

REFERENCIAL DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA  
CONTÍNUA DE FORMADORES

# FORMADOR DE FORMADORES



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**REFERENCIAL DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA  
CONTÍNUA DE FORMADORES**

A large, stylized graphic of a human figure in a light beige color, composed of rounded shapes for the head, torso, and limbs. The figure is positioned in the background, behind the main title.

# **FORMADOR DE FORMADORES**

**1ª Edição - Julho de 2016**

**2ª Edição - Abril de 2021**

**3ª Edição - Janeiro de 2022**

## ÍNDICE

1. Enquadramento .....	5
2. Finalidades .....	9
3. Destinatários .....	11
4. Condições de acesso .....	13
5. Objetivos gerais/competências visadas .....	15
6. Elementos Estruturantes – Elenco modular .....	17
7. Metodologias e Estratégias de Formação .....	322
8. Avaliação.....	355
9. Perfil dos Formadores .....	477
Anexos.....	1
Anexo 1 - Instrumentos de verificação das condições de acesso .....	2
Anexo 2 – Módulo 1 .....	7
A. Composição do Módulo.....	7
B. Roteiro de Trabalho .....	8
C. Bateria de Exercícios .....	17
D. Bibliografia Aconselhada.....	23
Anexo 3 – Módulo 2 .....	25
A. Composição do Módulo.....	25
B. Roteiro de Trabalho .....	26
C. Bateria de Exercícios .....	32
D. Bibliografia Aconselhada.....	34
Anexo 4 – Módulo 3 .....	35

## REFERENCIAL DE FORMAÇÃO CONTÍNUA DE FORMADORES – FORMADOR DE FORMADORES

A. Composição do Módulo.....	35
B. Roteiro de Trabalho .....	36
C. Bateria de Exercícios .....	41
D. Bibliografia Aconselhada.....	53
Anexo 5 – Módulo 4 .....	55
A. Composição do Módulo.....	55
B. Roteiro de Trabalho .....	56
C. Bateria de Exercícios .....	61
D. Bibliografia Aconselhada.....	63
Anexo 6 – Módulo 5 .....	65
A. Composição Dos Módulos .....	65
B. Roteiro de Trabalho .....	66
C. Bateria de Exercícios .....	71
D. Proposta de desenvolvimento de Portefólio Reflexivo do Formador.....	75
E. Bibliografia Aconselhada .....	76

## 1. ENQUADRAMENTO

---

A formação profissional assume um papel central e de crescente importância (a par da educação) perante os novos desafios que surgem no país e, na União Europeia: globalização, envelhecimento da população, emergência e utilização crescente de novas tecnologias e consequente necessidade de atualização e aquisição de competências<sup>1</sup>.

Neste contexto, a formação para Formador de Formadores, possui um carácter estratégico na medida em que permite potenciar as competências dos profissionais e as novas exigências do mercado de trabalho, dinamizando novas estratégias de aprendizagem, de atitude profissional, de inovação e de aumento dos padrões de qualidade nos sistemas de educação-formação-trabalho.

A formação de formadores constitui um meio privilegiado de intervenção para a mudança dos sistemas socioprofissionais, pelo seu efeito multiplicador. Assim, os formadores que ministram esta formação assumem uma elevada importância, na medida em que irão preparar os seus formandos para ministrarem formação em diversas áreas, o que significa que irão influenciar a produção de qualificações no conjunto da atividade económica do país.

Neste sentido, e tomando o Formador de Formadores como um *modelo* ao nível do desempenho da sua atividade, este deverá, ainda, ser impulsionador no desenvolvimento rigoroso da formação acautelando incoerências entre o seu desempenho enquanto formador e os conteúdos que se encontra a transmitir. O contexto atual define que estes profissionais, participem na conceção, desenvolvimento, acompanhamento e na avaliação da formação [Inicial e Contínua] de formadores e de outras figuras da área, intervindo ainda em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de formadores.

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e, a melhoria da qualidade da formação profissional, das suas práticas e dos seus resultados, exige uma atuação que promova a capacidade técnica e pedagógica dos formadores, através do reforço permanente das suas competências.

---

<sup>1</sup> SIMÕES, Maria Francisca e SILVA, Maria Pastora (2008). A operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais - *guia de apoio*, Lisboa, ANQ.

Assim, numa lógica de aprendizagem ao longo da vida, este referencial desenvolve-se essencialmente sobre o objetivo definido pela Portaria n.º 214/2011 de, 30 de maio, para a Formação Contínua de Formadores:

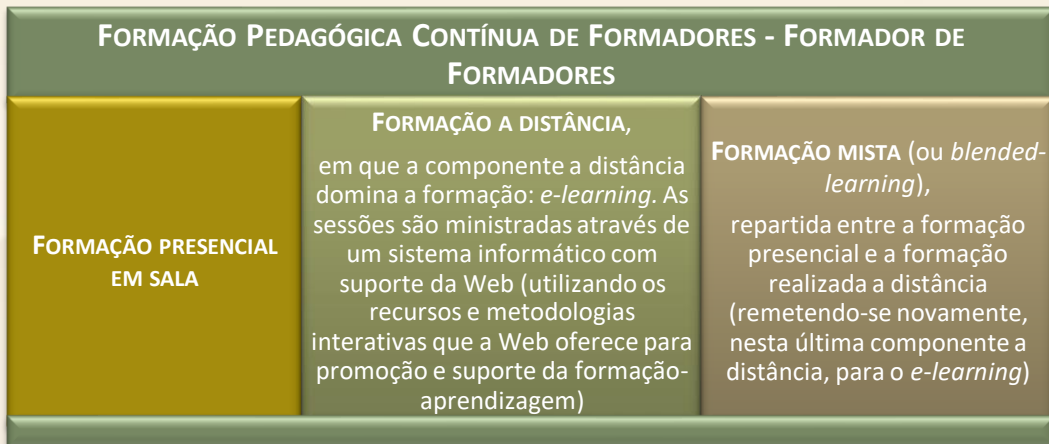
Promoção da Formação Contínua dos Formadores, salientando a necessidade da sua atualização permanente, em especial daqueles que intervêm em ações dirigidas a públicos desfavorecidos, na mediação da formação, na formação de formadores, na formação a distância, na formação em contexto de trabalho, na gestão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

Para responder às orientações da Portaria decorrentes do processo de revisão da legislação de enquadramento da atividade de formador foi necessário adaptar/conceber os **Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores** à luz das novas perspetivas técnico-pedagógicas e fazer uso das recentes investigações no domínio da formação, considerando a experiência adquirida, os constrangimentos observados e a evolução, entretanto, verificada ao nível do perfil de competências do formador.

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

A duração destes referenciais deve ser estruturada numa base variável de 10 horas sendo que, para o perfil de Formador de Formadores optou-se por uma duração de 50 horas, dada a complexidade da atividade que o formador desempenhará, estando afeto à formação de futuros formadores, não só pela via da Formação Pedagógica Inicial e Contínua de Formadores, como também pela intervenção no processo de RvccFor - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências do Formador.

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



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

A Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Formadores pretende assegurar que os Formadores com Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) que pretendam desenvolver a atividade Formadores de Formadores possuam competências que permitam:

- Participar e/ou conceber/validar referenciais de formação de formadores;
- Conceber, adaptar e/ou participar no desenvolvimento e adaptação de Programas ou conteúdos curriculares específicos da formação de formadores, articulando com o/a gestor/a/coordenador/a de formação e demais elementos da equipa técnico-pedagógica e planificar a formação;
- Conceber e/ou participar na conceção e adaptação dos recursos técnico-pedagógicos e na validação dos mesmos;
- Participar na avaliação e reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida dos Formadores;
- Participar na definição de percursos individuais de formação de formadores;
- Utilizar métodos didáticos e pedagógicos e recursos técnico-pedagógicos que permitam aos formandos experienciar as des/vantagens do método escolhido;
- Promover a reflexão na equipa de formandos sobre a adequação das várias escolhas pedagógicas efetuadas;
- Acompanhar a conceção e implementação de projetos pedagógicos dos formandos/ formadores;
- Avaliar os projetos pedagógicos dos formandos/formadores;

- Apoiar o formando/formador na relação com a entidade onde os projetos pedagógicos se desenvolvem;
- Acompanhar a construção de portfólios e avaliar os mesmos;
- Preparar, acompanhar e avaliar simulações pedagógicas;
- Incentivar os diferentes grupos de formandos a constituírem-se como comunidades de aprendizagem colaborativa;
- Dinamizar e/ou participar em grupos ou comunidades de aprendizagem colaborativa.

## 2. FINALIDADES

---

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

A principal finalidade do Curso de Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Formadores é dotar os formandos com competências relacionadas com a conceção, o desenvolvimento, o acompanhamento e a avaliação da formação [inicial e contínua] de formadores e de outras figuras da área, bem como de competências que lhes permitam intervir em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de formadores.

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



### 3. DESTINATÁRIOS

---

A Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Formadores é dirigida a formadores e/ou especialistas da formação (detentores do CCP ou formadores excecionados ao abrigo do n.º 2 do artigo 2º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio), que pretendam adquirir o Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE) de Formador de Formadores para ministrar ações de Formação Pedagógica Inicial [e Contínua] de Formadores ou intervir em processos de RvccFor.



## 4. CONDIÇÕES DE ACESSO

---

As condições de acesso à Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Formadores exigem que os candidatos reúnam os seguintes requisitos:

- Qualificação de nível superior;
- Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) ou a exceção prevista no n.º 2 do artigo 2º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio;
- 150 horas, comprovadas, de experiência formativa, enquanto Formador (independentemente do curso de formação);
- Competências digitais<sup>2</sup>, nomeadamente, processamento de texto (nível independente), criação de conteúdos (nível básico), comunicação (nível básico), resolução de problemas (nível básico) e segurança da informação (nível independente).

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

- Interesse, motivação e disponibilidade para a realização da ação de formação;
- Experiência profissional mínima de 3 anos;
- Expectativas e necessidades de formação;
- Relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação e interação, capacidade de estabelecer relações interpessoais empáticas, tolerância, capacidade facilidade de cooperação e de trabalho em equipa, capacidade de coordenação de trabalho, sensibilidade e abertura a situações complexas, capacidade de adaptação a diferentes situações, indivíduos e contextos, ...)
- Competências pessoais e sociais adequadas à função: autonomia, assertividade, capacidade de resolução de problemas, sentido de organização e orientação para os objetivos e resultados, espírito empreendedor, iniciativa, criatividade, inovação, flexibilidade, ...);
- Experiência como utilizador de informática e da Internet e preferencialmente com experiência na comunicação *Online* por meios escritos, áudio ou vídeo; e,
- Outras que se venham a verificar necessárias para a concretização do objetivo da formação.

---

<sup>2</sup> Utilizado o referencial de competências digitais definido para o Europass

O processo de seleção dos candidatos à formação deverá 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 Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Formadores é necessário:

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

Após análise curricular e das **fichas de inscrição** (cf. Anexo 1) para despiste dos casos não enquadráveis nas condições de acesso, são convocados os candidatos para o preenchimento de um **questionário de seleção** (cf. Anexo 1) ou realização de **entrevistas individuais** para avaliação das expectativas.

## 5. OBJETIVOS GERAIS/COMPETÊNCIAS VISADAS

---

Tendo em conta as finalidades anteriormente expostas, com a frequência da formação, os formandos devem ser capazes de:

- Identificar necessidades de competências e de formação que permitam traçar perfis de formação;
- Planear a formação com base nas necessidades identificadas e nos perfis de formação traçados;
- Conceber/adaptar/validar perfis de competências, referenciais de competências e de formação e os respetivos recursos técnico-pedagógicos;
- Articular com a equipa pedagógica para conceber, adaptar e participar no desenvolvimento de programas formativos ou conteúdos curriculares de formação de formadores;
- Aprofundar conhecimentos ao nível da conceção e elaboração de programas de formação e materiais pedagógicos;
- Aplicar métodos, técnicas pedagógicas e de investigação de acordo com a modalidade de intervenção formativa;
- Dinamizar, participar e animar grupos ou comunidades de prática/aprendizagem colaborativa;
- Acompanhar e avaliar simulações pedagógicas e outros momentos de avaliação das aprendizagens e da formação.
- Intervir em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de formadores (RvccFor);
- Elaborar e acompanhar a construção de portefólios;
- Acompanhar a conceção e implementação de projetos pedagógicos/de formação dos formandos/formadores;
- Definir percursos individuais de formação de formadores e medidas de aprendizagem ao longo da vida;
- Ministras ações de formação pedagógica inicial de formadores.



## 6. ELEMENTOS ESTRUTURANTES – ELENCO MODULAR

### 6.1 ELENCO MODULAR

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua Formadores – Formador de Formadores organiza-se em **percursos estruturados de forma modular**, podendo ser dinamizado através de diferentes modalidades de intervenção formativa:

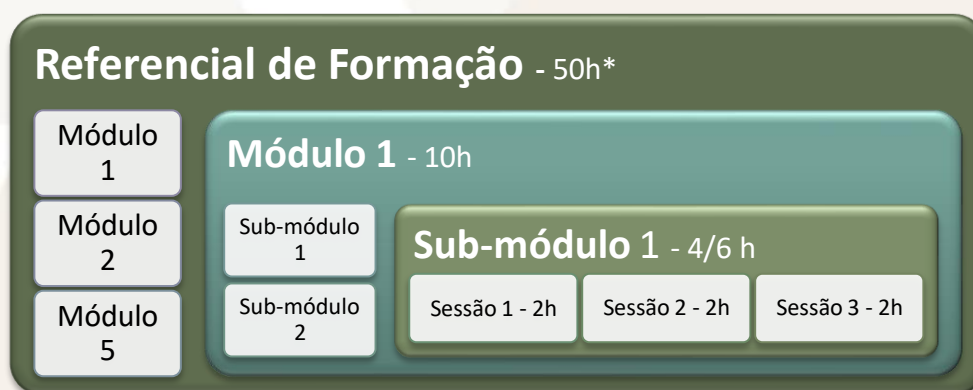
- formação presencial;
- formação a distância (*e-learning*); e
- formação mista (*blended-learning*).

O referencial de Formação tem uma **duração de referência** de 50 horas. Dependendo da modalidade de intervenção, a dimensão dos grupos pode ser:

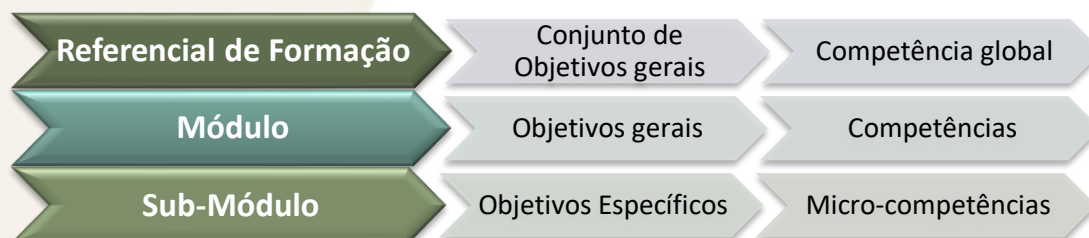
- na formação presencial, entre 8 a 18 participantes;
- na formação em *e-learning* e *b-learning*, entre 8 a 25 participantes<sup>3</sup>.

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

#### ESTRUTURA DO REFERENCIAL



\* duração de referência



<sup>3</sup> Na realização das sessões síncronas o grupo de formandos deve ser dividido em dois subgrupos sempre que existam mais de 12 formandos.

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua Formadores – Formador de Formadores encontra-se estruturado em 5 módulos de formação de 10 horas cada. Estes módulos contemplam 2 sub-módulos de 4 ou 6 horas organizados em sessões de 2 horas, pelo que a cada módulo correspondem 5 sessões de formação.

Estão organizados segundo as competências a adquirir e os conteúdos estruturantes de cada sub-módulo.

Por questões pedagógicas, **a ação de formação deverá ser assegurada por um conjunto diversificado de formadores** cujo curriculum melhor se adequa aos diferentes módulos, não sendo possível que a ação seja assegurada por apenas um formador.

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, 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 realização de Simulações Pedagógicas

De modo a assegurar, pelos participantes, a consolidação dos resultados de aprendizagem e o reforço das competências visado neste referencial, **é recomendável que cada módulo de 10 horas não tenha uma duração inferior a 5 dias úteis.**

Este percurso formativo deverá ser realizado num período máximo de 6 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, ainda, pela distribuição horária.

#### MF1 – DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO (10H)

- *SubM1.1* – Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação
- *SubM1.2* – Referenciais de Competências
- *SubM1.3* – Referenciais de Formação

#### MF2 – CONCEÇÃO DA FORMAÇÃO (10H)

- *SubM2.1* – Recursos Didáticos e Multimédia
- *SubM2.2* – Comunidades de Prática

#### MF3 - DINÂMICA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA (10H)

- *SubM3.1* – Reconhecer, Validar e Certificar Competências Pedagógicas do Formador
- *SubM3.2* – Portefólio reflexivo do formador

#### MF4 – METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS (10H)

- *SubM4.1* – Métodos e Técnicas Pedagógicas
- *SubM4.2* – Organização de Projetos Pedagógicos

#### MF5 - SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS (10H)

- *SubM5.1* – Organização e Acompanhamento
- *SubM5.2* – Avaliação e Encaminhamento de Formandos

A estruturação programática do referencial de formação foi concebida tendo em consideração três dimensões, definidas na Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio:

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

Cada dimensão engloba um conjunto de módulos cujos conteúdos são basilares para a Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Formadores, os quais serão

operacionalizados de acordo com uma duração mínima exigível (10 horas) definida para a formação presencial.

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

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

MÓDULOS DE FORMAÇÃO	DIMENSÕES DE ANÁLISE		
	PEDAGÓGICA	CIENTÍFICA E/OU TECNOLÓGICA	ESTUDO OU INVESTIGAÇÃO OPERACIONAL
MF1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO	✓	✓	✓
MF2. CONCEÇÃO DA FORMAÇÃO	✓	✓	✓
MF3. DINÂMICA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	✓	✓	
MF4. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS	✓	✓	✓
MF5. SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS	✓	✓	

## MÓDULO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO

### COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR

Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:

- Identificar as etapas de diagnóstico de necessidades de competências/formação;
- Identificar métodos e técnicas de diagnóstico de necessidades de competências/formação;
- Selecionar as técnicas e os instrumentos de diagnóstico de necessidades mais adequados;
- Organizar a informação resultante do diagnóstico de necessidades;
- Reconhecer a importância do diagnóstico de necessidades e do perfil de competências para a construção de referenciais;
- Identificar e descrever os elementos-chave do perfil de competências;
- Construir Referenciais de competências a partir do diagnóstico de necessidades;
- Identificar as fases de conceção/adaptação de perfis de competências;
- Construir referenciais de formação a partir de perfis e/ou referenciais de competências;
- Selecionar métodos e técnicas adequadas ao desenvolvimento de referenciais de formação;
- Identificar as fases orientadoras para a conceção e adaptação de referenciais de formação.

### CONTEÚDOS

#### SUB-MÓDULO 1.1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO

- Métodos e Técnicas de Identificação de Necessidades de Competências e de Formação
- Etapas do Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação:
  - Análise do contexto de partida (Caracterização do posto de trabalho/organização/sector/região; análise das expectativas e motivações);
  - Identificação das competências exigidas;
  - Identificação das competências a adquirir;
  - Preparação dos planos de ação;
  - Validação.
- Instrumentos de Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação (inquérito por entrevista, inquérito por questionário, análise documental, observação direta, *focus-group*, estudos de caso, avaliação de desempenho, análise da oferta formativa, análise custo-benefício, ...)
- Critérios de seleção das técnicas e instrumentos de Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação: qualitativos e quantitativos – vantagens e desvantagens
- Análise das Necessidades de Competências e de Formação: tratamento de dados e interpretação dos resultados
- Identificação e análise de referenciais de competências, referenciais de formação e estudos de diagnóstico de necessidades de competências e de formação sectoriais e/ou profissionais.

