere à transmissão de mensagens podem ser observados 3 fenómenos:

- Informações são omitidas (redução da complexidade);
- Novas informações adicionadas;
- As informações são alteradas.

Uma vez feita esta análise o formador pode concluir indicando que estes erros podem ser evitados se:

EMISSOR	RECETOR
Estruturar a informação Resumir Evitar paragens Evitar protelações Concentrar-se na transmissão do essencial Dar exemplos Visualizar Etc.	Escutar com atenção Tomar notas Repetir o escutado com as próprias palavras Perguntar Etc.

## MÓDULO 4

### SUB-MÓDULO 4.1.

#### “FEEDBACK”

**TEMÁTICAS:** Comunicação interpessoal e linguagem corporal

**OBJETIVOS:** Reconhecer e fornecer feedback eficaz

**DURAÇÃO:** 30 minutos

**DIMENSÃO DO GRUPO:** 2 grupos de 2 participantes

**MATERIAL A UTILIZAR:** Caneta e *flip-chart*

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- ✓ Selecionar 4 voluntários que aceitem participar no exercício. Dois voluntários assumem o papel de Tutores e os outros dois de formandos.
- ✓ O formador instrui um dos tutores para fornecer feedback positivo ao formando e instrui o outro para dar feedback construtivo.
- ✓ Um Tutor e um formando são convidados a sair da sala enquanto decorre o role-play do primeiro par.
- ✓ O primeiro par desenvolve o *role-play*, findo o qual o segundo par Tutor-formando realiza o role-play
- ✓ Após o *términus* do *role-play* o formador inicia um debate com base nos comportamentos observados nos *role-plays*.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Com esta a atividade importa quais as técnicas e estratégias a utilizar em momentos de feedback, impacto e efeito das mesmas nos formandos e explorar oportunidades de melhoria junto dos participantes, na sua qualidade de Tutores.

## MÓDULO 4

### SUB-MÓDULO 4.1.

#### “ESTILOS DE LIDERANÇA”

**TEMÁTICAS:** Estilos de Liderança

**OBJETIVOS:** Identificar os diferentes estilos de liderança e reconhecer o seu impacto nas práticas pedagógicas

**DURAÇÃO:** 50 minutos

**DIMENSÃO DO GRUPO:** 3 a 6 elementos

**MATERIAL A UTILIZAR:** Caneta, papel e palhinhas

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Este jogo pedagógico tem como objetivo colocar os formandos à prova perante um determinado estilo de liderança.

- ✓ Deverão ser criados papéis com os estilos de líder abaixo representados.
- ✓ Os formandos deverão, já divididos em grupos, nomear um líder.
- ✓ Cada líder retira um papel e vê o estilo de liderança que terá de desempenhar, sem que o restante grupo perceba que irá representar um papel.
- ✓ O grupo deverá, com palhinhas, construir um castelo seguindo as indicações do líder do seu grupo (não ultrapassar 15/20 minutos).

#### LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DOS DIFERENTES PERFIS DE LÍDER

##### LÍDER AUTORITÁRIO

- Dá ordens;
- Dirige;
- Supervisiona;
- Diz o que fazer, quando e como.

##### LÍDER BENEVOLENTE

- Partilha a decisão;
- Não coordena;
- Não toma a iniciativa;
- Não favorece a coesão interna do grupo.

##### LÍDER DEMOCRÁTICO/PARTICIPATIVO

- Delega responsabilidades;
- Distribui o poder de decisão;
- Valoriza as ideias e a iniciativa.

### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Após término, os grupos deverão discutir entre si:

1. O tipo de líder que o colega nomeado estaria a representar;
2. A forma como as decisões que foram tomadas tiveram implicações para o produto final;

Já com todo o grupo de formação, deverão discutir/comparar o resultado final de todos os grupos, verificando o tipo de liderança que permitiu obter resultados mais positivos e destacando as vantagens e desvantagens de cada estilo de liderança.

