



Programa

Emprego + Digital 2025

(Portaria n.º 246/2022, de 27 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 8/2024, de 15 de janeiro)

Qualificação pedagógica inicial de formadores para profissionais da área do digital - Perfil de Saída e Referencial de Formação (2.ª edição)



Medida

Formador + Digital



*Aprovado por Deliberação do Conselho Diretivo do IEFP, I.P.
a 23 de abril de 2024*

Publicado em 15 de maio de 2024

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Qualificação pedagógica inicial de formadores para profissionais da área do digital – Perfil de Saída e Referencial de formação | Medida Formador + Digital (2.ª edição)

EDIÇÃO

Abril de 2024

COORDENAÇÃO

Luís Ribeiro *Diretor do Departamento de Formação Profissional (DFP-IEFP, I.P.)*

AUTORA

Maria Pastora Silva *Técnica do Núcleo de Apoio à Gestão e Transição Digital (NAGTD, IEFP, I.P.)*

(Co)AUTORES

Joana Coutinho *Coordenadora de ações de formação pedagógica inicial de formadores no Serviço de Formação Profissional de Braga*

Cristina Silva *Formadora interna no âmbito de ações de formação pedagógica inicial de formadores e do Processo RVCC-FOR no Serviço de Formação Profissional de Braga*

Jorge Carrilho *Formador interno no âmbito de ações de formação pedagógica inicial de formadores e do Processo RVCC-FOR no Serviço de Formação Profissional de Braga*

Mafalda Pinto *Coordenadora de ações de formação pedagógica inicial de formadores no Centro de Formação e Reabilitação Profissional de Alcoitão*

Ermelinda Martinho *Formadora externa no âmbito de ações de formação pedagógica inicial formadores no Centro de Formação e Reabilitação Profissional de Alcoitão*

Miguel Salgado *Formador externo no âmbito de ações de formação pedagógica inicial de formadores no Centro de Formação e Reabilitação Profissional de Alcoitão*

Bruno Santos *Técnico do Centro para o Desenvolvimento de Competências Digitais (CESAE – DIGITAL).*

João Rebelo *Técnico do Centro para o Desenvolvimento de Competências Digitais (CESAE – DIGITAL).*

Carla Fardilha *Formadora externa no âmbito de ações de formação pedagógica inicial de formadores no Centro para o Desenvolvimento de Competências Digitais (CESAE – DIGITAL).*

Diamantina Moreira *Formadora externa no âmbito de ações de formação pedagógica inicial de formadores no Serviço de Formação Profissional de Vila Nova de Gaia*

ÍNDICE GERAL

SIGLAS E ABREVIATURAS	4
I. ENQUADRAMENTO.....	5
II. PERFIL PROFISSIONAL DO FORMADOR - PROFISSIONAIS DO SETOR TECNOLÓGICO DIGITAL	6
2.1. Destinatários e condições e acesso	6
2.2. Descrição geral da qualificação.....	6
2.2. O que faz?	6
2.3. Que competências tem?	7
2.4. Qual a certificação que obtém?.....	9
2.5. Correspondência entre UC e MF – conceção do referencial de formação.....	10
III. REFERENCIAL DE FORMAÇÃO	11
3.1. Elenco modular	11
3.2. Módulos de formação.....	11
IV. IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO	15
4.1 Metodologia e instrumentos	15
4.2 Equipa Pedagógica	16
V. AVALIAÇÃO E CERTIFICAÇÃO	18
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E OUTRAS SUGESTÕES DE RECURSOS (EX.: <i>WEBGRAFIA</i>).....	20
VII. GLOSSÁRIO	24
VIII. ANEXO.....	26

ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1.	Processo para a obtenção do CCPdig.	9
Esquema 2.	Pontos-chave dos módulos de formação que constituem o referencial de formação	14
Esquema 3.	Processo de implementação das atividades e módulos de formação que configuram o percurso/ação de formação pedagógica inicial de formadores para profissionais do setor tecnológico digital	15

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1.	Correspondência entre UC e MF	10
Quadro 2.	Elenco modular do referencial de formação	11

SIGLAS E ABREVIATURAS

CCP	Certificado de Competências Pedagógicas
CCPdig.	Certificado de Competências Pedagógicas de Formador para Profissionais da Área do Digital
CNQF	Centro Nacional de Qualificação de Formadores
IEFP, I.P.	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público
MF	Módulos de Formação
QNQ	Quadro Nacional de Qualificações
UC	Unidades de Competência

I. ENQUADRAMENTO

A qualificação que consubstancia o presente documento emergiu no âmbito Medida “Formador + Digital” enquadrada no Programa “Emprego + Digital 2025” (Portaria n.º 246/2022, de 27 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 8/2024, de 15 de janeiro).