#### SUB-MÓDULO 1.2. REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS

- Métodos e técnicas de conceção e adaptação de referenciais de competências
- Conceção de referenciais de competências: das necessidades de competências à definição do referencial
- Fases da Conceção e/ou adaptação de referenciais de Competências:
  - Análise do contexto de partida – análise de perfis de competências e das necessidades de competências;
  - Mapeamento das Unidades de Competências - identificação das áreas funcionais, atividades, competências e Unidades de competências;
  - Identificação de competências – tipologias (Transversais e Específicas) e áreas de competência;
  - Caracterização das Unidades de Competências – definição dos elementos constituintes das Unidades de Competências: Realizações profissionais, Critérios de Desempenho, Evidências de produto/outputs produzidos, capacidades, atitudes e conhecimentos, Recursos externos e Condições de contexto;
  - Validação das Unidades de Competências.

## MÓDULO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO

### CONTEÚDOS

#### SUB-MÓDULO 1.3. REFERENCIAIS DE FORMAÇÃO

- Métodos e técnicas de conceção e adaptação de referenciais de formação
- Fases da Conceção e/ou adaptação de referenciais de formação:
  - Análise do contexto de partida – análise das competências e definição de objetivos;
  - Desenho da proposta formativa – organização dos objetivos por área de saber e construção de itinerários de aprendizagem prática, teórica e em contexto de trabalho;
  - Organização das sequências pedagógicas – definição e sequenciação de conteúdos segundo uma estrutura modular e seleção de estratégias de aprendizagem;
  - Elaboração dos recursos didáticos e multimédia e preparação dos equipamentos de apoio - conceção, validação e produção de recursos didáticos e multimédia;
  - Construção da estratégia avaliativa – definição da estratégia de avaliação;
  - Validação dos referenciais de formação.

### AVALIAÇÃO

- Ficha de Observação de Participantes por Módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 1

## MÓDULO 2. CONCEÇÃO DA FORMAÇÃO

### COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR

Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:

- Identificar o papel da tecnologia na conceção de recursos didáticos e multimédia;
- Construir e adaptar recursos didáticos e multimédia, tendo em conta os métodos, técnicas e as características-chave (criatividade, inovação, interatividade e carga cognitiva);
- Identificar ferramentas e *software* de apoio ao desenvolvimento de recursos multimédia;
- Identificar critérios que podem condicionar a escolha dos recursos didáticos e multimédia;
- Reconhecer as vantagens da utilização de vários recursos multimédia na formação;
- Identificar as vantagens, desvantagens e riscos das Comunidades de prática;
- Identificar as principais redes de cooperação e aprendizagem de formadores de formadores;
- Descrever o papel do tutor/formador enquanto dinamizador/mediador de Comunidades de prática;
- Construir, animar e gerir uma Comunidade de prática.

### CONTEÚDOS

#### SUB-MÓDULO 2.1. RECURSOS DIDÁTICOS E MULTIMÉDIA

- Relação tecnologia-pedagogia na conceção de recursos didáticos e multimédia
- Métodos e Técnicas para a conceção e adequação de recursos didáticos e multimédia (para formação presencial e a distância)
- Princípios da aprendizagem multimédia para elaboração de recursos para a formação
- Criatividade e inovação na conceção de recursos para a formação
- Interatividade na construção de recursos multimédia
- A carga cognitiva e a conceção de recursos multimédia
- Ferramentas e *software* de apoio ao desenvolvimento de recursos multimédia
- Critérios de seleção dos recursos didáticos e multimédia em função das características dos destinatários, objetivos de aprendizagem, conteúdos programáticos e forma de organização da formação (presencial e a distância)
- Vantagens/desvantagens na utilização de vários recursos didáticos e multimédia

#### SUB-MÓDULO 2.2. COMUNIDADES DE PRÁTICA

- Comunidades de prática (CdP) enquanto solução de trabalho e de aprendizagem colaborativa
- Vantagens, desvantagens e riscos das CdP
- Aprendizagem Cooperativa e Colaborativa em CdP de prática *Online*
- Principais redes de cooperação e aprendizagem de Formadores de Formadores
- Papel do formador como dinamizador/mediador de grupos em CdP (presencial e a distância)
- Criação de CdP: lançamento, aquisição de membros e atividades
- Diferentes papéis a desempenhar nas CdP: moderadores/facilitadores, apoio técnico, instigadores, ...
- Métodos, técnicas e ferramentas de comunicação em CdP *Online*
- Técnicas de animação de CdP
- Técnicas de gestão de conflitos e dinâmicas de grupos (presencial e a distância)
- Teorias, fatores, métodos e técnicas de motivação de grupos (presencial e a distância)

### AVALIAÇÃO

- Ficha de Observação de Participantes por Módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 2

### MÓDULO 3. DINÂMICA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

#### COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR

Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:

- Identificar as etapas e os instrumentos do processo de RvccFor;
- Identificar aprendizagens formais, não formais e informais relevantes, para o candidato do processo de RvccFor;
- Aplicar, analisar e avaliar os instrumentos que compõem o Kit de avaliação de RvccFor;
- Identificar e analisar competências com base na aplicação dos instrumentos que compõem o Kit de avaliação de RvccFor;
- Desenvolver o acompanhamento do candidato do processo de RvccFor, presencial e a distância;
- Reconhecer os métodos, técnicas e ferramentas de comunicação *Online*, síncronas e assíncronas;
- Reconhecer tipos de portefólios e objetivos para fins de desenvolvimento profissional e, em particular, no processo de RvccFor;
- Elaborar, acompanhar e avaliar a construção de e-Portefólios.

#### CONTEÚDOS

##### SUB-MÓDULO 3.1. RECONHECER, VALIDAR E CERTIFICAR COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS DO FORMADOR

- O Processo de RvccFor – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de Formadores: Etapas e instrumentos
- Processo de identificação das aprendizagens formais, não formais e informais relevantes: apoio do candidato à reflexão sobre e através das experiências vivenciadas
- Métodos e técnicas de aplicação, análise e avaliação dos instrumentos do Kit de Avaliação de RvccFor:
  - Grelha de autoavaliação
  - Análise do e-portefólio
  - Entrevista
  - Simulação em contexto de trabalho ou prática simulada: Simulações pedagógicas; Colocação de situações-problema o mais semelhantes possíveis com a realidade; Entrevistas de Auto-confrontação ou situação de Auto-confrontação (gravação e visualização de uma sessão real de formação); Situação de sócia.
  - Exercícios práticos
- Mecanismos de acompanhamento do candidato de RvccFor: presencial e a distância
- Plataforma informática: principais funcionalidades
- Métodos e técnicas de comunicação *Online*
  - Comunicação síncrona
  - Comunicação assíncrona
- Ferramentas de comunicação *Online*
  - Síncronas: chat, videoconferência, audioconferência,...
  - Assíncronas: e-mail, fóruns, blogues, comunidades de prática *Online*,...

### MÓDULO 3. DINÂMICA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

#### CONTEÚDOS

##### SUB-MÓDULO 3.2. PORTEFÓLIO REFLEXIVO DO FORMADOR

- Tipos de portefólios: identificação de tipos e formatos de portefólio e a sua adequação para fins de avaliação de aprendizagens e de competências no contexto quer de desenvolvimento profissional, como nos processos de RvccFor;
- A Construção de e-Portefólios: identificação do formando; autoavaliação de competências existentes; seleção de evidências a integrar o portefólio; reflexão crítica; preenchimento de instrumentos obrigatórios; descrição de expectativas de formação e de projetos de desenvolvimento futuro, ...
- Avaliação de portefólios e adequabilidade aos objetivos pré-definidos.

#### AVALIAÇÃO

- Ficha de Observação de Participantes por Módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 3

## MÓDULO 4. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS

### COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR

Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:

- Identificar e caracterizar os diferentes métodos e técnicas pedagógicas;
- Selecionar e aplicar as técnicas e os métodos pedagógicos mais adequados aos objetivos, aos públicos-alvo, ao contexto de formação e à modalidade de intervenção formativa;
- Reconhecer as vantagens e desvantagens dos diferentes métodos e técnicas pedagógicas;
- Identificar os critérios e condicionalismos associados aos diferentes métodos e técnicas pedagógicas (para formação presencial e a distância);
- Descrever a organização da formação em Projetos pedagógicos;
- Construir e acompanhar a implementação de projetos formativos/pedagógicos;
- Construir projetos pedagógicos em articulação com a equipa pedagógica e o gestor/coordenador de formação;
- Construir orçamentos para projetos de formação;
- Reconhecer os princípios de qualidade em formação.

### CONTEÚDOS

#### SUB-MÓDULO 4.1. MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS

- Métodos e técnicas de ensino/aprendizagem na formação de formadores
- Métodos Pedagógicos: expositivo, interrogativo, demonstrativo e ativo
- Vantagens e desvantagens dos principais Métodos Pedagógicos
- Métodos pedagógicos para a promoção da interação *Online*
- Técnicas pedagógicas para formação presencial vs. Técnicas pedagógicas para formação *Online*
- Principais técnicas pedagógicas para aplicação em ambientes *Online*: pesquisa, trabalhos escritos, discussão em fóruns, trabalhos práticos, testes e questionários, simulação, jogo de papéis, tempestade de ideias, discussões orientadas e livres, discussão de textos, construção de e-portefólios, construção de mapas conceptuais, tutoria, dinâmicas de grupo, ...
- Vantagens e desvantagens das principais Técnicas Pedagógicas
- Metodologias e técnicas de autoestudo
- A aplicação dos diferentes métodos e técnicas pedagógicas:
  - Critérios
  - Condicionalismos
- A aplicação dos métodos e técnicas pedagógicas e a sua relação com os princípios psicopedagógicos das diferentes correntes teóricas da aprendizagem

#### SUB-MÓDULO 4.2. ORGANIZAÇÃO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS

- Projetos Pedagógicos: conceção e implementação
- Critérios de avaliação de projetos pedagógicos dos formandos/formadores
- A articulação entre a equipa pedagógica e o gestor/coordenador de formação
- Princípios e técnicas de gestão de projetos
- Critérios de definição do orçamento para projetos de formação
- Implementação de trabalhos de projeto
- Princípios do Sistema de Qualidade da Formação

### AVALIAÇÃO

- Ficha de Observação de Participantes por Módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 3

## MÓDULO 5. SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS: ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

### COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR

Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:

- Descrever o papel, as características e os tipos de simulações pedagógicas em contexto formativo;
- Identificar as fases de desenvolvimento de simulações pedagógicas;
- Acompanhar o desenvolvimento de Simulações Pedagógicas;
- Identificar os aspetos pedagógicos relevantes no processo de ensino- aprendizagem;
- Analisar e/ou autoanalisar comportamentos observados no desenvolvimento de uma sessão de formação-aprendizagem;
- Identificar as dificuldades frequentes no desenvolvimento de simulações pedagógicas;
- Comparar o nível de competências pedagógicas adquiridas ao longo do processo formativo, com o nível de desempenho demonstrado no início de ações;
- Preparar projetos de melhoria;
- Organizar o encaminhamento de formandos para percursos de autoformação e aprendizagem ao longo da vida.

### CONTEÚDOS

#### SUB-MÓDULO 5.1. ORGANIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

- Papel da simulação pedagógica na formação
- Características da simulação pedagógica: estratégia de auto e heteroavaliação
- Tipos de simulações pedagógicas: diagnóstica, intermédia e final
- Fases de desenvolvimento da simulação pedagógica: planeamento, desenvolvimento, visionamento, análise e síntese
- Acompanhamento de Simulações Pedagógicas: competências e papel do formador
- Comportamentos esperados em Simulações Pedagógicas de futuros formadores
- Construção de grelhas de análise
- O grupo de participantes enquanto recurso fundamental de aprendizagem
- Planeamento da simulação pedagógica inicial
- Planeamento da simulação pedagógica final: tema, população-alvo, duração, plano de sessão, material de apoio

#### SUB-MÓDULO 5.2. AVALIAÇÃO E ENCAMINHAMENTO DE FORMANDOS

- Princípios e critérios de análise e autoanálise dos comportamentos pedagógicos
- Identificação de comportamentos pedagógicos a adquirir ou melhorar
- Despistagem dos aspetos pedagógicos mais relevantes
- Análise dos principais erros/dificuldades em Simulações Pedagógicas
- Síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados
- Diagnóstico das competências demonstradas a adquirir ou a melhorar
- Comparação do perfil de saída com o perfil analisado na simulação inicial
- Processo de elaboração de projetos de melhoria para acompanhamento da progressão das aprendizagens
- Processo de encaminhamento de formandos para percursos de autoformação e Aprendizagem ao Longo da Vida

### AVALIAÇÃO

- Ficha de Observação de Participantes por Módulo;
- Bateria de Exercícios do Módulo 5

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

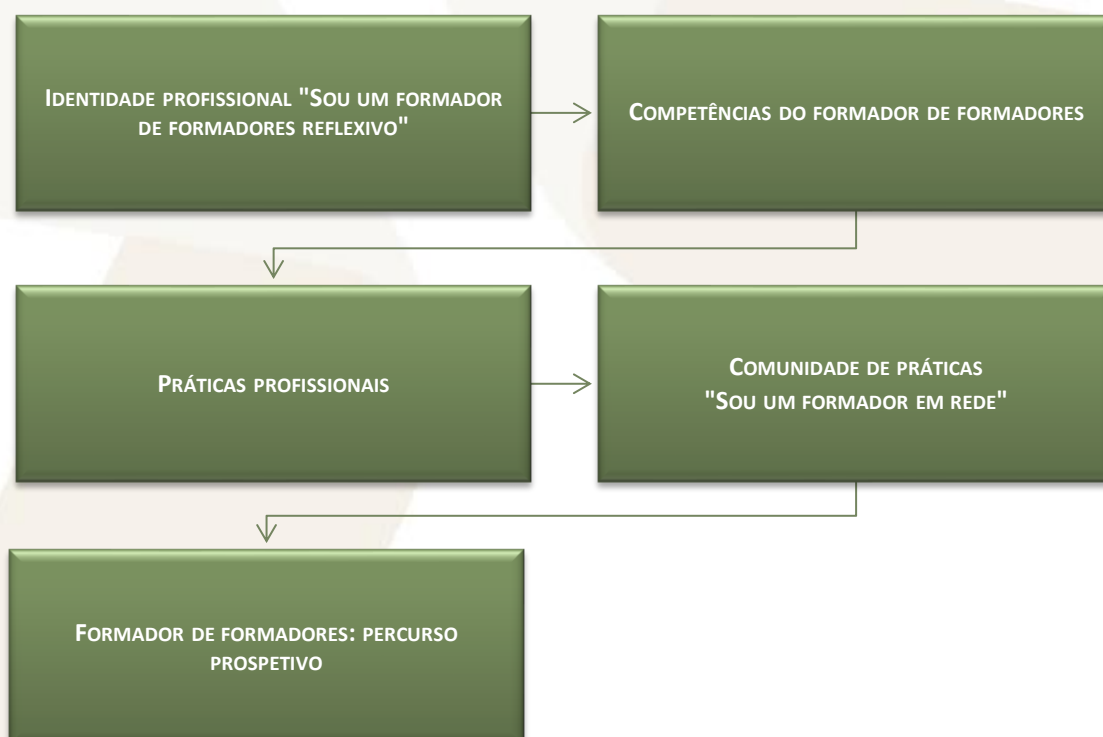
### (a) Construção de Portefólio Reflexivo do Formador

No contexto de intervenção atual, o Formador de Formadores possui um papel estratégico, na medida em que influencia a forma como os formadores de todas as áreas de formação irão ministrar as suas ações de formação o que tem implicações na produção de qualificações ao conjunto da atividade económica do país.

Neste sentido, o Formador de Formadores possui uma elevada responsabilidade, já que se apresenta como um modelo a seguir, ilustrando o que o formador deve e não deve fazer em contexto de formação, nomeadamente o acautelar de incoerências entre o seu desempenho enquanto formador e os conteúdos que se encontra a transmitir.

Neste sentido, a construção de um Portefólio Reflexivo do Formador, desenvolvido ao longo de toda a ação de formação, irá permitir a vivência de construção de portefólio que fomente o sentido crítico e reflexivo da atividade do Formador de Formadores e potenciar as competências nas suas valências de atuação: técnico, organizacional, relacional, etc.

Neste sentido, ainda que sempre acompanhados pela equipa pedagógica, cada formando deve elaborar o seu Portefólio Reflexivo do Formador, tendo em conta os pressupostos seguintes:



A situação anteriormente descrita aplica-se claramente aos casos em que os formandos frequentam toda a ação de formação, ou seja, todo o projeto terá uma sequência lógica de trabalho ao longo de todos os módulos.

No entanto, e dependendo da forma como este projeto for apropriado, poderá o mesmo ser subdividido em diferentes produtos, cada um deles respeitante a um determinado tema, e associado a resultados de aprendizagem específicos. Assim, cada formando poderá desenvolver esse subproduto.

*(b) Módulos de formação: recomendação de percurso formativo*

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 50 horas, ou seja, todo o percurso do referencial ou selecionar o(s) módulo(s) necessário(s).

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

- aos formandos que realizem todo o percurso formativo com aproveitamento, i.e., concluir os cinco módulos de formação num período máximo de 6 meses a contar da data de início do primeiro módulo; ou
- aos candidatos do processo de RvccFor que frequentem apenas os módulos para os quais não obtiveram a respetiva certificação de competências.

Assim, é importante tecer algumas considerações sobre determinados conteúdos que, não existindo a demonstração prática da mobilização das competências-chave, poderá condicionar a participação efetiva do indivíduo e, conseqüentemente, o cumprimento dos resultados de aprendizagem do respetivo módulo. O Módulo MF1. “Diagnóstico de Necessidades e Referenciais de Competências e de Formação”, o MF2. “Conceção da Formação” e o MF5. “Simulações Pedagógicas” são exemplos disso.

Os módulos MF1. “Diagnóstico de Necessidades e Referenciais de Competências e de Formação” e MF2. “Conceção da Formação” deverão ser sempre realizados em primeiro e segundo lugar, respetivamente, porque as suas competências versam sobre conhecimentos-base para o desenvolvimento de ações de formação, i.e., dizem respeito ao diagnóstico de necessidades de formação, desenvolvimento de referenciais de competências e de formação, processos essenciais para o posterior desenvolvimento dos planos de formação.

No caso do Módulo MF5. “Simulações Pedagógicas”, este implica que o indivíduo domine todas as temáticas abordadas ao longo do percurso formativo para realizar uma eficaz organização, desenvolvimento e avaliação de simulações pedagógicas.

Em relação à sequência modular, é importante que a equipa pedagógica imprima uma lógica na organização dos módulos, que atribua uma sequência que pedagogicamente faça sentido em termos dos resultados de aprendizagem a alcançar.

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



Não obstante a recomendação anterior, é possível que a equipa pedagógica opte, por razões de ordem logística e/ou disponibilidade dos formadores, por outros elencos, mantendo apenas os módulos de carácter obrigatório (assinaladas nas caixas a verde), podendo os restantes módulos ser organizados de forma livre, por cada entidade formadora.



\*Os restantes módulos poderão ser distribuídos de forma livre desde que respeitem os módulos de carácter obrigatório.

*(c) Formação a distância: principais requisitos e recomendações*

Para a concretização deste referencial em *e-learning* ou *b-learning*, nomeadamente os módulos realizados com recurso a plataformas colaborativas e de aprendizagem, é necessário 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, p.e., orientar futuras auditorias de qualidade à formação prestada:

- Conceção de um manual de apoio/tutorial sobre o sistema de gestão da aprendizagem – Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem (p.e. plataforma Moodle ou outras plataformas) onde se desenvolverá a formação;
- Assegurar uma experimentação prévia ao início do curso, por parte dos formandos, das funcionalidades dessa mesma Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem; e,
- Construir um guia para formandos [e outro para formadores] onde deverá constar a identificação da equipa pedagógica, as suas funções e contactos, a equipa de help-desk 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*;

- realização da formação completa num período máximo de 6 meses, tal como o estabelecido para a formação presencial.