## SUB-MÓDULO 4.2. – ESTRATÉGIAS DE MOTIVAÇÃO NA FPCT (4H)

### ESTRUTURAÇÃO PEDAGÓGICA DO SUB-MÓDULO

OBJETIVOS A ATINGIR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Definir motivação em contexto de FPCT;</li> <li>– Identificar e desenvolver estratégias de motivação catalisadoras de uma aprendizagem mais eficaz.</li> </ul>	
ETAPAS	SEQUÊNCIA DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
1 <sup>a</sup>	<p><b><i>Sessão de Brainstorming (Tempestade de Ideias) sobre o conceito de Motivação em contexto de formação no Posto de Trabalho.</i></b></p> <p>O formador inicia a sessão com um <i>Brainstorming</i> subordinado ao tema da Motivação em contexto de formação no local de trabalho.</p> <p>Após a análise das representações verificadas pelos contributos dos participantes, o formador agrupará os conjuntos de contributos que se assemelham identificando desde já pontos comuns.</p> <p>Posto isto, o formador solicitará aos participantes que em pequenos grupos (3 a 6 participantes) escrevam uma definição de Motivação em contexto de formação no local de trabalho.</p>
2 <sup>a</sup>	<p><b><i>Apresentação de conteúdos sobre a Motivação. Aplicação da atividade - “Formandos com Problemas de Motivação”.</i></b></p> <p>O formador inicia esta etapa pedindo aos participantes que identifiquem todos os problemas de motivação que podem ocorrer em contexto de formação no local de trabalho. Depois de agruparem os problemas e, em grupos, os participantes deverão explorar que estratégias poderão ser utilizadas para colmatar ou resolver esses problemas.</p> <p>Após a apresentação das soluções identificadas pelos formandos, o formador deverá proceder a uma abordagem teórico-prática às seguintes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fatores, princípios e técnicas de motivação</li> </ul>

## BATERIA DE EXERCÍCIOS DO SUB-MÓDULO

## MÓDULO 4

## SUB-MÓDULO 4.2.

## “FORMANDOS COM PROBLEMAS DE MOTIVAÇÃO”

**TEMÁTICAS:** Motivação

**OBJETIVOS:** Identificar problemas de motivação e respetivas estratégias de resolução

**DURAÇÃO:** 30 minutos

**DIMENSÃO DO GRUPO:** grupos de 3 a 6 participantes

**MATERIAL A UTILIZAR:** Canetas/marcadores, cartões de 10cm x 7cm, quadro branco ou *flip-chart*

## PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

- O formador distribui 10 cartões de 10cm x 7cm por cada um dos participantes.
- Em pequenos grupos (3 a 6 participantes) todos os participantes registam todas as situações de motivação no contexto de formação no local de trabalho que conseguirem identificar (registam uma ideia em cada cartão).
- No quadro branco ou num *flip-chart* solicita aos participantes que agrupem esses problemas em categorias que os próprios grupos poderão definir.
- Uma vez efetuado o agrupamento dos problemas, cada grupo deve explorar e identificar estratégias motivacionais distintas para fazer face a cada um dos tipos de problemas.
- Cada grupo apresenta as soluções que identificou.
- O formador promove um debate exploratório sobre as vantagens e desvantagens de cada uma das abordagens referidas.

## CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá explorar as soluções identificadas pelos grupos ajustando ou completando as mesmas sempre que necessário.

### **BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA**

- Cardim, L. *et al.* (1992). “A Comunicação”. Lisboa: IEFP.
- Dias, J. M. (1996). “A Comunicação Pedagógica”. Lisboa: IEFP.
- Eco, U. *et al.* (1989) “*Psicologia do Vestir*”. Lisboa: Assírio e Alvim.
- Esperança, E. J. (1993). “*Comunicação Não Verbal*”. Lisboa: IEFP.
- Molnar, J., & Watts, B. (2002) - Structured on-the-job training: Effectively Training Employees with Employees. Virginia: West Virginia University.
- Pease, A. (2002). “Linguagem Corporal”. Lisboa: Editorial Bizâncio.
- Penim, A. (2008). Comunicar em formação. *Formar*, 62, 38-41.
- Penim, A. (2008). Novos tempos, novas competências, novas estratégias pedagógicas. *Formar*, 72, 38-41.
- Pinto, A. (1996). “*Dinâmica do Relacionamento Interpessoal: Roteiro de Animação Pedagógica*”. Lisboa: IEFP.
- Pinto, A. (1996). “*Dinâmica do Relacionamento Interpessoal*”. 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* (2<sup>nd</sup> Ed.), San Francisco: William J. Rothwell, H. C..
- Sefurado, M. (1993). “*Animação de grupos e Liderança*”. Lisboa: IEFP.
- Sisson, G. R. (2001). *Hands-On Training: A Simple and Effective Method for on the Job Training*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.