Constitui-se como um instrumento de qualificação inicial/habilitante à formação pedagógica de formadores destinada a profissionais do setor tecnológico/especialistas da área do digital, visando a aquisição de conhecimentos que potenciem o desenvolvimento de competências pedagógicas destes profissionais e futuros formadores.

Tratando-se de formação pedagógica inicial de formadores, a conceção do referencial de formação, para além de partir do Perfil de formador desenhado (perfil de saída), teve por base o referencial de formação pedagógica inicial de formadores disponível no NetForce¹ que visa a obtenção do Certificado de Competências Pedagógicas (CCP).

Pretende-se, pela via da formação pedagógica inicial de formadores, responder a uma necessidade atual e premente da escassez de formadores da área do digital, não pela falta de profissionais altamente qualificados e especializados neste domínio, mas pelo facto de estes não serem detentores de certificação que evidenciem competências pedagógicas igualmente relevantes e imprescindíveis para o exercício da atividade de formador.

A aposta na formação de formadores implica o alargamento e uma maior dinamização da oferta formativa, passando por responder de forma adequada e ajustada às reais necessidades da formação de formadores e à sua incidência em áreas de grande procura e muita escassez, como é o caso da formação de formadores da área do digital.

Neste contexto, urge atrair profissionais do setor tecnológico, especialistas da área do digital, para o desenvolvimento de competências pedagógicas tendo em vista a obtenção de uma certificação que lhes permita o exercício da atividade de formador nas suas áreas de especialização.

Cabe à equipa formativa a preparação do programa de formação, a elaboração de recursos pedagógicos, didáticos e digitais para a sua implementação, como planos de sessão, manuais, exercícios, definição de dinâmicas de formação-aprendizagem, instrumentos de avaliação, entre outros, tendo por base este referencial de formação.

No âmbito da operacionalização da formação, recomenda-se a leitura prévia e atenta do Regulamento Específico da Medida “Formador + Digital” disponível no sítio do IEFP, I.P.², no que concerne não só à operacionalização da formação, como também à constituição de grupos de formação, entidades formadoras, financiamento, avaliação, certificação, entre outros aspetos.

¹ Disponível em netforce.iefp.pt >> recursos e projetos >> referenciais de formação ([Netforce \(iefp.pt\)](https://netforce.iefp.pt)).

² iefp.pt >> menus “formação” ou “apoios” >> Formador + Digital ([Formador + Digital - IEFP, I.P.](https://formador-digital-iefp.pt))

II. PERFIL PROFISSIONAL DO FORMADOR - PROFISSIONAIS DO SETOR TECNOLÓGICO DIGITAL

2.1. Destinatários e condições e acesso

Trabalhadores do setor tecnológico digital que não sejam detentores de CCP-e pretendam desenvolver competências pedagógicas que lhes permitam ministrar formação, nos termos da legislação em vigor (exercício da atividade de formador). Relativamente aos profissionais ao abrigo do n.º 2 do artigo 2.º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio, que podem exercer a atividade de formador sem que, para tal, lhes seja exigido a detenção do CCP, caso seja do interesse dos mesmos, podem frequentar uma ação de formação pedagógica inicial de formadores tendo por base o referencial de formação que se apresenta no presente documento e obter a respetiva certificação.

Estes devem ainda ser detentores de:

- Habilitação mínima correspondente ao 12.º ano, mediante apresentação de comprovativo das Habilitações/Qualificações. Os candidatos que sejam detentores de diplomas de sistemas educativos estrangeiros devem apresentar equivalência/reconhecimento das habilitações em Portugal.
- Pelo menos, um ano de experiência profissional comprovada no desempenho de funções no setor tecnológico digital mediante apresentação de Declaração comprovativa emitida pela respetiva entidade empregadora (minuta em anexo 1) ou outro comprovativo, face à natureza do seu vínculo com a situação em que esteja no mercado de trabalho. Por exemplo, os trabalhadores independentes podem ser contemplados nos destinatários, desde que cumpram com os demais requisitos definidos neste ponto.