## 7. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO

---

### 7.1 ROTEIROS DE TRABALHO

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

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

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

### 7.2 BATERIA DE EXERCÍCIOS DE APLICAÇÃO PRÁTICA

Para além da apresentação de Roteiros de Trabalho e aprendizagem, este Referencial integra, ainda, conjuntos de exercícios de aplicação prática, preparados para cada módulo (*D. Bateria de Exercícios*), e 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-módulo onde se integra;
- Temática (s) a abordar;
- Objetivos a atingir;
- Duração;
- Dimensão do grupo (se aplicável);
- Material a utilizar.

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





## 8. AVALIAÇÃO

---

### 8.1 METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO ADOTADA

#### **(a) 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 formando e ao formador controlar o progresso e identificar fatores inibidores e facilitadores da aprendizagem;
- Dar oportunidade ao formador de estruturar *feedback* para o formando;
- 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 possuem e desta forma definir a estratégia formativa mais adequada para que os formandos alcancem um resultado pedagogicamente satisfatório.

Esta avaliação deverá ser realizada através da aplicação de um teste diagnóstico (Pré-teste) 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 vai acompanhando o processo de formação-aprendizagem. Este *feedback* é essencial para o ajustar das estratégias, o que em muitos casos é decisiva para o sucesso do formando.

Cabe ao formador de cada módulo 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, fazendo perguntas e observando as suas reações, salientando o que o formando está a fazer bem e mal, dando-lhe sugestões para melhorar o trabalho, encorajando a autoavaliação e fornecendo meios para que o formando possa avaliar o seu próprio trabalho e corrigir os seus erros.

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

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

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

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

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

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

O **Reforço de Competências Pedagógicas (CP)** é verificado através da qualidade do Portefólio Reflexivo do Formador (*Ficha de Apreciação do Portefólio Reflexivo do Formador*) tendo em conta os vários elementos que o compõem: Identidade Profissional, Competências do Formador de Formadores, Práticas Profissionais, Comunidades de Práticas e Percurso Prospetivo.

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

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

**ESCALAS DE AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS (UM NÍVEL NEGATIVO E QUATRO NÍVEIS POSITIVOS)**

QUALITATIVA* QUANTITATIVA	APROVEITAMENTO INSUFICIENTE	APROVEITAMENTO SATISFATÓRIO	APROVEITAMENTO BOM	APROVEITAMENTO RELEVANTE	APROVEITAMENTO EXCELENTE
NUMÉRICA Níveis 1 a 5	1	2	3	4	5
LITERAL Níveis A a E	E	D	C	B	A
NUMÉRICA Valores de 0 a 20	0 - 9	10 - 13	14 - 16	17 - 18	19 - 20
PERCENTUAL 0 a 100%	0% - 49%	50% - 69%	70% - 84%	85% - 94%	95% - 100%

\* DESIGNAÇÃO QUE DEVE CONSTAR NOS CERTIFICADOS

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

- a) *Aproveitamento na ação de formação*, quando a sua classificação final for igual ou superior ao nível 2, correspondendo em termos qualitativos a “Aproveitamento Satisfatório” e tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso.
- b) *Aproveitamento Insuficiente na ação de formação*, quando a sua classificação final for igual ao nível 1, correspondendo em termos qualitativos a “Aproveitamento Insuficiente” ou não tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso, não podendo faltar a um sub-módulo inteiro.

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

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

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 aptos para o exercício autónomo da atividade de Formador de Formadores:</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 Formador de Formadores.	<b>Atingiu pelo menos 50% dos objetivos operacionais</b> visados pelo referencial de formação e demonstrou aptidões satisfatórias para o exercício da atividade de Formador de Formadores.
<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 no referencial de formação e demonstrou excecionais aptidões 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 espírito empreendedor.	Superou os objetivos operacionais visados pelo referencial de formação e demonstrou excecionais aptidões 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 espírito empreendedor.

O processo de avaliação das aprendizagens dos formandos 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)* - 60%;
- Avaliação do Portefólio Reflexivo do Formador, através do preenchimento da *Ficha de Apreciação do Portefólio Reflexivo do Formador (P)* - 40%.

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

$$\text{AVALIAÇÃO FINAL (AF)} = [(0,6 \times \text{AS/OP}) + (0,4 \times \text{AS/P})]$$

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 95%.

#### ***(b) 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.

## 8.2 INSTRUMENTOS/FICHAS DE AVALIAÇÃO

### FICHA DE OBSERVAÇÃO DOS PARTICIPANTES POR MÓDULO

FORMADOR

AÇÃO Nº

MÓDULO

	PARTICIPANTES									
<b>PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO</b> (ATRIBUIR PONTUAÇÃO DE 1 A 5)										
<b>DOMÍNIO DOS ASSUNTOS</b> Aplica os conhecimentos adquiridos em exercícios/atividades ou casos concretos propostos pelo formador.										
<b>CRIATIVIDADE E AUTONOMIA</b> Demonstra capacidade de análise dos temas e situações, autonomia na pesquisa de informação e criatividade na abordagem dos assuntos.										
<b>PARTICIPAÇÃO</b> Mostra interesse e intervém a propósito, colaborando na dinamização das atividades formativas.										
<b>RESPONSABILIDADE</b> Demonstra sentido de responsabilidade na frequência da ação, em termos de cumprimento dos tempos e das atividades propostas.										
<b>RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b> Comunica com os colegas, formadores e outros, demonstrando tolerância e espírito de equipa.										
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS</b>										
<b>PONTUAÇÃO POR FORMANDO – OP</b> (Somatório de Pontos/ Total de itens avaliados)										

DATA

 /  / 

RUBRICA DO FORMADOR

## FICHA DE APRECIÇÃO DO PORTEFÓLIO REFLEXIVO DO FORMADOR

FORMADOR

		PARTICIPANTES											
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	%												
<b>QUALIDADE DO PROJETO</b>	<b>ESTRUTURA DO PORTEFÓLIO</b> Elabora portefólio bem estruturado, demonstrando capacidade de síntese e de seleção de informação referente ao percurso profissional e competências de formador.	15											
	<b>REFLEXIVIDADE</b> Sustenta o portefólio com reflexões críticas: I) sobre as competências adquiridas em contextos de aprendizagem formais, não-formais e informais; II) sobre as suas práticas pedagógicas (concepções de aprendizagem, seleção e uso de estratégias, técnicas e recursos) e sobre a sua própria identidade profissional.	30 I) 15; II) 15.											
	<b>CRIATIVIDADE</b> Concebe um portefólio sob um formato inovador e criativo, recorrendo a formatos digitais, por exemplo.	15											
	<b>TRABALHO COLABORATIVO</b> Evidencia articulação e trabalho colaborativo com outros formadores no contexto da sua atividade formativa.	20											
	<b>ANÁLISE PROSPETIVA</b> Sustenta o portefólio com reflexões e considerações de melhoria e de contínua aprendizagem no que concerne a sua prática profissional de formador.	20											
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS (%)</b>	100												
<b>PONTUAÇÃO POR FORMANDO – AS/P</b> (Tradução do somatório percentual em classificação por níveis – escala CNQF)	5												

AÇÃO Nº

DATA

 /  / 

RUBRICA DO FORMADOR

## AVALIAÇÃO FINAL – AF

		PARTICIPANTES									
<b>EIXOS DE AVALIAÇÃO</b>											
<b>AS/OP</b>	Pontuação média obtida na aferição (individual dos módulos) do grau de domínio dos objetivos. [OP= (OP1 + OP2 + OP3 +OP4 + OP5 )/5]										
<b>AS/P</b>	Pontuação obtida no Portefólio reflexivo do formador.										
<b>AF = [(0,6 x AS/OP) + (0,4 x AS/P)]</b>											

AÇÃO Nº

DATA

 / /

RUBRICA DO COORDENADOR DA AÇÃO

**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
<b>ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO</b>						
QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS						
QUALIDADE DA DOCUMENTAÇÃO DE APOIO DISPONIBILIZADA						
APOIO DA EQUIPA PEDAGÓGICA						
<b>DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO</b>						
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						
<b>APRECIÇÃO INDIVIDUAL DA FORMAÇÃO</b>						
MOTIVAÇÃO E PARTICIPAÇÃO						
RELACIONAMENTO ENTRE FORMANDOS E COM FORMADOR						
<b>INTERVENÇÃO DOS FORMADORES</b>						
DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS						
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS						
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO						
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						
	NÍVEIS	1	2	3	4	5
		INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO						

**SUGESTÕES/CRÍTICAS**

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

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

AÇÃO Nº

DATA

 /  / 

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

**ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO**

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

**EXPECTATIVAS INICIAIS DA FORMAÇÃO**

CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO DOS CONTEÚDOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA						
ADEQUAÇÃO 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 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO						

**SUGESTÕES/CRÍTICAS**

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

NOME E RUBRICA DO FORMADOR



## 9. PERFIL DOS FORMADORES

---

O Formador como técnico da atividade formativa interage em diferentes contextos de formação-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 IEPF o formador é:

O formador é o técnico qualificado 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, IEPF, 2013.

O Formador da Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Formadores deverá:

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

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

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

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

- Conhecimento consistente do Sistema Nacional de Qualificações, nomeadamente das diferentes modalidades de Educação e Formação Profissional;
- Conhecimento sobre o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências de formador (RvccFor);
- Domínio da atividade de formador; e,
- 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. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional no diagnóstico e levantamento de necessidades de competências e formação;</li> <li>▪ Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional na conceção de referenciais de competências e de formação.</li> </ul>
<b>MF2. CONCEÇÃO DA FORMAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional na conceção de referenciais de formação;</li> <li>▪ Conhecimentos e experiência profissional no planeamento de programas/ações de formação;</li> <li>▪ Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional na conceção de recursos didáticos e multimédia;</li> <li>▪ 150 horas comprovadas de Formação, em ações de Formação Pedagógica Inicial de Formadores, nos módulos de <i>Recursos Didáticos e Multimédia</i> e de <i>Operacionalização da Formação</i>.</li> </ul>
<b>MF3. DINÂMICA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Experiência profissional no acompanhamento de processos de Rvcc e/ou RvccFor;</li> <li>▪ Conhecimentos e experiência profissional em Plataformas Informáticas de suporte a processos de Rvcc;</li> <li>▪ Conhecimentos e experiência profissional ao nível da tutoria e formação <i>Online</i>;</li> <li>▪ Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional na utilização de ferramentas de comunicação síncronas e assíncronas.</li> </ul>
<b>MF4. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conhecimentos e experiência académica e/ou profissional na aplicação de métodos e técnicas pedagógicas;</li> <li>▪ Experiência académica e/ou profissional na organização de projetos pedagógicos/formativos;</li> <li>▪ 150 Horas de formação comprovadas, em ações de Formação Pedagógica Inicial de Formadores no módulo de <i>Metodologias e Estratégias Pedagógicas</i>.</li> </ul>
<b>MF5. SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS: ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 150 Horas comprovadas, de Formação em ações de Formação Pedagógica Inicial de Formadores nos módulos de Simulação Pedagógica Inicial e Simulação Pedagógica Final.</li> </ul>

# ANEXOS

---

**ANEXO 1 - 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	

**EXPERIÊNCIA NA ATIVIDADE DE FORMADOR <sup>4</sup>**

Ações de Formação ministradas	Módulos de Formação ministrados	Nº de horas de Formação	Forma de organização da formação

RUBRICA

DATA

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

<sup>4</sup> Anexar comprovativos da formação ministrada.

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

### Competências Digitais

(questões de resposta obrigatória **apenas** para as ações em e-learning ou b-learning)

De forma a facilitar a realização desta ação de formação, avalie as suas competências digitais:

Competências	Utilizador		
	Básico	Independente	Avançado
Comunicação e interação com os outros por meios digitais			
Criação e partilha de informação através de meios digitais			
Colaboração através de tecnologias digitais			
Resolução de problemas técnicos relacionados com a utilização de tecnologias informáticas			
Utilização de plataformas de aprendizagem a distância (Moodle, Teams da Microsoft, Zoom, Google Classroom, entre outras)			

### 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. Que temas gostaria de ver explorados ao longo do curso? Justifique a sua resposta.

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

Trabalhos de Grupo	<input type="text"/>	Brainstorming	<input type="text"/>
Simulações Pedagógicas	<input type="text"/>	Trabalhos <i>Online</i>	<input type="text"/>
Grupos de Debate	<input type="text"/>	Outras	<input type="text"/>

**5. Quais os cursos de formação pedagógica contínua de formadores que frequentou?**

Gestor/Coordenador de Formação	<input type="text"/>	Formador Consultor	<input type="text"/>
Formador a distância	<input type="text"/>	Mediador de Formação dos cursos EFA	<input type="text"/>
Outro. Qual?	<input type="text"/>	Nenhum	<input type="text"/>

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

Temas	Níveis	Conhecimento				Experiência
		Nulo	Básico	Intermédio	Avançado	
Levantamento de Necessidades de Formação						
Conceção de Referenciais de Competências e Referenciais de Formação						
Trabalho com as TIC						
Organização de Projetos de Formação						
Acompanhamento de Processos de Rvcc						
Acompanhamento de Processo de RvccFor						
Participação/desenvolvimento de comunidades de práticas						
Aplicação de diferentes Métodos e Técnicas Pedagógicas						
Conceção de Recursos didáticos e multimédia						
Acompanhamento e Avaliação de Simulações pedagógicas						

**II PARTE – CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL E DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

**7. Indique, tendo em conta experiências profissionais e/ou académicas anteriores, etapas/atividades em que tenha desenvolvido, trabalho com autonomia, espírito de iniciativa, criatividade, empreendedorismo e inovação.**

**8. Indique, tendo em conta experiências profissionais e/ou académicas anteriores, quais as principais dificuldades sentidas no exercício da atividade de formador? Quais as formas que encontrou para ultrapassar essas dificuldades?**

9. Imagine uma situação de conflito no seu posto de trabalho. Identifique essa situação e a forma como a resolveria?

10. Indique quais as suas estratégias de Aprendizagem ao Longo da Vida.

**MUITO OBRIGADA!**



## ANEXO 2 – MÓDULO 1

### A. COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

<b>MÓDULO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO</b>	
<b>COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR</b>	
<p>Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Identificar as etapas de diagnóstico de necessidades de competências/formação;</li><li>– Identificar métodos e técnicas de diagnóstico de necessidades de competências/formação;</li><li>– Selecionar as técnicas e os instrumentos de diagnóstico de necessidades mais adequados;</li><li>– Organizar a informação resultante do diagnóstico de necessidades;</li><li>– Reconhecer a importância do diagnóstico de necessidades e do perfil de competências para a construção de referenciais;</li><li>– Identificar e descrever os elementos-chave do perfil de competências;</li><li>– Construir Referenciais de competências a partir do diagnóstico de necessidades;</li><li>– Identificar as fases de conceção/adaptação de perfis de competências;</li><li>– Construir referenciais de formação a partir de perfis e/ou referenciais de competências;</li><li>– Selecionar métodos e técnicas adequadas ao desenvolvimento de referenciais de formação;</li><li>– Identificar as fases orientadoras para a conceção e adaptação de referenciais de formação.</li></ul>	
<b>CONTEÚDOS</b>	
<b>SUB-MÓDULO 1.1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>– Métodos e Técnicas de Identificação de Necessidades de Competências e de Formação</li><li>– Etapas do Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Análise do contexto de partida (Caracterização do posto de trabalho/organização/ /sector/região; análise das expectativas e motivações);</li><li>▪ Identificação das competências exigidas;</li><li>▪ Identificação das competências a adquirir;</li><li>▪ Preparação dos planos de ação;</li><li>▪ Validação.</li></ul></li><li>– Instrumentos de Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação (inquérito por entrevista, inquérito por questionário, análise documental, observação direta, <i>focus-group</i>, estudos de caso, avaliação de desempenho, análise da oferta formativa, análise custo-benefício, ...)</li><li>– Critérios de seleção das técnicas e instrumentos de Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação: qualitativos e quantitativos – vantagens e desvantagens</li><li>– Análise das Necessidades de Competências e de Formação: tratamento de dados e interpretação dos resultados</li><li>– Identificação e análise de referenciais de competências, referenciais de formação e estudos de diagnóstico de necessidades de competências e de formação sectoriais e/ou profissionais.</li></ul>
<b>CONTEÚDOS</b>	
<b>SUB-MÓDULO 1.2. REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS</b>	

## MÓDULO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO

- Métodos e técnicas de conceção e adaptação de referenciais de competências
- Conceção de referenciais de competências: das necessidades de competências à definição do referencial
- Fases da Conceção e/ou adaptação de referenciais de Competências:
  - Análise do contexto de partida – análise de perfis de competências e das necessidades de competências;
  - Mapeamento das Unidades de Competências - identificação das áreas funcionais, atividades, competências e Unidades de competências;
  - Identificação de competências – tipologias (Transversais e Específicas) e áreas de competência;
  - Caracterização das Unidades de Competências – definição dos elementos constituintes das Unidades de Competências: Realizações profissionais, Critérios de Desempenho, Evidências de produto/outputs produzidos, capacidades, atitudes e conhecimentos, Recursos externos e Condições de contexto;
  - Validação das Unidades de Competências.

### CONTEÚDOS

#### SUB-MÓDULO 1.3. REFERENCIAIS DE FORMAÇÃO

- Métodos e técnicas de conceção e adaptação de referenciais de formação
- Fases da Conceção e/ou adaptação de referenciais de formação:
  - Análise do contexto de partida – análise das competências e definição de objetivos;
  - Desenho da proposta formativa – organização dos objetivos por área de saber e construção de itinerários de aprendizagem prática, teórica e em contexto de trabalho;
  - Organização das sequências pedagógicas – definição e sequenciação de conteúdos segundo uma estrutura modular e seleção de estratégias de aprendizagem;
  - Elaboração dos recursos didáticos e multimédia e preparação dos equipamentos de apoio - conceção, validação e produção de recursos didáticos e multimédia;
  - Construção da estratégia avaliativa – definição da estratégia de avaliação;
  - Validação dos referenciais de formação.

### AVALIAÇÃO

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

## B. ROTEIRO DE TRABALHO

### FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DA ATIVIDADE

Num contexto social crescente em termos de competitividade e das elevadas taxas de desemprego são, cada vez mais, exigidas mudanças ao paradigma de ensino/formação-aprendizagem. Seja pelo impulso das TIC, das novas modalidades de aprendizagem ou pela mais recente elucidação das vantagens do desenvolvimento da formação em processos de validação de competências, é premente agilizar os processos formativos.

Neste contexto, surge a necessidade de preparar os Formadores de Formadores para o desenvolvimento dos processos a montante da atividade formativa, i.e., para o diagnóstico de necessidade de formação e o desenvolvimento de referenciais de competências.

O Formador de Formadores deverá desempenhar a sua atividade de forma rigorosa, sendo um modelo, um orientador, um tutor para o processo de desenvolvimento de todo o ciclo formativo

(presencial e a distância), com especial enfoque na preparação da formação e do seu desenvolvimento *a posteriori*, devendo ser, ainda, detentor de um vasto leque de competências.

Este processo permitirá que o futuro formador possa estar presente em todos os momentos do ciclo formativo, com competências capazes de dar uma resposta eficaz à crescente mudança organizacional/formativa.

Neste sentido, o primeiro módulo versa sobre a primeira parte do ciclo formativo: diagnóstico de necessidades e a conceção de referenciais de competências. O referencial de formação é considerado como um ponto de partida do percurso formativo (e não como um fim em si mesmo) surgindo na primeira linha de produtos decorrentes do referencial de competências.

A crescente evolução dos recursos disponíveis para apoio à formação profissional demonstra que, este processo deve ser mais do que um mero instrumento transmissor de conhecimentos e habilidades. A formação deve assumir um papel gerador de competências, reforçando a análise e resolução de problemas em situações e contextos complexos e, inculcando nos formandos desempenhos competentes. Isto, tendo sempre em conta a perspetiva dos apuramentos iniciais dos levantamentos de necessidades de formação e, os perfis e referenciais de competências existentes.

Ao longo de um procedimento de desenvolvimento de referenciais de formação, algumas temáticas são chamadas a dar resposta a determinados problemas e, intervir ativamente no processo de formação-aprendizagem.

---

## PARTE I – DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO

---

### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Identificar as etapas de diagnóstico de necessidades de competências/formação;
- Identificar métodos e técnicas de diagnóstico de necessidades de competências/formação;
- Selecionar as técnicas e os instrumentos de diagnóstico de necessidades mais adequados;
- Organizar a informação resultante do diagnóstico de necessidades;
- Reconhecer a importância do diagnóstico de necessidades e do perfil de competências para a construção de referenciais.

## METODOLOGIA (s)

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos expositivos e ativos para abordar as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo e sessões de focus-group (fazendo recurso de métodos ativos/interrogativos e demonstrativos).

## ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

### 1ª ETAPA

*Apresentação de conteúdos sobre o Diagnóstico de necessidades – métodos, técnicas e etapas. Realização de um focus-group.*

Antes de iniciar o processo de apresentação de conteúdos sobre o diagnóstico de necessidades de competências e de formação, o formador poderá promover um *focus-group*. O objetivo é partilhar experiências formativas, situações em que os formandos tenham tido oportunidade de realizar diagnósticos de necessidades, seja de competências ou de formação e, tentar que os formandos se foquem no desenvolvimento dos pontos-chave desta temática. O formador deverá ter um PowerPoint preparado para acompanhar este *focus-group* e, oportunamente, apresentar alguns conceitos-base aos formandos.

Num segundo momento desta etapa, o formador deverá entrar num campo mais específico, focando as seguintes temáticas, numa perspetiva de trabalho teórico-prático (intervalando a apresentação de conteúdos com a apresentação/debate de alguns casos reais):

- Métodos e técnicas de Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação;
- Etapas do Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação:
  - Análise do contexto de partida (Caracterização do posto de trabalho/organização/sector/região; análise das expectativas e motivações);
  - Identificação das competências exigidas;
  - Identificação das competências a adquirir;
  - Preparação dos planos de ação;
  - Validação.

### 2ª ETAPA

*Apresentação dos instrumentos para realização de Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação e critérios para a sua seleção. Aplicação da primeira atividade -*

*“Diagnosticar Necessidades”, preparada para o Sub-módulo 1.1. (cf. Bateria de exercícios Anexo 2 – Módulo 1).*

Para esta 2ª etapa, o formador deverá realizar uma abordagem aos instrumentos que servem de base ao levantamento de necessidades, de competências e de formação.

Numa primeira fase deverá realizar uma apresentação dos *instrumentos* mais utilizados ou, os que mais se adequam à realização de diagnóstico/levantamento de necessidades (inquérito por entrevista, inquérito por questionário, análise documental, observação direta, *focus-group*, estudos de caso, avaliação de desempenho, análise da oferta formativa, análise custo-benefício, ...). Nesta fase, será importante conduzir os formandos na reflexão sobre estes instrumentos e o seu carácter de diagnóstico.

Num segundo momento, o formador deverá incidir a sua exposição, sobre os Critérios de seleção das técnicas e instrumentos de Diagnóstico de Necessidades de Competências e de Formação, salientando, critérios qualitativos e quantitativos e, as vantagens e desvantagens da utilização de determinados instrumentos em detrimento de outros.

Para terminar, poderá lançar-se a primeira atividade sobre os métodos e instrumentos mais indicados para o levantamento de necessidades de competências/formação (ver *C. Bateria de exercícios - MF1*).

### **3ª ETAPA**

*Abordagem à compilação dos resultados de um Diagnóstico de Necessidades.*

Nesta etapa, o formador deverá abordar alguns os conteúdos diretamente relacionados com o tratamento de dados e a interpretação de resultados provenientes do levantamento de necessidades realizado. O formador poderá realizar uma exposição dos conteúdos onde abordará:

- Análise das Necessidades de Formação: tratamento de dados e interpretação dos resultados;
- Identificação e análise de perfis de competências, referenciais de formação e estudos de diagnóstico de necessidades de competências de formação sectoriais e/ou profissionais;

Ao longo do desenvolvimento e apresentação desses conteúdos, o formador poderá apresentar alguns relatórios reais de diagnóstico de necessidades, uma vez que nesses documentos consta a compilação de resultados, tratamento de dados, ....

Poderá, também, ser solicitado aos formandos que, em pequenos grupos analisem documentos de levantamento de necessidades de competência de formação realizados, tendo em conta o procedimento que os grupos tomariam para tratar os dados disponibilizados.

---

## PARTE II – REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS

---

### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Identificar e descrever os elementos-chave do perfil de competências;
- Construir Referenciais de competências a partir do diagnóstico de necessidades;
- Identificar as fases de conceção/adaptação de perfis de competências.

### METODOLOGIA (S)

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos expositivos e ativos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa e, intervalando com momentos de trabalho e debate em grupo, numa perspetiva interrogativa-ativa. Haverá ainda espaço para a exploração de exemplos práticos/reais de diagnósticos de necessidades e perfis de competências.

### ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

#### 1ª ETAPA

*Apresentação de métodos e técnicas para conceção do referencial de competências. Debate sobre a aprendizagem por competências.*

Nesta etapa o formador deverá, através de uma exposição e com um PowerPoint de suporte, iniciar a abordagem aos seguintes conteúdos:

- Métodos e técnicas de conceção e adaptação do referencial de competências;
- Conceção do referencial de competências: das necessidades de competências à definição do referencial.

O formador deverá voltar aos conteúdos discutidos na sessão anterior (3ª etapa – Parte I) sobre a análise dos levantamentos de necessidades, para elucidar os formandos sobre o impacto para a definição e elaboração do referencial de competências.

No final da etapa, e antes da apresentação das fases da conceção do referencial de competências, seria prudente, por parte do formador, iniciar um debate com o grupo de formandos sobre a *aprendizagem por competências*. Poderão ser introduzidas questões relacionadas com:

- ↳ vantagens/desvantagens;
- ↳ modelos de formação/estratégias a adotar;
- ↳ contextos de desenvolvimento;
- ↳ importância da conceção do referencial de competências para a formação.

## 2ª ETAPA

*Apresentação das Fases de conceção e/ou adaptação do referencial de competências. Aplicação da terceira atividade - “Unidades de Competências”, preparada para o Sub-módulo 1.2. (cf. Bateria de exercícios Anexo 2 – Módulo 1).*

Antes de iniciar a sessão, o formador deverá proceder à preparação de um PowerPoint para apresentação das fases de conceção e/ou adaptação do referencial de competências (abaixo apresentadas) e, mobilizar um referencial de competências para exemplificação prática (poderá tomar como exemplo um dos referenciais de competências relativos ao processo de RvccFor).

*Fases de conceção e/ou adaptação do referencial de competências:*

- Análise do contexto de partida – análise de perfis de competências e das necessidades de competências;
- Mapeamento das unidades de competências - identificação das áreas funcionais, atividades, competências e unidades de competências;
- Identificação de competências – tipologias (Transversais e Específicas) e áreas de competência;
- Caracterização das unidades de competências – definição dos elementos constituintes das unidades de competências: realizações profissionais, critérios de desempenho, evidências de produto/outputs produzidos, capacidades, atitudes e conhecimentos, recursos externos e condições de contexto;
- Validação das unidades de competências.

No final da sessão, o formador poderá promover o desenvolvimento da última atividade (ver C. Bateria de exercícios – MF1) preparada para aferir os conhecimentos dos formandos sobre o desenvolvimento de unidades de competências.

**OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR**

- Construir referenciais de formação a partir de perfis e/ou referenciais de competências;
- Selecionar métodos e técnicas adequadas ao desenvolvimento de referenciais de formação;
- Identificar as fases orientadoras para a conceção e adaptação de referenciais de formação.

**ESPAÇO FÍSICO**

**METODOLOGIA (S)**

O formador deverá organizar as suas sessões tendo por base, sobretudo, métodos ativos e expositivos, sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo e debate de temáticas (numa perspetiva de trabalho interrogativo-ativo).

**ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE**

**1ª ETAPA**

*Focus-group sobre referenciais de competências e referenciais de formação. Apresentação de conteúdos sobre métodos e técnicas de conceção e adaptação de referenciais de formação.*

Tendo por base, os conteúdos abordados no módulo anterior, relativos à conceção de referenciais de competências, o formador deverá iniciar esta etapa promovendo uma sessão de trabalho mais interativa/ativa, através da realização de um *focus-group* com os formandos sobre:

- funcionalidades de um referencial de formação;
- passagem do perfil/referencial de competências para o referencial de formação; e,
- incorporação do levantamento de necessidades de formação, no referencial a conceber/adaptar.

Em seguida, deverá, com recurso a material preparado previamente (p.e., apresentação em PowerPoint, ...), abordar os *Métodos e Técnicas para a conceção e adaptação de Referenciais de Formação*.

**2ª ETAPA**

*Apresentação das fases de conceção e adaptação dos referenciais de formação.*

Para esta etapa, o formador deverá, com um PowerPoint preparado para o efeito, apresentar as fases da conceção e/ou adaptação de referenciais de formação (abaixo identificadas), através

da apresentação/discussão de um referencial de formação fomentando a interação entre os formandos e os conteúdos a ser trabalhados.

- Análise do contexto de partida – análise das competências, definição de objetivos;
- Desenho da proposta formativa – organização dos objetivos por área de saber e construção de itinerários de aprendizagem prática, teórica e em contexto de trabalho;
- Organização das sequências pedagógicas – definição e sequenciação de conteúdos segundo uma estrutura modular e seleção de estratégias de aprendizagem;
- Elaboração dos recursos didáticos e multimédia e preparação dos equipamentos de apoio - conceção, validação e produção de recursos didáticos e multimédia;
- Construção da estratégia avaliativa – definição da estratégia de avaliação;
- Validação dos referenciais de formação.

### **3ª ETAPA**

*Aplicação atividade - “A validação”, preparada para o Sub-módulo 1-3. (cf. Bateria de exercícios Anexo 2 – Módulo 1).*

O Formador deverá promover a realização desta atividade preparada para testar as competências adquiridas relativamente ao processo de finalização dos referenciais de formação com posterior “saída para o mercado” ou aplicação dos referenciais de formação – *a validação* (ver *C. Bateria de exercícios – MF1*).

#### **DURAÇÃO**

Os sub-módulos 1.1.; 1.2.; 1.3. subdividem-se em sessões com duração variada desde que perfaçam no total as 10h previamente estabelecidas no módulo.

#### **DIMENSÃO DO GRUPO**

O objetivo consiste em envolver todo o grupo de formação e subdividi-lo em pequenos grupos com dimensão entre 3 a 6 elementos.

#### **MATERIAL A UTILIZAR**

- Blocos de Notas;
- Material de escrita;
- Computador;
- *Datashow.*

## ESPAÇO FÍSICO

Sala de Formação equipada com computador e *Datashow*, para suporte e projeção de apresentações multimédia.

**MÓDULO 1**

**SUB-MÓDULO 1.1.**

**“DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES”**

**TEMÁTICAS:** Diagnóstico de necessidades de competências e formação - instrumentos e critérios de seleção.

**OBJETIVOS:** Identificar os instrumentos/métodos que melhor se adaptam ao diagnóstico de necessidades a realizar.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

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

**MATERIAL A UTILIZAR:** Folhas, canetas.

**PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE**

Em grupos de 3 a 6 elementos, os formandos deverão discutir as situações propostas e os métodos e instrumentos mais adequados para realização de um diagnóstico de necessidades - de competências ou de formação.

**SITUAÇÃO Nº 1**

Empresa que pretende desenvolver um processo de formação sistemático, envolvendo todos os colaboradores no processo.

*Método(s)/ Instrumento(s) sugerido(s)*

**SITUAÇÃO Nº 2**

Centro de formação que vai iniciar a sua atividade e que pretende perceber qual a oferta formativa que irá disponibilizar.

*Método(s)/ Instrumento(s) sugerido(s)*

**SITUAÇÃO Nº 3**

Instituição de serviços que quer concorrer a um programa de formação subsidiada e necessita de apresentar um diagnóstico de necessidades de formação no prazo de um mês, sob pena de ultrapassar os prazos de candidatura.

*Método(s)/ Instrumento(s) sugerido(s)*

**SITUAÇÃO Nº 4**

Empresa da indústria do tabaco com sede em Lisboa e 3 filiais pelo país quer elaborar um plano de formação para o seu pessoal técnico, comercial e administrativo, tendo em conta que deve envolver todo o pessoal das diversas fábricas neste processo.

*Método(s)/ Instrumento(s) sugerido(s)*

**SITUAÇÃO Nº 5**

Entidade especialista na conceção de referenciais pretende concretizar um diagnóstico de necessidades sectorial (agricultura) para conceber um perfil de competências para o sector.

*Método(s)/ Instrumento(s) sugerido(s)*

## MÓDULO 1

### SUB-MÓDULO 1.2.

#### “UNIDADES DE COMPETÊNCIAS”

**TEMÁTICAS:** Caracterização de Unidades de Competências.

**OBJETIVOS:** Identificar as competências a mobilizar para um perfil específico.

**DURAÇÃO:** Entre 30 a 45 minutos.

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

**MATERIAL A UTILIZAR:** Folhas, canetas.

#### CASO PARA ANÁLISE <sup>5</sup>

Uma empresa, líder de mercado no setor da restauração, decide reforçar o número de colaboradores nas áreas de cozinha e atendimento ao público.

Após um levantamento de necessidades realizado (através de uma situação de cliente mistério) constatou-se os seguintes problemas na empresa:

- decréscimo nas vendas;
- existência de reclamações associadas à falta de qualidade do serviço de atendimento;
- decréscimo na qualidade da comida confeccionada;

Nestas 3 componentes onde foram identificados os problemas, as áreas/departamentos envolvidos foram: a *cozinha* e o *atendimento ao público*.

Numa perspetiva comparativa entre os padrões de qualidade da empresa (identificados na caixa abaixo – Ap.1) com o perfil desejável para os funcionários (identificados na caixa abaixo – Ap.2), verificou-se que a maior parte dos problemas identificados estavam relacionados com défices de competências específicas, sentidas por parte dos colaboradores da organização.

#### PROCEDIMENTOS E CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Em grupos de 3 a 6 elementos, os formandos deverão refletir sobre duas questões fundamentais:

- 1) Será necessário um reforço de colaboradores ou apenas realizar uma melhor preparação dos trabalhadores existentes, consoante o perfil desejável para os formandos?
- 2) Quais as competências a mobilizar para a formação seja do novo trabalhador, ou do trabalhador já existente?

O grupo deverá *refletir sobre as questões* acima e, definir *unidades de competências* que considerem mais adequadas para os perfis em questão.

O trabalho desenvolvido deverá ser entregue ao formador, que, por sua vez deverá analisar e entregar feedback aos grupos de formandos. Em opção, poderá ser promovido um debate com o grupo de formação, partilhando as opções tomadas no desenvolvimento do exercício.

<sup>5</sup> Adaptado de 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.

## AP. 1 - PADRÕES DE QUALIDADE POR SETOR

### Setor da Cozinha

- Alimentos:
  - devem apresentar a qualidade-padrão pré-definida;
  - são adquiridos numa relação qualidade-preço aceitável;
  - são adequadamente armazenados e conservados enquanto estiverem em bom estado de conservação.
- Refeições:
  - apresentadas de forma atrativa, garantindo a máxima satisfação do cliente;
  - confeccionadas de acordo com os normativos de higiene e segurança previstos;
  - confeccionadas de acordo com as quantidades previstas nos receituários previamente aprovados e validados.

### Setor do Atendimento ao Público

- Executado de acordo com as orientações pré-estabelecidas;
- Orientação para o Cliente:
  - efetuar esclarecimentos sobre eventuais dúvidas relacionadas com o serviço que o cliente solicitou;
  - emitir a fatura com a maior brevidade, evitando longos períodos de espera do cliente;
  - informar o cliente sobre as características dos produtos servidos, bem como as características dos novos produtos;
  - garantir a total satisfação do cliente com o serviço prestado.

## AP. 2A - PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS - COZINHEIRO

<i>Domínio de Intervenção</i>	<i>Atividades</i>
Produção e Execução	1. Confeccionar os alimentos de acordo com os receituários e especificações técnicas disponíveis, em função da ementa estabelecida; 2. Empratar os alimentos, em pratos individuais ou travessas, e efetuar a respetiva guarnição e decoração.
Armazenamento	3. Armazenar e assegurar o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha.
Controle e Higiene	4. Controlar a qualidade da confeção e conservação das refeições.

## AP. 2B - PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS – EMPREGADO DE MESA

<i>Domínio de Intervenção</i>	<i>Atividades</i>
Articulação com Equipa	1. Executa o respetivo trabalho em clara articulação com os restantes colegas de serviço; 2. Identifica, com clareza, os pratos e ingredientes do menu após articulação com a equipa de cozinha;

**AP. 2B - PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS – EMPREGADO DE MESA (cont.)**

<b>Domínio de Intervenção</b>	<b>Atividades</b>
Relação com Cliente	<p>3. Emite e faz chegar a fatura junto do cliente sem ultrapassar o limite máximo de 5 minutos de espera;</p> <p>4. Identifica, de forma rigorosa, as dúvidas do cliente e presta, em tempo oportuno os respetivos esclarecimentos, por forma a esclarecer totalmente o cliente em causa;</p> <p>5. É afável no trato com o cliente, durante a prestação dos vários serviços, garantindo a satisfação do mesmo;</p> <p>6. Efetua uma conversação básica na língua inglesa e francesa.</p>
Estratégias de promoção de produtos	<p>7. Aplica, aquando do lançamento de novos produtos, estratégias de atendimento e de incentivo ao consumo adequadas ao tipo de consumidor em presença, por forma a aumentar o volume de vendas nesses produtos.</p>

## MÓDULO 1

### SUB-MÓDULO 1.3.

#### “A VALIDAÇÃO”

**TEMÁTICAS:** Validação de Referenciais de Formação.

**OBJETIVOS:** Estruturar um plano para validação de um referencial de formação.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

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

**MATERIAL A UTILIZAR:** Folhas, canetas.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Em grupos de 3 a 6 elementos, os formandos deverão identificar e estruturar um plano para validação de um referencial de formação tendo em conta: processo inicial de validação, planificação do processo de integração de eventuais mudanças, necessárias, ao referencial.

Deverão ter como base de trabalho, um dos referenciais disponibilizados no *website* do IEFP para a Formação Pedagógica Contínua de Formadores:

*<http://www.iefp.pt/formacao/formadores/formacao/ReferenciaisFormadores/Formacaocontinua/Paginas/FormacaoPedagogicaContinua.aspx>*

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Os pequenos grupos deverão apresentar ao grupo de formação, o plano organizado para validação, juntamente com o referencial de formação contínua de formadores que serviu de base de trabalho.

#### D. BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

##### MÓDULO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS E DE FORMAÇÃO

- CEITIL, M. (2006). *Gestão e desenvolvimento de competências*. Edições Sílabo;
- CRUZ, J. (1998). *Formação profissional em Portugal: do levantamento de necessidades à avaliação*. Lisboa: Edições Sílabo;
- FAUSTINO, F. ROCHA, L. SANTOS, M. (2008). Uma proposta metodológica para a construção de referenciais de competências – contributos para a consolidação de um roteiro de aplicações a partir do referencial de competências. *In Revista e Sociedade*, nº 34, MTSS;
- LE BOTERF, G. (2004). *Construir as competências individuais e colectivas*. ASA: Lisboa;
- RODRIGUES, Â. (2006). *Análise de Práticas e de Necessidades de Formação*. Lisboa: Ministério da Educação;
- VALENTE, A.C. (1999). *Perfis de Competências Estratégicas: uma perspectiva intersectorial: evolução e diagnósticos de necessidades de formação*. Lisboa: Inofor.



A. COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

<b>MÓDULO 2. CONCEÇÃO DA FORMAÇÃO</b>	
<b>COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR</b>	
<p>Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar o papel da tecnologia na conceção de recursos didáticos e multimédia;</li> <li>– Construir e adaptar recursos didáticos e multimédia, tendo em conta os métodos, técnicas e as características-chave (criatividade, inovação, interatividade e carga cognitiva);</li> <li>– Identificar ferramentas e <i>software</i> de apoio ao desenvolvimento de recursos multimédia;</li> <li>– Identificar critérios que podem condicionar a escolha dos recursos didáticos e multimédia;</li> <li>– Reconhecer as vantagens da utilização de vários recursos multimédia na formação;</li> <li>– Identificar as vantagens, desvantagens e riscos das Comunidades de prática;</li> <li>– Identificar as principais redes de cooperação e aprendizagem de formadores de formadores;</li> <li>– Descrever o papel do tutor/formador enquanto dinamizador/mediador de Comunidades de prática;</li> <li>– Construir, animar e gerir uma Comunidade de prática.</li> </ul>	
<b>CONTEÚDOS</b>	
<b>SUB-MÓDULO 2.1. RECURSOS DIDÁTICOS E MULTIMÉDIA</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Relação tecnologia-pedagogia na conceção de recursos didáticos e multimédia</li> <li>– Métodos e Técnicas para a conceção e adequação de recursos didáticos e multimédia (para formação presencial e a distância)</li> <li>– Princípios da aprendizagem multimédia para elaboração de recursos para a formação</li> <li>– Criatividade e inovação na conceção de recursos para a formação</li> <li>– Interatividade na construção de recursos multimédia</li> <li>– A carga cognitiva e a conceção de recursos multimédia</li> <li>– Ferramentas e <i>software</i> de apoio ao desenvolvimento de recursos multimédia</li> <li>– Critérios de seleção dos recursos didáticos e multimédia em função das características dos destinatários, objetivos de aprendizagem, conteúdos programáticos e forma de organização da formação (presencial e a distância)</li> <li>– Vantagens/desvantagens na utilização de vários recursos didáticos e multimédia</li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 2.2. COMUNIDADES DE PRÁTICA</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunidades de prática (CdP) enquanto solução de trabalho e de aprendizagem colaborativa</li> <li>– Vantagens, desvantagens e riscos das CdP</li> <li>– Aprendizagem Cooperativa e Colaborativa em CdP de prática <i>Online</i></li> <li>– Principais redes de cooperação e aprendizagem de Formadores de Formadores</li> <li>– Papel do formador como dinamizador/mediador de grupos em CdP (presencial e a distância)</li> <li>– Criação de CdP: lançamento, aquisição de membros e atividades</li> <li>– Diferentes papéis a desempenhar nas CdP: moderadores/facilitadores, apoio técnico, instigadores, ...</li> <li>– Métodos, técnicas e ferramentas de comunicação em CdP <i>Online</i></li> <li>– Técnicas de animação de CdP</li> <li>– Técnicas de gestão de conflitos e dinâmicas de grupos (presencial e a distância)</li> <li>– Teorias, fatores, métodos e técnicas de motivação de grupos (presencial e a distância)</li> </ul>
<b>AValiação</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>

### FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DA ATIVIDADE

Os recursos didáticos, como principal motor do desenvolvimento e reforma do sistema de formação profissional surgem como um fator de inovação proveniente da evolução das TIC, direcionando-se, cada vez mais, para o contexto multimédia.

Assim, é premente que, perante as novas exigências da sociedade do conhecimento e da informação se proporcionem novas competências ao formador de formadores sobre os recursos didáticos e multimédia e, conseqüentemente sobre o desenvolvimento de referenciais de formação, para que este domine um conjunto de técnicas que permitam em contexto presencial e a distância, transmitir apelativamente toda a informação sobre as temáticas constituintes de uma ação de formação.

No atual contexto de crise e contenção orçamental, emerge a necessidade de maximizar os recursos mobilizados para a formação, numa perspetiva de controlar custos e, encontrar formas inovadoras para as organizações rentabilizarem o seu capital humano.

As Comunidades de prática são uma das ferramentas que pode ser criada para colmatar estas necessidades pois, quando aplicadas ao contexto organizacional, permitem que num espaço de partilha colaborativo, os trabalhadores troquem experiências, conhecimentos e soluções a problemas concretos.

Em contexto formativo, uma comunidade de prática permite que se desenvolvam competências ao nível da socialização, confiança e *mentoring*, sendo uma ferramenta com possível aplicação em diversos contextos formativos: levantamento de necessidades de formação, recolha de lacunas de aprendizagem, discussão e acompanhamento de conteúdos formativos, ...

Com o aparecimento das novas tecnologias, tornou-se premente reforçar a utilidade desta ferramenta em contexto formativo, realçando as suas potencialidades em contexto *Online*. Neste sentido o desenvolvimento do tema numa formação direcionada para um futuro formador de formadores, assume uma importância elevada.

### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Identificar o papel da tecnologia na concepção de recursos didáticos e multimédia;
- Construir e adaptar recursos didáticos e multimédia, tendo em conta os métodos, técnicas e as características-chave (criatividade, inovação, interatividade e carga cognitiva);
- Identificar ferramentas e software de apoio ao desenvolvimento de recursos multimédia;
- Identificar critérios que podem condicionar a escolha dos recursos didáticos e multimédia;
- Reconhecer as vantagens da utilização de vários recursos multimédia na formação.

### METODOLOGIA (S)

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo, essencialmente, a métodos expositivos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa e, intervalando com momentos de trabalho em grupo e desenvolvimento de sessões de *focus-group* (fazendo recurso de métodos de trabalho ativo e demonstrativos).

### ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

#### 1ª ETAPA

*Apresentação de métodos e técnicas para concepção recursos didáticos e multimédia. Aplicação da segunda atividade - “Conceber Recursos Didáticos”, preparada para o Sub-módulo 2.1. (cf. Bateria de exercícios Anexo 3 – Módulo 2).*

Para iniciar esta etapa, o formador deverá promover um *focus-group* sobre a relação da tecnologia-pedagogia na concepção de recursos didáticos e multimédia. O debate poderá ser fomentado a partir dos conhecimentos de base que os formandos (detentores do CCP) já deverão possuir sobre estas matérias.

Em seguida, deverá ser realizada uma apresentação/exposição sobre os *métodos e técnicas* utilizadas para a *conceber recursos didáticos e multimédia* para a formação. O desenvolvimento destas matérias deve permitir aprofundar esta temática garantindo que ultrapassa os conhecimentos transmitidos na formação inicial de formadores e, salientando, tanto recursos para formação presencial, como recursos para formação a distância.

No final da exposição, o formador deverá promover a aplicação da segunda atividade, preparada para este módulo (ver *C. Bateria de exercícios - MF2*), cujo objetivo consiste em solicitar aos formandos que desenvolvam um recurso didático ou multimédia.

Após a aplicação da atividade, o formador deverá promover um novo momento de trabalho expositivo, introduzindo os *Princípios da aprendizagem multimédia para elaboração de recursos para a formação*, seguido de uma análise, por parte dos formandos, aos conteúdos produzidos durante a atividade. Desta forma, irá proporcionar aos formandos um momento de reflexão sobre a aplicação dos princípios, no recurso concebido.

## 2ª ETAPA

*Apresentação das características-chave para a conceção de recursos didáticos e multimédia. Debate sobre os recursos desenvolvidos no exercício anterior (segundo exercício MF2).*

Para esta etapa, o formador deverá abordar, numa perspetiva de trabalho ativa, algumas características a ter em conta no momento da planificação e conceção de um recurso multimédia:

- Criatividade e inovação na conceção de recursos para a formação;
- Interatividade na construção de recursos multimédia;
- A carga cognitiva e a conceção de recursos multimédia;
- Ferramentas e *software* de apoio ao desenvolvimento de recursos multimédia.

Estes conteúdos poderão ser trabalhados, recorrendo à demonstração de recursos já construídos verificando as suas características.

Ainda nesta etapa, deverá ser proposto aos formandos que realizem um debate sobre os recursos construídos na sessão anterior, analisando-os do ponto de vista das características trabalhadas: criatividade, inovação, interatividade e carga cognitiva.

## 3ª ETAPA

*Apresentação dos critérios de seleção de recursos didáticos e multimédia e das vantagens e desvantagens da utilização de vários recursos. Extensão do debate sobre os recursos desenvolvidos no exercício anterior (segundo exercício MF2).*

A terminar o sub-módulo, o formador deverá realizar uma exposição sobre os *critérios utilizados para a seleção dos recursos didáticos e multimédia*, em função da estruturação da formação, levando os formandos a refletir e debater, mais uma vez, sobre a adequação do recurso construído na atividade anterior, à formação identificada no enunciado.

Tendo em conta que, para um módulo/formação, por vezes existe a sobreposição de mais do que um recurso, será interessante que o formador saliente as *vantagens e desvantagens na utilização de vários recursos didáticos e multimédia*, solicitando sempre que possível a intervenção dos formandos.

### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Identificar as vantagens, desvantagens e riscos das Comunidades de prática;
- Identificar as principais redes de cooperação e aprendizagem de formadores de formadores;
- Descrever o papel do tutor/formador enquanto dinamizador/mediador de Comunidades de prática;
- Construir, animar e gerir uma Comunidade de prática.

### METODOLOGIA (S)

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos expositivos e ativos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa e, intervalando com momentos de trabalho e debate em grupo e, com recurso ao método demonstrativo, realizar a exploração de comunidades *Online* de aprendizagem.

### ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

#### 1ª ETAPA

*Introdução às Comunidades de prática enquanto solução de trabalho e de aprendizagem colaborativa.*

O formador deverá iniciar esta etapa, abordando de um ponto de vista expositivo, as comunidades de prática enquanto solução de trabalho e aprendizagem colaborativa e,

- Vantagens, desvantagens e riscos das Comunidades de prática;
- Aprendizagem Cooperativa e Colaborativa em Comunidades de prática *Online*.

O Formador deverá apresentar aos formandos, recorrendo a métodos demonstrativos, as *Principais redes de cooperação e aprendizagem de formadores de formadores* que se desenvolvem como comunidade de prática e, fomentar a exploração de algumas comunidades como, p.e., as comunidades do CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (<http://communities.cedefop.europa.eu/>) ou, as comunidades disponibilizadas pelo IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, na plataforma Moodle (<http://iefpmoodle.com/course/category.php?id=16>).

Deverá ainda evidenciar o *Papel do formador enquanto dinamizador/mediador de grupos em comunidades de prática (presencial e a distância)*.

## 2ª ETAPA

*Apresentação de conteúdos sobre a criação de Comunidades de prática (CdP) e, sobre os processos e mecanismos relacionais inerentes ao seu desenvolvimento. Aplicação da segunda atividade - “Comunidades de Prática”, preparada para o Sub-módulo 2.2. (cf. Bateria de exercícios Anexo 3 – Módulo 2).*

Nesta segunda etapa, fomentando o carácter teórico-prático dos conteúdos a abordar, sugere-se a aplicação da segunda atividade preparada para este módulo (ver *C. Bateria de exercícios – MF2*), que deverá ser aplicada de forma contínua ao longo da etapa uma vez que, pretende abordar todo o processo de constituição de uma CdP e a dinâmica e gestão de grupos.

O formador deverá começar por abordar o processo de criação de comunidades de prática. Assim, e após a exposição de âmbito mais teórico, poderá dar início às fases 1 e 2 de desenvolvimento do segundo exercício, constituindo uma comunidade de prática *Online* e adicionando todos os formandos como membros da CdP.

Em seguida, e reforçando a possibilidade de desenvolvimento presencial das Comunidades de prática, apesar do predomínio do desenvolvimento *Online*, o formador deverá abordar os *Diferentes papéis a desempenhar nas CdP: moderadores/facilitadores, apoio técnico, investigadores,...* deixando depois abertura para a continuação da realização do exercício: atribuir papéis aos formandos e, definir um tema para debate.

Em seguida, e antes de se iniciar o debate entre o grupo de formandos na Comunidade de prática *Online*, deverão ser abordadas, numa exposição teórica, questões mais relacionais com:

- Métodos, técnicas e ferramentas de comunicação em Comunidades de prática *Online*;
- Técnicas de animação de Comunidades de prática;
- Técnicas de gestão de conflitos e dinâmicas de grupos (presencial e a distância);
- Teorias, fatores, métodos e técnicas de motivação de grupos (presencial e a distância).

Após a exposição deverá ser promovido o debate, tendo em conta as especificações referidas no enunciado do exercício.

### DURAÇÃO

Os sub-módulos 2.1. e 2.2. subdividem-se em sessões com duração variável que perfaçam o total as 10h previamente estabelecidas no módulo.

### DIMENSÃO DO GRUPO

O objetivo consiste em envolver todo o grupo de formação e subdividi-lo em pequenos grupos com dimensão entre 3 a 6 elementos.

## MATERIAL A UTILIZAR

- Blocos de Notas;
- Material de escrita;
- Computadores;
- *Datashow*.

## ESPAÇO FÍSICO

Sala de Formação equipada com computadores e *Datashow*, para suporte e projeção de apresentações multimédia.

## MÓDULO 2

### SUB-MÓDULO 2.1.

#### “CONCEBER RECURSOS DIDÁTICOS”

**TEMÁTICAS:** Métodos e técnicas de conceção de Recursos Didáticos e Multimédia.

**OBJETIVOS:** Conceber recursos didáticos de apoio à formação.

**DURAÇÃO:** 45 minutos.

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

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computador, PowerPoint, ferramenta adequada ao desenvolvimento do recurso didático e multimédia.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Em grupos de 3 a 6 elementos, os formandos deverão conceber um recurso didático e multimédia para uma formação com as seguintes características:

**DESIGNAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO:** Gestão da Formação

**PÚBLICO-ALVO:** Maiores de 18 anos, com CCP (Certificado de Competências Pedagógicas)

**MODALIDADE DE INTERVENÇÃO FORMATIVA:** Formação mista – *b-learning*

**MÓDULO/TEMA:** Acompanhamento e Monitorização da Formação

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Os grupos deverão apresentar os recursos didáticos e multimédia desenvolvidos ao grupo de formação (em cerca de 15 minutos). Nas etapas seguintes será promovido o debate, sobre as características de cada recurso e quais os critérios que motivaram a sua seleção, à medida que os conceitos vão sendo introduzidos na formação.

## MÓDULO 2

### SUB-MÓDULO 2.2.

#### “COMUNIDADES DE PRÁTICA”

**TEMÁTICAS:** Comunidades de Prática, dinâmicas de grupo *Online*.

**OBJETIVOS:** Constituir, ao longo da sessão de formação, uma Comunidade de prática e, desenvolver uma dinâmica de grupo *Online*.

**DURAÇÃO:** 2 Horas.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Grupo de Formação.

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computadores, Internet, Ferramenta de suporte à comunidade de prática – tipo *open source*.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Esta atividade deverá ser desenvolvida em conjunto pelo grupo de formação e pelo formador. Deverá ter-se em conta os seguintes passos, a ser abordados ao longo da etapa, à medida que forem sendo introduzidas as matérias:

1. Criar uma comunidade de prática *Online* adicionando todos os formandos como membros;
2. Abrir um tema para debate;
3. Atribuir diferentes papéis aos formandos que irão desenvolver o debate *Online* (ver na caixa abaixo alguns exemplos de papéis/perfis a atribuir além do de moderador);
4. Escolher a ferramenta de comunicação [preferencialmente do tipo *chat*];
5. Realizar o debate, devendo o moderador ter em conta as técnicas de animação, gestão de conflitos e motivação e grupos.

#### EXEMPLOS DE PERFIS/PAPÉIS A ADOTAR

##### PERFIL BASE – MODERADOR/FACILITADOR

- Motiva os formandos para a realização da atividade;
- Coloca questões pertinentes, utilizando diferentes métodos de comunicação;
- Promove a dinâmica de grupo e gere os conflitos entre formandos durante o debate.

##### PERFIL 1 – BENEVOLENTE:

- Partilha a opinião;
- Não toma a iniciativa de participação no debate.

##### PERFIL 2 – PARTICIPATIVO:

- Valoriza as ideias e iniciativas dos colegas;
- Toma a iniciativa de participação no debate, com frequência;
- Contribui com ideias novas para a discussão.

##### PERFIL 3 – AUTORITÁRIO:

- Participa com ideias autoritárias;
- Dá ordens e desvaloriza a iniciativa dos restantes colegas;
- Diz ao tutor o que deve fazer durante o processo de tutoria.

## D. BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

### MÓDULO 2. CONCEÇÃO DA FORMAÇÃO

- ASHKANASY, N. *et al.* (2002) *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Boston: Harvard Business;
- CEITIL, M. (2002). O Papel da Formação no Desenvolvimento de Novas Competências. In CAETANO, A. VALA, J. (org). *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas*. 2ª ed. Lisboa: RH Editora;
- 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;
- DIAS, P. (2008). Da e-moderação à mediação colaborativa nas comunidades de aprendizagem. In *Educação, Formação & Tecnologias*, 1 (1), pp. 4-10. Disponível em <http://eft.educom.pt/index.php/eft/article/view/17/8>;
- LEWIS, D. ALLAN, B. (2005). *Virtual Learning Communities: a guide for practitioners*. Open University Press e McGraw-Hill Education;
- MAYER, R. (2009). Teoria Cognitiva da Aprendizagem Multimedia. In MIRANDA, G. (org.). *Ensino Online e Aprendizagem Multimedia*. Lisboa: Relógio d'Água.

A. COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

<b>MÓDULO 3. DINÂMICA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA</b>	
<b>COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR</b>	
<p>Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar as etapas e os instrumentos do processo de RvccFor;</li> <li>– Identificar aprendizagens formais, não formais e informais relevantes, para o candidato do processo de RvccFor;</li> <li>– Aplicar, analisar e avaliar os instrumentos que compõem o Kit de avaliação de RvccFor;</li> <li>– Identificar e analisar competências com base na aplicação dos instrumentos que compõem o Kit de avaliação de RvccFor;</li> <li>– Desenvolver o acompanhamento do candidato do processo de RvccFor, presencial e a distância;</li> <li>– Reconhecer os métodos, técnicas e ferramentas de comunicação <i>Online</i>, síncronas e assíncronas;</li> <li>– Reconhecer tipos de portefólios e objetivos para fins de desenvolvimento profissional e, em particular, no processo de RvccFor;</li> <li>– Elaborar, acompanhar e avaliar a construção de e-Portefólios.</li> </ul>	
<b>CONTEÚDOS</b>	
<b>SUB-MÓDULO 3.1. RECONHECER, VALIDAR E CERTIFICAR COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS DO FORMADOR</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– O Processo de RvccFor – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de Formadores: Etapas e instrumentos</li> <li>– Processo de identificação das aprendizagens formais, não formais e informais relevantes: apoio do candidato à reflexão sobre e através das experiências vivenciadas</li> <li>– Métodos e técnicas de aplicação, análise e avaliação dos instrumentos do Kit de Avaliação de RvccFor: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grelha de autoavaliação</li> <li>▪ Análise do e-portefólio</li> <li>▪ Entrevista</li> <li>▪ Simulação em contexto de trabalho ou prática simulada: Simulações pedagógicas; Colocação de situações-problema o mais semelhantes possíveis com a realidade; Entrevistas de Auto-confrontação ou situação de Auto-confrontação (gravação e visualização de uma sessão real de formação); Situação de sósia.</li> <li>▪ Exercícios práticos</li> </ul> </li> <li>– Mecanismos de acompanhamento do candidato de RvccFor: presencial e a distância</li> <li>– Plataforma informática: principais funcionalidades</li> <li>– Métodos e técnicas de comunicação <i>Online</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicação síncrona</li> <li>▪ Comunicação assíncrona</li> </ul> </li> <li>– Ferramentas de comunicação <i>Online</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Síncronas: chat, videoconferência, audioconferência,...</li> <li>▪ Assíncronas: e-mail, fóruns, blogues, comunidades de prática <i>Online</i>,...</li> </ul> </li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 3.2. PORTEFÓLIO REFLEXIVO DO FORMADOR</b>	

- Tipos de portefólios: identificação de tipos e formatos de portefólio e a sua adequação para fins de avaliação de aprendizagens e de competências no contexto quer de desenvolvimento profissional, como nos processos de RvccFor;
- A Construção de e-Portefólios: identificação do formando; autoavaliação de competências existentes; seleção de evidências a integrar o portefólio; reflexão crítica; preenchimento de instrumentos obrigatórios; descrição de expectativas de formação e de projetos de desenvolvimento futuro, ...
- Avaliação de portefólios e adequabilidade aos objetivos pré-definidos.

#### AVALIAÇÃO

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

### B. ROTEIRO DE TRABALHO

#### FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DA ATIVIDADE

O Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências consiste num processo que permite valorizar as aprendizagens não formais, informais e formais desenvolvidos ao longo do tempo, evitando que os indivíduos frequentem ações de formação que versam sobre competências já adquiridas.

Este dispositivo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, também definido para os contextos de intervenção dos formadores (RvccFor - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências do Formador), está relacionado tanto com a perspetiva de formação pedagógica inicial de formadores, como também, com alguns perfis de formação contínua onde o formador exerce atividade, oferecendo a possibilidade de: *(i)* construção de trajetórias de aprendizagem individuais, que valorizam as aquisições de cada pessoa; *(ii)* promoção de modelos flexíveis de organização da formação; e *(iii)* atribuição de maior expressão à formação em contexto de trabalho (rentabilizando o potencial de capital humano).

Dado que o formador de formadores exerce um papel fundamental no desenvolvimento, condução e avaliação destes processos de RvccFor, procedeu-se à integração das competências e conhecimentos referentes a esta temática, neste referencial.

#### PARTE I – RECONHECER, VALIDAR E CERTIFICAR COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS DO FORMADOR

#### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Identificar as etapas e os instrumentos do processo de RvccFor;
- Identificar aprendizagens formais, não formais e informais relevantes, para o candidato do processo de RvccFor;

- Aplicar, analisar e avaliar os instrumentos que compõem o Kit de avaliação de RvccFor;
- Identificar e analisar competências com base na aplicação dos instrumentos que compõem o Kit de avaliação de RvccFor;
- Desenvolver o acompanhamento do candidato do processo de RvccFor, presencial e a distância;
- Reconhecer os métodos, técnicas e ferramentas de comunicação Online, síncronas e assíncronas.

## **METODOLOGIA (S)**

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos expositivos e ativos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo, sessões de *focus-group* e, numa perspetiva demonstrativa, realizar a exploração de ferramentas de comunicação *Online* e da plataforma informática de suporte ao processo de RvccFor.

## **ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE**

### **1ª ETAPA**

*Introdução ao processo de RvccFor.*

O formador deverá iniciar esta etapa, de carácter teórico-prático promovendo um *focus-group* sobre o processo de Rvcc. Questões como o desenvolvimento do processo, os intervenientes, as áreas funcionais, ... deverão ser colocadas e servir de base ao debate.

Em seguida, fazendo uma ponte para o *processo de reconhecimento, validação e certificação de competências de formadores*, o formador deverá realizar uma breve apresentação/exposição onde abordará as *etapas e instrumentos* associados ao processo de RvccFor.

### **2ª ETAPA**

*Apresentação do Kit de Avaliação para RvccFor. Aplicação das atividades - “Ficha de percurso profissional” e “Grelha de autoavaliação”, preparadas para o Sub-módulo 3.1. (cf. Bateria de exercícios Anexo 4 – Módulo 3).*

Esta etapa deverá ser acompanhada pelo Kit de Avaliação do processo de RvccFor (o formador, deverá realizar a impressão de um exemplar, p.e., respeitante à componente pedagógica inicial). Recorrendo a métodos demonstrativos, o formador deverá apresentar os instrumentos constituintes do Kit de Avaliação, promovendo um debate sobre:

- Características dos instrumentos que compõem o Kit de Avaliação apresentado;

- Forma de operacionalização dos instrumentos que compõem o Kit de Avaliação apresentado;
- Nuclearidade das Unidades de Competência;
- Escalas de avaliação, ponderações e classificações finais.

O formador deverá ainda promover a apresentação do *Processo de identificação das aprendizagens formais, não formais e informais relevantes*, destacando a questão do apoio ao candidato na reflexão, sobre e através das experiências vivenciadas. *Aplicação da atividade - “ALV – Identificar e refletir sobre as aprendizagens formais, informais e não-formais”, preparadas para o Sub-módulo 3.1. (cf. Bateria de exercícios Anexo 4 – Módulo 3).*

### 3ª ETAPA

*Introdução à componente Online do processo de RvccFor.*

Nesta última etapa, o formador deverá, através de uma exposição teórico-prática, abordar as seguintes temáticas:

- Mecanismos de acompanhamento do candidato de RvccFor: presencial e a distância;
- Plataforma informática: principais funcionalidades;
- Métodos e técnicas de comunicação *Online*:
  - Comunicação síncrona;
  - Comunicação assíncrona.
- Ferramentas de comunicação *Online*:
  - Síncronas: chat, videoconferência, audioconferência,...;
  - Assíncronas: e-mail, fóruns, blogues, comunidades de prática *Online*,....

Paralelamente, deverá ser promovido, pelo formador, a exploração de algumas ferramentas de comunicação *Online* e, a exploração em conjunto, de uma plataforma informática, que suporte o processo.

---

## PARTE II – PORTEFÓLIO REFLEXIVO DO FORMADOR

---

### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Identificar tipos e funcionalidades de portefólios;
- Elaborar e acompanhar a construção de e-Portefólios;
- Avaliar aprendizagens e competências decorrentes da construção de portefólio/e-Portefólios.

## **METODOLOGIA (S)**

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos expositivos e ativos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo e, numa perspetiva demonstrativa, realizar a exploração portefólio reflexivo do formador. À luz do instrumento de avaliação para o *RvccFor*.

## **ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE**

### **1ª ETAPA**

Exploração de tipos e funcionalidades de portefólios tendo em conta a avaliação de competências adquiridas nos diferentes contextos de aprendizagem, por meio de metodologias expositivas e ativas – debate em torno das características, objetivos e fins dos portefólios.

### **2ª ETAPA**

O formador deverá proceder à apresentação, recorrendo a métodos ativos, dos *e-portefólios* assinalando os pontos fundamentais: Identificação do formando; autoavaliação de competências existentes; seleção de evidências a integrar o portefólio; reflexão crítica; preenchimento de instrumentos obrigatórios; descrição de expectativas de formação e de projetos de desenvolvimento futuro, ...

*Aplicação da atividade - “e-portefólios”, preparada para o Sub-módulo 3.2. (cf. Bateria de exercícios Anexo 4 – Módulo 3).*

O formador deverá promover a realização da primeira atividade, que pretende verificar as competências dos formandos relativas à elaboração de e-portefólios com recurso a outras atividades que permitam a construção do desenho do portefólio reflexivo do formador.

*Aplicação das atividades - “Sou um profissional reflexivo crítico” e “Autobiografia do formador”, preparadas para o Sub-módulo 3.2. (cf. Bateria de exercícios Anexo 4 – Módulo 3).*

### **3ª ETAPA**

O formador deverá promover a realização de avaliação de portefólio reflexivo do formador à luz dos instrumentos de avaliação para o *RvccFor*.

## **DURAÇÃO**

Os sub-módulos 3.1. e 3.2. subdividem-se em sessões com duração variável que perfaçam o total as 10h previamente estabelecidas no módulo.

#### **DIMENSÃO DO GRUPO**

O objetivo consiste em envolver todo o grupo de formação e subdividi-lo em pequenos grupos com dimensão entre 3 a 6 elementos.

#### **MATERIAL A UTILIZAR**

- Blocos de Notas;
- Material de escrita;
- Computadores;
- *Datashow*.

#### **ESPAÇO FÍSICO**

Sala de Formação equipada com *Datashow*, para suporte e projeção de apresentações multimédia e computadores com acesso à Internet.

### MÓDULO 3

#### SUB-MÓDULO 3.1.

##### “FICHA DE PERCURSO PROFISSIONAL DO FORMADOR”

**TEMÁTICAS:** A identificação de evidências de competências no percurso profissional

**OBJETIVOS:** Preencher ficha de percurso profissional à luz do kit de instrumentos para *RvccFor*.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Individual.

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computador e/ou em suporte papel.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Os formandos deverão, individualmente, preencher ficha de percurso profissional colocando-se na situação hipotética de terem que reconhecer e validar as suas competências enquanto formador de formadores (componente de especialização – formador de formadores).

Após a realização de atividade os formandos deverão expor em jeito de debate as dificuldades e potencialidades do instrumento.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá reunir as perspetivas dos formandos debatidas previamente para sistematizar as vantagens/desvantagens, potencialidades/fragilidades do instrumento para o processo de *RvccFor*.

FICHA DE PERCURSO PROFISSIONAL

**PERCURSO PROFISSIONAL**

**SOBRE A ATIVIDADE QUE DESEMPENHA ATUALMENTE**

<b>EMPRESA</b>	
<b>RAMO DE ATIVIDADE</b>	
<b>FUNÇÕES QUE DESEMPENHA</b>	
<b>TEMPO EXERCIDO NESTA ATIVIDADE (ANOS E MESES)</b>	

**OUTRAS EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS**

<b>EMPRESA</b>	
<b>RAMO DE ATIVIDADE</b>	
<b>FUNÇÕES DESEMPENHADAS</b>	
<b>TEMPO EXERCIDO NESTA ATIVIDADE (ANOS E MESES)</b>	

<b>EMPRESA</b>	
<b>RAMO DE ATIVIDADE</b>	
<b>FUNÇÕES DESEMPENHADAS</b>	
<b>TEMPO EXERCIDO NESTA ATIVIDADE (ANOS E MESES)</b>	

**SOBRE A ATIVIDADE DE FORMAÇÃO**

**ENQUANTO FORMADOR**

<b>AÇÃO DE FORMAÇÃO MINISTRADAS 1</b>	
<b>TIPO DE FORMAÇÃO</b>	
<b>MODALIDADE DE FORMAÇÃO</b>	
<b>FORMA DE ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO</b>	
<b>HORAS DE FORMAÇÃO</b>	

<b>AÇÃO DE FORMAÇÃO MINISTRADAS 2</b>	
<b>TIPO DE FORMAÇÃO</b>	
<b>MODALIDADE DE FORMAÇÃO</b>	
<b>FORMA DE ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO</b>	
<b>HORAS DE FORMAÇÃO</b>	

## MÓDULO 3

### SUB-MÓDULO 3.1.

#### “GRELHA DE AUTOAVALIAÇÃO”

**TEMÁTICAS:** Reconhecimento de competências para *RvccFor*.

**OBJETIVOS:** Preencher grelha de autoavaliação à luz do kit de instrumentos para *RvccFor*.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Individual.

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computador e/ou em suporte papel.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Os formandos deverão, individualmente, preencher grelha de autoavaliação colocando-se na situação hipotética de terem que reconhecer e validar as suas competências enquanto formador de formadores (componente de especialização – formador de formadores).

Após a realização de atividade os formandos deverão expor em jeito de debate as dificuldades e potencialidades do instrumento, bem como o processo de autoavaliação de competências á luz do referencial de *RvccFor*.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá reunir as perspetivas dos formandos debatidas previamente para sistematizar as vantagens/desvantagens, potencialidades/fragilidades do instrumento para o processo de *RvccFor*.

## GRELHA DE AUTOAVALIAÇÃO

GRELHA DE AUTOAVALIAÇÃO			
Nº	TAREFAS	SIM	NÃO
<b>UC1 - ANALISAR O CONTEXTO DE INTERVENÇÃO DA FORMAÇÃO</b>			
1.1.	Identifica e analisa as características e condições das ações de formação a desenvolver		
1.2.	Identifica e caracteriza o perfil do público-alvo		
1.3.	Adequa a matriz de competências a desenvolver às necessidades de formação		
1.4.	Identifica e planeia os recursos materiais e logísticos necessários ao desenvolvimento da formação		
<b>UC2 - DESENHAR O PROGRAMA DE FORMAÇÃO</b>			
2.1.	Identifica e analisa o contexto de partida da ação de formação		
2.2.	Define os objetivos da formação em função das características do grupo de formação e das competências a desenvolver		
2.3.	Seleciona a modalidade de intervenção formativa em função das características do grupo de formação e das competências a desenvolver		
2.4.	Organiza os conteúdos programáticos de acordo com os objetivos		
2.5.	Determina a duração global da formação		
<b>UC3 - CONCEBER/EXPLORAR OS RECURSOS DIDÁTICOS E MULTIMÉDIA</b>			
3.1.	Seleciona os recursos didáticos adequados ao contexto da formação a desenvolver		
3.2.	Concebe e produz recursos didáticos adequados ao contexto da formação a desenvolver		
<b>UC4 - PLANEAR ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM</b>			
4.1.	Analisa o programa de formação e os referenciais de partida (de formação e de competências)		
4.2.	Define a progressão pedagógica sequencial a partir do programa de formação e do referencial de formação		
4.3.	Define o plano de sessão (estrutura e conteúdos do plano de sessão)		
4.4.	Define as atividades de aprendizagem (individuais/em grupo)		
<b>UC5 - APLICAR TÉCNICAS DE INTERAÇÃO PEDAGÓGICA E DE DINAMIZAÇÃO DE GRUPOS</b>			
5.1.	Define planos de aprendizagem individuais ou em grupo		
5.2.	Dinamiza o processo de aprendizagem e de desenvolvimento de competências individuais ou em grupo		
5.3.	Define e aplica dinâmicas de grupo consoante o grupo de formação		
5.4.	Utiliza recursos didáticos apropriados às situações de interação pedagógica		
<b>UC6 - APLICAR METODOLOGIAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO DA FORMAÇÃO</b>			
6.1.	Define as estratégias, os métodos e as técnicas pedagógicas de acordo com os objetivos, o público-alvo e o contexto da formação		
6.2.	Identifica fatores potenciadores da diversidade no contexto de formação		
6.3.	Define técnicas para gerir a diversidade dentro dos grupos de formação		
6.4.	Desenvolve atividades de promoção da integração da diversidade no contexto de formação		
<b>UC7 - UTILIZAR E GERIR PLATAFORMAS COLABORATIVAS E DE APRENDIZAGEM</b>			
7.1.	Planeia a utilização de Plataformas Colaborativas e de Aprendizagem		
7.2.	Planeia a utilização de Plataformas Colaborativas e de Aprendizagem para suporte pedagógico de materiais didáticos		
7.3.	Implementa metodologias de formação e aprendizagem interativas, e de Comunicação <i>Online</i>		
7.4.	Utiliza as Plataformas Colaborativas e de Aprendizagem para apoio e tutoria de formandos		
<b>UC8 - CONCEBER OS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E DAS APRENDIZAGENS</b>			

8.1.	Identifica e analisa o contexto de partida da ação de formação (matriz de competências a desenvolver, o programa de formação e o perfil do público-alvo) (Esta tarefa é igual à 2.1.)		
8.2.	Define as estratégias, os métodos e as técnicas de avaliação do processo de aprendizagem de acordo com os objetivos, o público-alvo e o contexto da formação		
8.3.	Identifica/define as dimensões e os indicadores de desempenho a associar ao processo de acompanhamento e avaliação das aprendizagens		
8.4.	Seleciona e/ou concebe instrumentos de acompanhamento e avaliação das aprendizagens adequado aos objetivos de aprendizagem e às competências a desenvolver		
8.5.	Planeia a aplicação dos instrumentos de acompanhamento, avaliação e mecanismos de feedback		
8.6.	Aplica os instrumentos de acompanhamento e avaliação das aprendizagens		
<b>UC9 - ATRIBUIR E REPORTAR RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E DAS APRENDIZAGENS</b>			
9.1.	Define as estratégias os métodos e as técnicas de avaliação da formação		
9.2.	Aplica os instrumentos de acompanhamento e avaliação da formação		
9.3.	Sistematiza os resultados de aprendizagem e desenvolvimento de competências		
9.4.	Transmite os resultados de aprendizagem e de desenvolvimento de competências de forma clara e objetiva		

#### BALANÇO DO PERCURSO ENQUANTO FORMADOR (máximo 2 páginas)

Descreva a sua evolução enquanto formador (atividades desenvolvidas, nº de horas de formação ministradas, tipo de públicos-alvo abrangidos, tipos e modalidades de formação ministradas,...)

#### ESTRATÉGIAS DE MELHORIA CONTÍNUA (máximo 1 página)

Indique na sua opinião qual a estratégia para adquirir os conhecimentos, capacidades e competências em falta para a sua progressão

## MÓDULO 3

### SUB-MÓDULO 3.1.

#### “ALV – IDENTIFICAR E REFLETIR SOBRE AS APRENDIZAGENS FORMAIS, INFORMAIS E NÃO-FORMAIS”

**TEMÁTICAS:** Aprendizagem ao longo da vida

**OBJETIVOS:** Identificar e descrever 3 situações de aprendizagem ao longo da vida.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Individual.

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computador e/ou em suporte papel.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Os formandos deverão, individualmente, identificar e descrever situações/momentos de aprendizagem decorrentes de múltiplos e diversos contextos de vida colocando-se na situação hipotética de terem que identificar as competências adquiridas ao longo da vida e refletir sobre os contextos, papéis, agentes promotores, transferibilidade das competências.

Após a realização de atividade os formandos deverão expor em jeito de debate as situações/momentos descritos e refletir a importância do formador como facilitador no processo de reconhecimento e validação das competências na sequência da identificação das aprendizagens desenvolvidas ao longo da vida.

#### ATIVIDADE

Identifique os picos (momentos) de vida e descreva as suas aprendizagens (o que aprendi? Com quem aprendi? Como aplico desde esse momento até hoje? Em que contexto aprendi? etc.). Enumere pelo menos 3 momentos de aprendizagem significativos.

- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá sistematizar as ideias centrais veiculadas no debate para suscitar reflexão do perfil de formador de formadores

## MÓDULO 3

### SUB-MÓDULO 3.2.

#### “E-PORTEFÓLIOS”

**TEMÁTICAS:** A construção de e-portefólios.

**OBJETIVOS:** Construir um e-portefólio para validação de competências de formador.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Individual.

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computador, PowerPoint, ferramenta adequado ao desenvolvimento de e-portefólios.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Os formandos deverão, individualmente, organizar um e-portefólio colocando-se na situação hipotética de terem que validar as suas competências enquanto formador de formadores (componente de especialização – formador de formadores).

Os formandos deverão desenvolver o seu e-portefólio para colocação *Online*, abrindo áreas/capítulos para documentação/evidências pertinentes a essa validação. Será apenas necessário colocar uma justificação por cada evidência (tal como no processo real de RvccFor), não necessitando, neste caso, de as incorporar (é apenas um processo de simulação próxima do real).

A sequência do e-portefólio deverá estar minimamente relacionada com a *estrutura-tipo de e-portefólio*, definida no processo de RvccFor e que, deverá ser fornecida pelo formador.

#### Notas:

- a. os formandos deverão ter em conta a sua situação profissional e pessoal para a conceção deste e-portefólio, tentando mobilizar todos os aspetos necessários para reconhecimento e validação de competências num processo de RvccFor;
- b. a ação de formação que estão a desenvolver não poderá fazer parte do conjunto de evidências a apresentar;
- c. os formandos poderão escolher, como alternativa, simular a conceção do e-portefólio, com outro perfil de RvccFor.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá analisar a estrutura do e-portefólio e a pertinência das evidências colocadas pelos formandos, num debate de cerca de 30 minutos, onde os formandos falam sobre os seus portefólios, evidências incluídas, ...

O produto poderá ser mais tarde analisado se o formador assim o entender.

## MÓDULO 3

### SUB-MÓDULO 3.2.

#### “SOU UM PROFISSIONAL REFLEXIVO CRÍTICO”

**TEMÁTICAS:** As práticas profissionais do formador

**OBJETIVOS:** Preencher questionário sobre as práticas profissionais do formador.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Individual.

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computador e/ou em suporte papel.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Os formandos deverão, individualmente, preencher questionário colocando-se na situação hipotética de terem que refletir criticamente sobre as suas práticas profissionais enquanto formadores para portefólio reflexivo do formador.

Após a realização de atividade os formandos deverão expor em jeito de debate as dificuldades e potencialidades do instrumento para a construção de portefólio reflexivo do formador.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá apoiar os formandos a selecionar e refletir sobre a identidade e as práticas profissionais que pretendam ser evidenciadas no portefólio reflexivo do formador.

### QUESTIONÁRIO - QUAIS SÃO AS MINHAS PRÁTICAS?

Neste questionário vai encontrar um conjunto de afirmações sobre os indicadores caracterizadores de um profissional que reflete acerca das suas práticas pedagógicas. Leia atentamente cada uma das frases e assinale com uma cruz (x) as respostas que melhor exprimem o modo como experiência a sua prática pedagógica, tendo em conta as cinco alternativas que se segue:

Nunca 1	Raramente 2	Algumas vezes 3	Habitualmente 4	Sempre 5	
<b>Desenvolvimento Pessoal e Profissional</b>					
1. Preocupo-me em atualizar-me através de leituras, pesquisas, contactos, etc.	1	2	3	4	5
2. Sinto necessidade de frequentar ações de formação	1	2	3	4	5
3. Demonstro uma atitude/postura de questionamento	1	2	3	4	5
4. Procuo conhecimento sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras no domínio do ensino/formação	1	2	3	4	5
5. Assumo uma atitude empreendedora	1	2	3	4	5
6. Reconheço os contributos da formação contínua no meu desempenho profissional	1	2	3	4	5
7. Domino os conhecimentos relativos à minha atividade pedagógica	1	2	3	4	5
<b>Trabalho com colegas/equipa pedagógica</b>					
8. Partilho novas aquisições de conhecimento com os colegas	1	2	3	4	5
9. Tenho uma atitude crítica e uma postura de questionamento perante a minha prática	1	2	3	4	5
10. Apresento sugestões, faço críticas e tomo iniciativas	1	2	3	4	5
11. Tenho uma noção clara da importância das minhas funções para a/o entidade/grupo de formação	1	2	3	4	5
<b>Desenvolvimento da prática pedagógica</b>					
12. Preparo as atividades a desenvolver	1	2	3	4	5

13. Uso estratégias para fazer face a diferentes estilos de aprendizagem dos formandos	1	2	3	4	5
14. Estou atento às reações de cada participante e crio condições de participação iguais para todos	1	2	3	4	5
15. Mantenho um registo das minhas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos relacionais	1	2	3	4	5
<b>Reflexão e análise crítica da prática</b>					
16. Sou capaz de me aperceber e de analisar as discrepâncias entre os objetivos definidos e alcançados	1	2	3	4	5
17. Sou capaz de analisar as atitudes, dificuldades, etc. manifestadas pelos formandos	1	2	3	4	5
18. Sou capaz de dar conhecer e discutir com os outros os resultados da reflexão sobre a minha prática	1	2	3	4	5
19. Reformulo a minha prática em função das reflexões e avaliações feitas	1	2	3	4	5
20. Sou proactivo nos meus comportamentos face a mudanças	1	2	3	4	5
21. Analiso e interiorizo ideias e sugestões propostas pelos meus pares e/ou participantes	1	2	3	4	5
22. Analiso as questões de forma ampla encarando as várias perspetivas ou pontos de vista possíveis	1	2	3	4	5
23. Reflito sobre as minhas próprias experiências de forma a ter um melhor conhecimento da realidade e poder aumentar a sua eficácia	1	2	3	4	5
24. Procuo feedback relativamente à qualidade do meu desempenho	1	2	3	4	5

Tratando-se de um questionário de autoanálise, não existem resultados certos ou errados, mas apenas elementos que lhe permitam refletir sobre a si, a relação que estabelece com os seus pares, a sua postura perante a sua profissão e a sua prática pedagógica.

### MÓDULO 3

#### SUB-MÓDULO 3.2.

##### “AUTOBIOGRAFIA DO FORMADOR”

**TEMÁTICAS:** As práticas profissionais do formador

**OBJETIVOS:** Preencher questionário sobre as práticas profissionais do formador.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Individual.

**MATERIAL A UTILIZAR:** Computador e/ou em suporte papel.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Os formandos deverão, individualmente, preencher questionário colocando-se na situação hipotética de terem que refletir criticamente sobre as suas práticas profissionais enquanto formadores para portefólio reflexivo do formador.

Após a realização de atividade os formandos deverão expor em jeito de debate as dificuldades e potencialidades do instrumento para a construção de portefólio reflexivo do formador.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

O formador deverá apoiar os formandos a selecionar e refletir sobre a identidade e as práticas profissionais que pretendam ser evidenciadas no portefólio reflexivo do formador.

### QUESTIONÁRIO “AUTOBIOGRAFIA DE FORMADOR”

A partir de quatro questões orientadoras, selecione as respostas de acordo com as hipóteses constantes no quadro (30 hipóteses de resposta)

1. Como eu me vejo?
2. Como gostaria de ser idealmente?
3. O que penso sobre a ideia que os formandos fazem de mim?
4. Como me vêm os meus superiores/coordenadores?

1. <i>Nas minhas reações nas sessões, eu julgo os resultados e nunca o carácter do participante</i>	16. <i>Tenho receio de fracassar no meu papel de formador</i>
2. <i>Tenho receio do julgamento do coordenador da ação</i>	17. <i>Tento agradar aos meus formandos</i>
3. <i>Importa-me, sobretudo, suscitar nos formandos um sentimento de confiança e de autonomia em si próprios</i>	18. <i>Quando termina a formação, dirijo-me com uma certa apreensão ao coordenador da ação</i>
4. <i>Desde que um formando me enerve, fico com grande dificuldade de me controlar</i>	19. <i>Não gosto de discutir com um formando que tenha respondido mal a uma questão</i>
5. <i>Considero os meus formandos como adultos responsáveis e autónomos</i>	20. <i>Aceito os participantes tal como eles são, com as suas virtudes e defeitos</i>
6. <i>Não simulo perante os participantes</i>	21. <i>Assumo os meus erros com facilidade perante os formandos</i>
7. <i>Tenho dificuldade de me aperceber quando um formando está a ficar para trás</i>	22. <i>Por vezes, o coordenador tem de intervir para resolver situações geradas nas sessões</i>
8. <i>Tenho um certo receio dos meus formandos, especialmente quanto eles ocupam cargos hierárquicos elevados</i>	23. <i>Compreendo os sentimentos e expectativas dos participantes</i>
9. <i>O mais importante para mim é que um possa dar a matéria sem confusões</i>	24. <i>Esforço-me por promover a reflexividade em cada formando</i>
10. <i>Os meus amigos consideram-me um bom formador</i>	25. <i>Sempre que um formando ri durante a sessão, fico com a dúvida se será sobre mim</i>
11. <i>Fico satisfeito quando os formandos compreendem a matéria através da descoberta individual e/ou de grupo</i>	26. <i>Às vezes, sinto-me completamente perdido dentro da sala</i>
12. <i>Admito que é cansativo ser formador</i>	27. <i>Fico atemorizado se alguém de cargo superior entra dentro da sala</i>
13. <i>Os meus formandos estimam-se</i>	28. <i>Considero que a disciplina é fundamental</i>
14. <i>Tenho muito para dar aos participantes</i>	29. <i>Estimulo a criatividade nas minhas formações</i>
15. <i>Sou paciente e tolerante com os formandos</i>	30. <i>Não suporto que me façam perguntas “difíceis”</i>

ADAPTADO DE STEPHEN D. BROOKFIELD. (1995)

## D. BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

### MÓDULO 3. DINÂMICA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

- ALARCÃO, I. (1996). Ser professor reflexivo. In I. Alarcão (Org.). (1996). *Formação reflexiva de professores: Estratégias de supervisão*. (pp. 173-188). Porto: Porto Editora;
- BERNARDES, C. & MIRANDA, F. (2003). *Portefólio: Uma escola de competências*. Porto: Porto Editora;
- BROOKFIELD, S. D. (1987). *Developing critical thinkers: Challenging adults to explore alternative ways of thinking and acting* (1.ª ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers;
- CAVACO, C. (2007). Reconhecimento, validação e certificação de competências: Complexidade e novas actividades profissionais. *Sísifo, Revista de Ciências da Educação*, 2, 21-34;
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS [CCE]. (2000). *Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida*. Bruxelas: CCE;
- COMISSÃO EUROPEIA. (2006). Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de dezembro de 2006 sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida. (2006/962/CE). Bruxelas: Jornal Oficial da União Europeia;
- JANUÁRIO, S. (2006). *O valor do que aprendemos ao longo da vida: da experiência ao reconhecimento e certificação de competências*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Tese de Mestrado em Ciências da Educação;
- MERRIAM, S. B. (2001). Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89, 3-13. San Francisco: Jossey-Bass;
- MEZIROU, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass;
- MOREIRA, J. (2010). *Portefólio do professor: O portefólio reflexivo no desenvolvimento profissional*. Porto: Porto Editora;
- PIRES, A. (2007). Reconhecimento e validação das aprendizagens experienciais. Uma problemática educativa. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, 5-20;
- QUINTAS, H. (2008). O formador de pessoas adultas. In H. Quintas, *Educação de adultos: Vida no currículo e currículo na vida* (pp.33-50). Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação (ANQ);
- SILVA, I. LEITÃO, J. TRIGO, M. (Orgs.). (2002). *Educação e Formação de Adultos: Factor de Desenvolvimento Inovação e Competitividade*. Lisboa: ANEFA;
- STEFANI, L. et al (2007). *The Educational Potential of e-Portfolios*. Routledge: London.
- STEPHEN D. Brookfield. (1995) *Becoming a Critically Reflective Teacher*. San Francisco: Jossey Bass.



## A. COMPOSIÇÃO DO MÓDULO

<b>MÓDULO 4. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS</b>	
<b>COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR</b>	
<p>Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar e caracterizar os diferentes métodos e técnicas pedagógicas;</li> <li>– Selecionar e aplicar as técnicas e os métodos pedagógicos mais adequados aos objetivos, aos públicos-alvo, ao contexto de formação e à modalidade de intervenção formativa;</li> <li>– Reconhecer as vantagens e desvantagens dos diferentes métodos e técnicas pedagógicas;</li> <li>– Identificar os critérios e condicionalismos associados aos diferentes métodos e técnicas pedagógicas (para formação presencial e a distância);</li> <li>– Descrever a organização da formação em Projetos pedagógicos;</li> <li>– Construir e acompanhar a implementação de projetos formativos/pedagógicos;</li> <li>– Construir projetos pedagógicos em articulação com a equipa pedagógica e o gestor/coordenador de formação;</li> <li>– Construir orçamentos para projetos de formação;</li> <li>– Reconhecer os princípios de qualidade em formação.</li> </ul>	
<b>CONTEÚDOS</b>	
<b>SUB-MÓDULO 4.1. MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Métodos e técnicas de ensino/aprendizagem na formação de formadores</li> <li>– Métodos Pedagógicos: expositivo, interrogativo, demonstrativo e ativo</li> <li>– Vantagens e desvantagens dos principais Métodos Pedagógicos</li> <li>– Métodos pedagógicos para a promoção da interação <i>Online</i></li> <li>– Técnicas pedagógicas para formação presencial vs. Técnicas pedagógicas para formação <i>Online</i></li> <li>– Principais técnicas pedagógicas para aplicação em ambientes <i>Online</i>: pesquisa, trabalhos escritos, discussão em fóruns, trabalhos práticos, testes e questionários, simulação, jogo de papéis, tempestade de ideias, discussões orientadas e livres, discussão de textos, construção de e-portefólios, construção de mapas conceptuais, tutoria, dinâmicas de grupo, ...</li> <li>– Vantagens e desvantagens das principais Técnicas Pedagógicas</li> <li>– Metodologias e técnicas de autoestudo</li> <li>– A aplicação dos diferentes métodos e técnicas pedagógicas: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Critérios</li> <li>▪ Condicionalismos</li> </ul> </li> <li>– A aplicação dos métodos e técnicas pedagógicas e a sua relação com os princípios psicopedagógicos das diferentes correntes teóricas da aprendizagem</li> </ul>
<b>SUB-MÓDULO 4.2. ORGANIZAÇÃO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projetos Pedagógicos: conceção e implementação</li> <li>– Critérios de avaliação de projetos pedagógicos dos formandos/formadores</li> <li>– A articulação entre a equipa pedagógica e o gestor/coordenador de formação</li> <li>– Princípios e técnicas de gestão de projetos</li> <li>– Critérios de definição do orçamento para projetos de formação</li> <li>– Implementação de trabalhos de projeto</li> <li>– Princípios do Sistema de Qualidade da Formação</li> </ul>
<b>AVALIAÇÃO</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ficha de Observação de Participantes por Módulo;</li> <li>– Bateria de Exercícios do Módulo 4.</li> </ul>

### FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DA ATIVIDADE

Os projetos pedagógicos enquanto estratégia de organização pedagógica/formativa promovem a aprendizagem através do trabalho em equipa, contemplam as diferenças de interesse, dando resposta à curiosidade e às dúvidas existentes e, permitindo uma união de diferentes áreas a atuar num só projeto.

É necessário transmitir a ideia de que, enquanto formador de formadores, estes profissionais deverão possuir um vasto conjunto de competências de especialização, que lhes permita um conhecimento mais alargado e estratégico, para o desenvolvimento de projetos pedagógicos e de ações de formação. Os processos formativos requerem uma multiplicidade de respostas a que nenhum método em particular consegue corresponder na sua plenitude. A aplicação diversificada de métodos e técnicas pedagógicas numa determinada ação/projeto de formação, para além de quebrar a rotina, é, igualmente, facilitadora do desenvolvimento das competências nos indivíduos participantes.

Grande parte dos métodos e técnicas pedagógicas quando adequados corretamente aos grupos de formação, assumem-se como referências de excelência para os formadores. Um processo de formação requer inevitavelmente a utilização de métodos e técnicas pedagógicas diferenciadas e, um formador deverá estar adequadamente preparado para a sua aplicação.

É neste sentido que, neste módulo, se optou pela abordagem às metodologias e estratégias pedagógicas, tentando inculcar no futuro formador de formadores competências de especialização ao nível dos métodos e técnicas a utilizar em formação e, competências organizacionais de: conceção, implementação, orçamentação e controlo de qualidade de projetos pedagógicos.

### PARTE I – MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS

#### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Identificar e caracterizar os diferentes métodos e técnicas pedagógicas;
- Selecionar e aplicar as técnicas e os métodos pedagógicos mais adequados aos objetivos, aos públicos-alvo, ao contexto de formação e à modalidade de intervenção formativa;
- Reconhecer as vantagens e desvantagens dos diferentes métodos e técnicas pedagógicas;
- Identificar os critérios e condicionalismos associados aos diferentes métodos e técnicas pedagógicas (para formação presencial e a distância).

## METODOLOGIA (S)

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos ativos e expositivos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo, sessões de *focus-group* (numa perspetiva interrogativa e ativa). Haverá ainda espaço para a exploração de ferramentas de construção de mapas conceptuais.

## ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

### 1ª ETAPA

*Apresentação de conteúdos sobre Métodos e Técnicas Pedagógicas direcionados para a formação de formadores e para a interação Online. Focus-group sobre a temática.*

O formador deverá iniciar esta etapa realizando uma exposição teórico-prática, direcionada para os métodos pedagógicos. Deverá abordar os seguintes conteúdos:

- Métodos e técnicas de ensino/aprendizagem na área de formação de formadores;
- Métodos Pedagógicos: expositivo, interrogativo, demonstrativo e ativo;
- Vantagens e desvantagens dos principais Métodos Pedagógicos;
- Métodos pedagógicos para a promoção da interação *Online*.

Dado que, nesta sessão se pretende fazer um “*upgrade*” relativamente aos conteúdos que, *a priori*, o formando já possui e que provêm da formação inicial, o formador deverá promover um *focus-group* sobre esta temática, auscultando os formandos sobre os métodos pedagógicos que mais utilizam, como se adaptaram os seus métodos e técnicas à formação *Online* (caso tenham já desenvolvido atividade enquanto formador a distância), ...

### 2ª ETAPA

*Apresentação de técnicas pedagógicas e, introdução às técnicas pedagógicas para ambientes de formação Online. Aplicação da primeira atividade - “Mind Maps”, preparada para o Sub-módulo 4.1. (cf. Bateria de exercícios Anexo 5 – Módulo 4).*

Na perspetiva de continuação da etapa anterior, o formador deverá realizar uma exposição, apoiada num PowerPoint preparado para o efeito, sobre as *técnicas pedagógicas*:

- Técnicas pedagógicas para formação presencial vs. Técnicas pedagógicas para formação *Online*
- Principais técnicas pedagógicas para aplicação em ambientes Online: pesquisa, trabalhos escritos, discussão em fóruns, trabalhos práticos, testes e questionários, simulação, jogo de papéis, tempestade de ideias, discussões orientadas e livres,

discussão de textos, construção de e-portefólios, construção de mapas conceituais, tutoria, dinâmicas de grupo, ...

O formador deverá, ainda, abordar as vantagens e desvantagens das principais Técnicas Pedagógicas e, em seguida propor, a realização individual de um mapa conceitual (ver *C. Bateria de exercícios – MF4*).

A terminar a sessão, e uma vez que a abordagem às técnicas pedagógicas estar a incidir cada vez mais na perspetiva de formação a distância, o formador deve realizar uma exposição teórica sobre as *metodologias e técnicas de autoestudo*.

### 3ª ETAPA

*Apresentação de critérios e condicionalismos dos métodos e técnicas pedagógicas e a relação com princípios psicopedagógicos.*

Para esta etapa, de carácter mais teórico, o formador deverá expor algumas advertências relativamente à aplicação dos diferentes métodos e técnicas pedagógicas:

- Critérios;
- Condicionalismos.

Fomentando sempre a participação ativa dos participantes, o formador deverá ainda, realizar uma exposição sobre a *aplicação dos métodos e técnicas pedagógicas e a sua relação com os princípios psicopedagógicos das diferentes correntes teóricas da aprendizagem*.

---

## PARTE II – ORGANIZAÇÃO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS

---

### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Descrever a organização da formação em Projetos pedagógicos;
- Construir e acompanhar a implementação de projetos formativos/pedagógicos;
- Construir projetos pedagógicos em articulação com a equipa pedagógica e o gestor/ coordenador de formação;
- Construir orçamentos para projetos de formação;
- Reconhecer os princípios de qualidade em formação.

### METODOLOGIA (S)

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos expositivos e ativos, sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa e, intervalando com momentos de trabalho em grupo e pequenas sessões de *focus-group*, recorrendo a métodos interrogativos e ativos.

## ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

### 1ª ETAPA

*Introdução à organização de projetos pedagógicos. Focus-group sobre a aprendizagem por projetos.*

Nesta etapa, o formador deverá realizar uma “introdução” à organização de projetos pedagógicos, focando-se nos seguintes conteúdos:

- Projetos Pedagógicos: conceção e implementação;
- Critérios de avaliação de projetos pedagógicos dos formandos/formadores;
- A articulação entre a equipa pedagógica e o gestor/coordenador de formação.

No final da sessão poderá ser realizado um pequeno *focus-group*, para que os formandos partilhem as suas experiências, no desenvolvimento de projetos pedagógicos.

### 2ª ETAPA

*Apresentação dos princípios orientadores para o desenvolvimento de projetos. Aplicação da segunda atividade - “Aprendizagem por Projetos”, preparada para o Sub-módulo 4.2. (cf. Bateria de exercícios Anexo 5 – Módulo 4).*

O formador deverá apresentar algumas das linhas orientadoras para o desenvolvimento de projetos pedagógicos e/ou formativos:

- Princípios e técnicas de gestão de projetos;
- Critérios de definição do orçamento para projetos de formação;
- Implementação de trabalhos de projeto;
- Princípios do Sistema de Qualidade da Formação.

Em seguida, deverá promover a realização da segunda atividade, que pretende o desenvolvimento, em grupo, de um projeto pedagógico (ver *C. Bateria de exercícios – MF4*), fomentando a aprendizagem e a experiência, de desenvolvimento de projetos.

## DURAÇÃO

Os sub-módulos 4.1. e 4.2. subdividem-se em sessões com duração variável que perfaçam o total as 10h previamente estabelecidas no módulo.

#### **DIMENSÃO DO GRUPO**

O objetivo consiste em envolver todo o grupo de formação e subdividi-lo em pequenos grupos com dimensão entre 3 a 6 elementos.

#### **MATERIAL A UTILIZAR**

- Blocos de Notas;
- Material de escrita;
- Computadores;
- *Datashow*.

#### **ESPAÇO FÍSICO**

Sala de Formação equipada com *Datashow*, para suporte e projeção de apresentações multimédia e, computadores com acesso à Internet.

## MÓDULO 4

### SUB-MÓDULO 4.1.

#### “MIND MAPS”

**TEMÁTICAS:** Técnicas Pedagógicas para ambientes *Online*.

**OBJETIVOS:** Criar um mapa conceptual.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

**DIMENSÃO DO GRUPO:** Individual.

**MATERIAL A UTILIZAR:** folhas, caneta, computador, ferramentas de suporte.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Os formandos deverão, individualmente, explorar uma ferramenta de mapa conceptual e, criar um mapa pessoal, tendo em conta o seu percurso académico/profissional.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

No final da sessão, poderão partilhar com os formandos os mapas conceptuais criados, e debater, junto do grupo de formandos questões como:

- utilidade dos mapas conceptuais;
- adequação à formação e aos processos de RvccFor;
- técnicas de construção dos mapas;
- processamento da avaliação de mapas conceptuais.

## MÓDULO 4

### SUB-MÓDULO 4.2.

#### “APRENDIZAGEM POR PROJETOS”

**TEMÁTICAS:** Organização de projetos pedagógicos.

**OBJETIVOS:** Desenvolver um projeto pedagógico, em grupo.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

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

**MATERIAL A UTILIZAR:** folhas, caneta, computador, ferramentas de suporte.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Em grupos de 3 a 6 elementos, os formandos deverão desenvolver um projeto pedagógico, ainda que apenas “no papel”, tendo em conta:

- articulação com os vários colegas de equipa;
- estrutura do projeto:
  - ❖ justificação do projeto;
  - ❖ objetivos (necessidades a alcançar);
  - ❖ atividades (o que fazer?);
  - ❖ estratégias (como fazer?);
  - ❖ acompanhamento (orientar, avaliar, perguntar e contra-argumentar);
  - ❖ avaliação (estímulo).
- orçamento para o projeto;
- princípios de sistema da qualidade da formação.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Em síntese, os formandos deverão assentar num papel as seguintes questões:

- processo de trabalho em equipa;
- dificuldades sentidas;
- opinião sobre a aprendizagem por projetos.

#### D. BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

##### MÓDULO 4. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS

- BÁRBARA, L. (2009). *Métodos e Técnicas Pedagógicas/Andragógicas*. Edição FCA – Teto de Nuvens;
- CARVALHO, A. e RAMOA, M. (2000). *Dinâmicas da Formação – Recentrar nos sujeitos, transformar os contextos*. Porto: ASA Editores;
- LOPES, L. e PEREIRA, M. (2004). *Métodos e Técnicas Pedagógicas*. Lisboa: Fundação para a Divulgação das Tecnologias da Informação;
- ROMANCE, N.R. & VITALE, M.R. (1999). Concept Mapping as a Tool for Learning. *College Teaching*. Vol.47. No.2. pp.74-79;
- SILVA, A. (2000). *Projecto Pedagógico: Instrumento de Gestão e Mudança*. Belém: UNAMA.



## ANEXO 6 – MÓDULO 5

### A. COMPOSIÇÃO DOS MÓDULOS

<b>MÓDULO 5. SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS: ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO</b>	
<b>COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR</b>	
<p>Pretende-se que o formando após a frequência deste módulo esteja apto a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Descrever o papel, as características e os tipos de simulações pedagógicas em contexto formativo;</li><li>– Identificar as fases de desenvolvimento de simulações pedagógicas;</li><li>– Acompanhar o desenvolvimento de Simulações Pedagógicas;</li><li>– Identificar os aspetos pedagógicos relevantes no processo de ensino- aprendizagem;</li><li>– Analisar e/ou autoanalisar comportamentos observados no desenvolvimento de uma sessão de formação-aprendizagem;</li><li>– Identificar as dificuldades frequentes no desenvolvimento de simulações pedagógicas;</li><li>– Comparar o nível de competências pedagógicas adquiridas ao longo do processo formativo, com o nível de desempenho demonstrado no início de ações;</li><li>– Preparar projetos de melhoria;</li><li>– Organizar o encaminhamento de formandos para percursos de autoformação e aprendizagem ao longo da vida.</li></ul>	
<b>CONTEÚDOS</b>	
<b>SUB-MÓDULO 5.1. ORGANIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>– Papel da simulação pedagógica na formação</li><li>– Características da simulação pedagógica: estratégia de auto e heteroavaliação</li><li>– Tipos de simulações pedagógicas: diagnóstica, intermédia e final</li><li>– Fases de desenvolvimento da simulação pedagógica: planeamento, desenvolvimento, visionamento, análise e síntese</li><li>– Acompanhamento de Simulações Pedagógicas: competências e papel do formador</li><li>– Comportamentos esperados em Simulações Pedagógicas de futuros formadores</li><li>– Construção de grelhas de análise</li><li>– O grupo de participantes enquanto recurso fundamental de aprendizagem</li><li>– Planeamento da simulação pedagógica inicial</li><li>– Planeamento da simulação pedagógica final: tema, população-alvo, duração, plano de sessão, material de apoio</li></ul>
<b>SUB-MÓDULO 5.2. AVALIAÇÃO E ENCAMINHAMENTO DE FORMANDOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>– Princípios e critérios de análise e autoanálise dos comportamentos pedagógicos</li><li>– Identificação de comportamentos pedagógicos a adquirir ou melhorar</li><li>– Despistagem dos aspetos pedagógicos mais relevantes</li><li>– Análise dos principais erros/dificuldades em Simulações Pedagógicas</li><li>– Síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados</li><li>– Diagnóstico das competências demonstradas a adquirir ou a melhorar</li><li>– Comparação do perfil de saída com o perfil analisado na simulação inicial</li><li>– Processo de elaboração de projetos de melhoria para acompanhamento da progressão das aprendizagens</li><li>– Processo de encaminhamento de formandos para percursos de autoformação e Aprendizagem ao Longo da Vida</li></ul>
<b>AVALIAÇÃO</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>– Ficha de Observação de Participantes por Módulo;</li><li>– Bateria de Exercícios do Módulo 5.</li></ul>

## B. ROTEIRO DE TRABALHO

### FUNDAMENTAÇÃO PEDAGÓGICA DA ATIVIDADE

A Simulação Pedagógica é uma técnica de reprodução de situações de trabalho reais nas quais se testam as capacidades técnicas ou os conhecimentos adquiridos por um formando em contexto formativo/profissional.

Podendo ser direcionada para o contexto multimédia, a simulação é, frequentemente, utilizada em situações de trabalho onde o treino prévio é um aspeto fundamental, seja em ambiente presencial ou *Online*.

Esta é uma técnica bastante utilizada em contexto formativo, tanto na formação pedagógica inicial de formadores como nos processos de RvccFor (onde o formador de formadores tem uma intervenção privilegiada) que facilita a descentração, autoanálise e melhoria do desempenho do indivíduo de forma objetiva e ativa.

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

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

### PARTE I – ORGANIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

#### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Descrever o papel, as características e os tipos de simulações pedagógicas em contexto formativo;
- Identificar as fases de desenvolvimento de simulações pedagógicas;
- Acompanhar o desenvolvimento de Simulações Pedagógicas;
- Identificar os aspetos pedagógicos relevantes no processo de ensino- aprendizagem.

#### METODOLOGIA (S)

O formador deverá organizar as suas sessões, recorrendo aos métodos expositivo, ativo e demonstrativo, numa perspetiva teórico-prática, sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo como debates, partilha de histórias e desenvolvimento de simulações pedagógicas.

### 1ª ETAPA

*Apresentação de conteúdos sobre simulações pedagógicas.*

Esta etapa deverá, através de uma exposição, abordar o contexto de desenvolvimento de simulações pedagógicas na formação de formadores (essencialmente na componente inicial).

Deverão ser apresentados os seguintes conteúdos:

- Papel da simulação pedagógica na formação;
- Características da simulação pedagógica: estratégia de auto e heteroavaliação;
- Tipos de simulações pedagógicas: diagnóstica, intermédia e final;

Em seguida, deverá ser fomentado um momento de partilha de histórias, entre formandos, sobre simulações pedagógicas.

O formador deverá, ainda, apresentar as *fases de desenvolvimento de simulações pedagógicas*: planeamento, desenvolvimento, visionamento, análise e síntese, promovendo a participação ativa dos formandos nesta temática.

Por fim, deverá esclarecer quais as *competências e papel do formador* relativamente ao *acompanhamento de simulações pedagógicas*.

### 2ª ETAPA

*Análise de comportamentos esperados e do processo de planeamento das simulações pedagógicas.*

Realçando os processos organizativos e de acompanhamento das simulações pedagógicas, o formador deverá continuar a apresentação de alguns conteúdos-chave, promovendo a participação ativa dos formandos sobre:

- Comportamentos esperados em Simulações Pedagógicas de futuros formadores;
- Construção de grelhas de análise;
- O grupo de participantes enquanto recurso fundamental de aprendizagem;
- Planeamento da simulação pedagógica inicial;
- Planeamento da simulação pedagógica final: tema, população-alvo, duração, plano de sessão, material de apoio.

### 3ª ETAPA

*Aplicação da primeira atividade - “Planear uma Simulação”, preparada para o Sub-módulo 5.1. (cf. Bateria de exercícios Anexo 6 – Módulo 5).*

O formador deverá promover a análise de um Estudo de Caso (simulação pedagógica) que permita aos formandos verificar o processo de planeamento da simulação pedagógica que consiste na realização da primeira atividade preparada para este módulo.

---

## PARTE II – AVALIAÇÃO E ENCAMINHAMENTO DE FORMANDOS

---

### OBJETIVOS/COMPETÊNCIAS A ATINGIR

- Analisar e/ou autoanalisar comportamentos observados no desenvolvimento de uma sessão de formação-aprendizagem;
- Identificar as dificuldades frequentes no desenvolvimento de simulações pedagógicas;
- Comparar o nível de competências pedagógicas adquiridas ao longo do processo formativo, com o nível de desempenho demonstrado no início de ações;
- Preparar projetos de melhoria;
- Organizar o encaminhamento de formandos para percursos de autoformação e aprendizagem ao longo da vida.

### METODOLOGIA (S)

O formador deverá organizar as suas sessões recorrendo a métodos expositivos e ativos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa e, intervalando com momentos de trabalho em grupo, debate entre formandos e, sessões de *Brainstorming* (tempestade de ideias).

### ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

#### 1ª ETAPA

*Introdução ao processo de apreciação/avaliação de simulações pedagógicas.*

O formador deverá iniciar esta etapa, com a realização de um *Brainstorming* sobre a avaliação de simulações pedagógicas, uma vez que grande parte dos formandos deverá ter realizado, pelo menos, uma simulação em contexto formativo.

Em seguida, o formador deverá realizar uma exposição teórico-prática sobre a apreciação e avaliação de simulações pedagógicas:

- Princípios e critérios de análise e autoanálise dos comportamentos pedagógicos;
- Identificação de comportamentos pedagógicos a adquirir ou melhorar;

- Despistagem dos aspetos pedagógicos mais relevantes.

## 2ª ETAPA

*Análise dos principais erros em simulações pedagógicas e do processo de diagnóstico de competências. Apresentação da atividade realizada no sub-módulo anterior.*

O formador deverá continuar a exposição teórico-prática da temática iniciada na etapa anterior, realçando:

- Análise dos principais erros/dificuldades em Simulações Pedagógicas;
- Síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados;
- Diagnóstico das competências demonstradas a adquirir ou a melhorar.

O formador deverá, ainda, dar continuidade à análise do Estudo de Caso (3ª etapa – Parte I), fomentando o debate e a análise, do ponto de vista dos conteúdos abordados nesta etapa.

## 3ª ETAPA

*Apresentação de conteúdos sobre o processo de elaboração de projetos de melhoria e de encaminhamento de formandos.*

Para finalizar o processo de trabalho com as simulações pedagógicas, o formador deverá promover nesta etapa, uma análise ao processo de feedback e encaminhamento de formandos, realizado no final das simulações pedagógicas da Formação Pedagógica Inicial de Formadores.

Assim sendo, é premente que o formador prepare uma apresentação onde, estejam focados os pontos-chave e os conteúdos necessários e a mobilizar para os processos de:

- elaboração de projetos de melhoria para acompanhamento da progressão das aprendizagens;
- encaminhamento de formandos para percursos de autoformação e Aprendizagem ao Longo da Vida.

Antes disso, será necessário que o formador apresente os conteúdos referentes ao processo de comparação dos perfis de saída dos formandos com os perfis analisados nas simulações iniciais.

Seria aconselhável que o formador apresentasse as duas fichas (*Ficha para o Projeto de Melhoria e Ficha de Percurso para Autoformação*) aos formandos, para simular o seu correto preenchimento. (ver C. Bateria de exercícios – MF5).

## **DURAÇÃO**

Os sub-módulos 5.1. e 5.2. subdividem-se em sessões com duração variável que perfaçam o total as 10h previamente estabelecidas no módulo.

## **DIMENSÃO DO GRUPO**

O objetivo consiste em envolver todo o grupo de formação e subdividi-lo em pequenos grupos com dimensão entre 3 a 6 elementos.

## **MATERIAL A UTILIZAR**

- Blocos de Notas;
- Material de escrita;
- Computadores;
- *Datashow*.

## **ESPAÇO FÍSICO**

Sala de Formação equipada com *Datashow*, para suporte e projeção de apresentações multimédia e, computadores com acesso à Internet.

## MÓDULO 5

### SUB-MÓDULO 5.1.

#### “PLANEAR UMA SIMULAÇÃO”

**TEMÁTICAS:** Simulações pedagógicas.

**OBJETIVOS:** Analisar uma simulação pedagógica, em grupo.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

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

**MATERIAL A UTILIZAR:** folhas, caneta, computador, PowerPoint, outra ferramenta adequada.

#### PROCEDIMENTOS DA ATIVIDADE

Em grupos de 3 a 6 elementos, os formandos deverão analisar uma simulação pedagógica (disponibilizada em vídeo, descrita num Estudo de caso, ... pelo formador) tendo em conta:

- O tipo de simulações pedagógicas: (diagnóstica, intermédia e final);
- Fases de desenvolvimento da simulação pedagógica;
- Planeamento da simulação pedagógica inicial ou Final;
- Comportamentos esperados em Simulações Pedagógicas de futuros formadores;
- Princípios e critérios de análise e autoanálise dos comportamentos pedagógicos;
- Grelhas de análise;
- Principais erros/dificuldades;
- Síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados;
- Diagnóstico das competências demonstradas a adquirir ou a melhorar;
- Projetos de melhoria para acompanhamento da progressão das aprendizagens;
- Encaminhamento de formandos para percursos de autoformação e Aprendizagem ao Longo da Vida.

#### CONCLUSÃO DA ATIVIDADE

Deverão ser registadas as análises /avaliações realizadas pelos grupos e, posteriormente, debatidas as situações com o grupo de formação.

## MÓDULO 5

### SUB-MÓDULO 5.1.

#### “ELABORAR PROJETO DE MELHORIA”

**TEMÁTICAS:** Simulações pedagógicas.

**OBJETIVOS:** Elaboração de projetos de melhoria e encaminhamento pós-formação.

**DURAÇÃO:** 30 minutos.

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

**MATERIAL A UTILIZAR:** folhas, caneta, computador, PowerPoint, outra ferramenta adequada.

### FICHA PARA O PROJETO MELHORIA

<b>NOME</b>	
<b>N.º DE IDENTIFICAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO</b>	
<b>DATA</b>	
<b>FORMADOR</b>	

<b>PARÂMETROS A MELHORAR</b>	<b>OBJETIVOS A ATINGIR<sup>6</sup> (COMPETÊNCIAS A ADQUIRIR)</b>
<b>DOMÍNIO DO ASSUNTO</b>	
<b>COMUNICAÇÃO DOS OBJETIVOS</b>	
<b>VERIFICAÇÃO DOS PRÉ-REQUISITOS</b>	
<b>ADEQUAÇÃO DOS MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS (MTP)</b>	
<b>MOTIVAÇÃO</b>	
<b>ATIVIDADES DOS PARTICIPANTES</b>	
<b>FACILITAÇÃO DA ESTRUTURAÇÃO DO CONTEÚDO</b>	
<b>RECURSOS DIDÁTICOS</b>	
<b>COMPORTAMENTO FÍSICO DEMONSTRADO NA INTERAÇÃO COM O GRUPO</b>	
<b>MODERAÇÃO DAS DISCUSSÕES DE GRUPO</b>	
<b>AUTOCONFIANÇA</b>	
<b>VERIFICAÇÃO DOS RESULTADOS DE APRENDIZAGEM</b>	
<b>COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS DE APRENDIZAGEM</b>	
<b>GESTÃO DO TEMPO</b>	
<b>CRIATIVIDADE PEDAGÓGICA</b>	
<b>PLANEAMENTO DE ATIVIDADES COM RECURSO A PLATAFORMAS COLABORATIVAS E DE APRENDIZAGEM (PCEA)</b>	

### OBSERVAÇÕES

<sup>6</sup> A preencher apenas nos casos em que é aplicável.

FICHA DE PERCURSO PARA AUTOFORMAÇÃO	
NOME	
N.º DE IDENTIFICAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO	
DATA	
FORMADOR	

CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS EM FALTA	ESTRATÉGIAS DE MELHORIA CONTÍNUA

AÇÕES DE FORMAÇÃO CONTÍNUA PROPOSTAS		
DESIGNAÇÃO	OBJETIVOS	DURAÇÃO

OBSERVAÇÕES

#### D. PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE PORTEFÓLIO REFLEXIVO DO FORMADOR

Tendo por base os parâmetros de avaliação, que se apresenta de forma resumida na seguinte tabela, e após preenchimento de questionário “*Sou um profissional reflexivo crítico*”, convidamos cada participante a elaborar um portefólio que consista numa seleção reflexiva sobre as suas práticas enquanto formador de formadores e que sustente uma análise reflexiva dos módulos da ação de formação.

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	
QUALIDADE DO PORTEFÓLIO REFLEXIVO DO FORMADOR	•ESTRUTURA DO PORTEFÓLIO
	•REFLEXIVIDADE
	•CRIATIVIDADE
	•TRABALHO COLABORATIVO
	•ANÁLISE PROSPETIVA

O portefólio deve ser elaborado em suporte digital (word e/ou pdf) ou usando ferramentas web (sites Wix ou Weebly).

A estrutura de base deverá entender uma lógica de princípio, meio e fim, ou seja, ser composto por uma parte introdutória (Capa, índice e introdução), desenvolvimento (organizado pelos capítulos ou temas que considerar adequado à reflexão de si enquanto formador de formadores e das suas práticas profissionais) e uma conclusão (reflexão geral sobre a construção do seu portefólio, contributos e desafios).

Eis um esquema base ilustrador:

- CAPA
- Índice
- Introdução (motivações e expectativas face à construção de portefólio reflexivo enquadrado na ação de formação)
- Desenvolvimento - Poderá organizar por capítulos ou temas tendo em conta os seguintes pressupostos:
  - Perfil – Eu enquanto formador de formadores (quem sou?) associando a resposta ao questionário “*Sou um profissional reflexivo crítico*”, CV, outro tipo de documentação e reflexão sobre identidade profissional.
  - Práticas Profissionais – documentação e reflexão sobre as suas práticas profissionais podendo associar diário de bordo da ação de formação sobre os módulos que vão sendo versados.

- Eu e os outros (formandos, formadores, coordenadores, etc.) – competências sociais e técnicas
- Conclusão (reflexão geral sobre a construção do portefólio).
- Anexos (documentação como certificados, artigos)

#### E. BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

##### MÓDULO 5. SIMULAÇÕES PEDAGÓGICAS

- ECCLESTONE, K. et al (2010). *Transforming formative assesment in Lifelong Learning*. Open University Press;
- LIMA, L. GUIMARÃES, P. (2011). *European Strategies in lifelong learning: a critical introduction*. Opladen: Barbara Budrich;
- PASTRE, P. (2005). *Apprendre par la simulation - De l'analyse du travail aux apprentissages professionnels*. Toulouse: Editions Octarès;
- SADALLA, A. M. e LAROCCA, P. (2004). Autoscopia: Um procedimento de pesquisa e formação. *In Educação e Pesquisa*. V. 30, nº 3, pp. 419-433. São Paulo.