2.2. Descrição geral da qualificação

Interagir em contextos de formação-aprendizagem diversos, promovendo o exercício das suas funções de conceção, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação da formação, e estabelecendo uma relação pedagógica adequada, eficaz e facilitadora da aprendizagem.

2.2. O que faz?

- Preparar e planear o processo de formação-aprendizagem, mobilizando e formulando com rigor e clareza os seus elementos constituintes.
- Facilitar o processo de formação-aprendizagem, potenciando e capitalizando não só as competências que possui no domínio do digital através da mobilização de ferramentas e plataformas digitais, como também aplicando técnicas e métodos pedagógicos, de comunicação e dinâmicas que fomentem a participação e a criação no processo de aprendizagem e o desenvolvimento de competências inerentes ao exercício da atividade de formador.

- Acompanhar e avaliar as aprendizagens e a formação desenvolvida, concebendo e aplicando mecanismos e instrumentos de acompanhamento e avaliação das aprendizagens e da qualidade, bem como da satisfação da formação, devendo, igualmente, e sempre que tal se revele necessário, ser capaz de equacionar planos e mecanismos de recuperação e de melhoria das aprendizagens e da formação.

2.3. Que competências tem?

Conhecimentos (saberes):

- Contexto da formação profissional;
- Métodos e técnicas de organização e planeamento da formação;
- Regimes/formatos da formação (presencial, a distância, entre outros);
- Metodologia de descrição e tipologia de objetivos e competências (resultados de aprendizagem) – objetivos e competências da formação e da aprendizagem;
- Definição, seleção e organização de conteúdos – domínio e subdomínios, sequenciação, organização modular e carga horária;
- Recursos materiais e técnico-pedagógicos digitais de suporte - ferramentas e suportes de aprendizagem digitais (plataformas colaborativas e de aprendizagem);
- Estratégias, métodos e técnicas pedagógicos e de avaliação:
 - Princípios da aprendizagem ativa e de interação pedagógica com o formando;
 - Técnicas de dinâmicas de grupo e gestão de conflitos;
 - Métodos, técnicas e estilos de comunicação;
- Pedagogia/Andragogia;
- Técnicas pedagógicas inclusivas e diferenciadas;
- Criatividade pedagógica;
- Estratégias fomentadoras da autonomia na aprendizagem;
- Tipos de avaliação (avaliação diagnóstica, formativa e sumativa) e avaliação quantitativa e qualitativa (indicadores, critérios e escalas de avaliação);
- Critérios e instrumentos de avaliação das aprendizagens e da formação;
- Estratégias de comunicação de resultados (*feedback*);
- Estratégias de recuperação das aprendizagens;
- Avaliação da qualidade e da satisfação da formação:
 - Medidas de regulação e melhoria do processo de formação;
 - Estratégias de Análise Crítica – melhoria contínua do processo.

Aptidões (saberes-fazer):

- Formular objetivos pedagógicos em termos operacionais, diferenciando objetivos de competências e de aprendizagem;
- Definir regime/formato de formação;
- Definir, selecionar e organizar conteúdos programáticos, bem como a duração global;
- Identificar e aplicar estratégias, métodos e técnicas de aprendizagem e de avaliação;
- Selecionar e aplicar recursos técnico-pedagógicos digitais, incluindo ferramentas e plataformas digitais facilitadoras do processo de formação-aprendizagem;
- Selecionar e aplicar técnicas e métodos pedagógicos que facilitem o processo de aprendizagem e a aquisição/mobilização de competências;
- Aplicar técnicas para uma comunicação eficaz, assertiva e facilitadora do processo de formação-aprendizagem;
- Identificar e aplicar dinâmicas de grupo que fomentem a participação e a criatividade no processo de aprendizagem e na aquisição/desenvolvimento de competências;
- Identificar e aplicar diferentes tipos e técnicas de avaliação, bem como definir critérios e escalas de avaliação;
- Conceber instrumentos e implementar estratégias para análise crítica e/ou autocrítica do processo de formação-aprendizagem e dos resultados;
- Elaborar um plano de sessão e de unidade;
- Criar mecanismos e instrumentos de acompanhamento da qualidade e satisfação da formação.

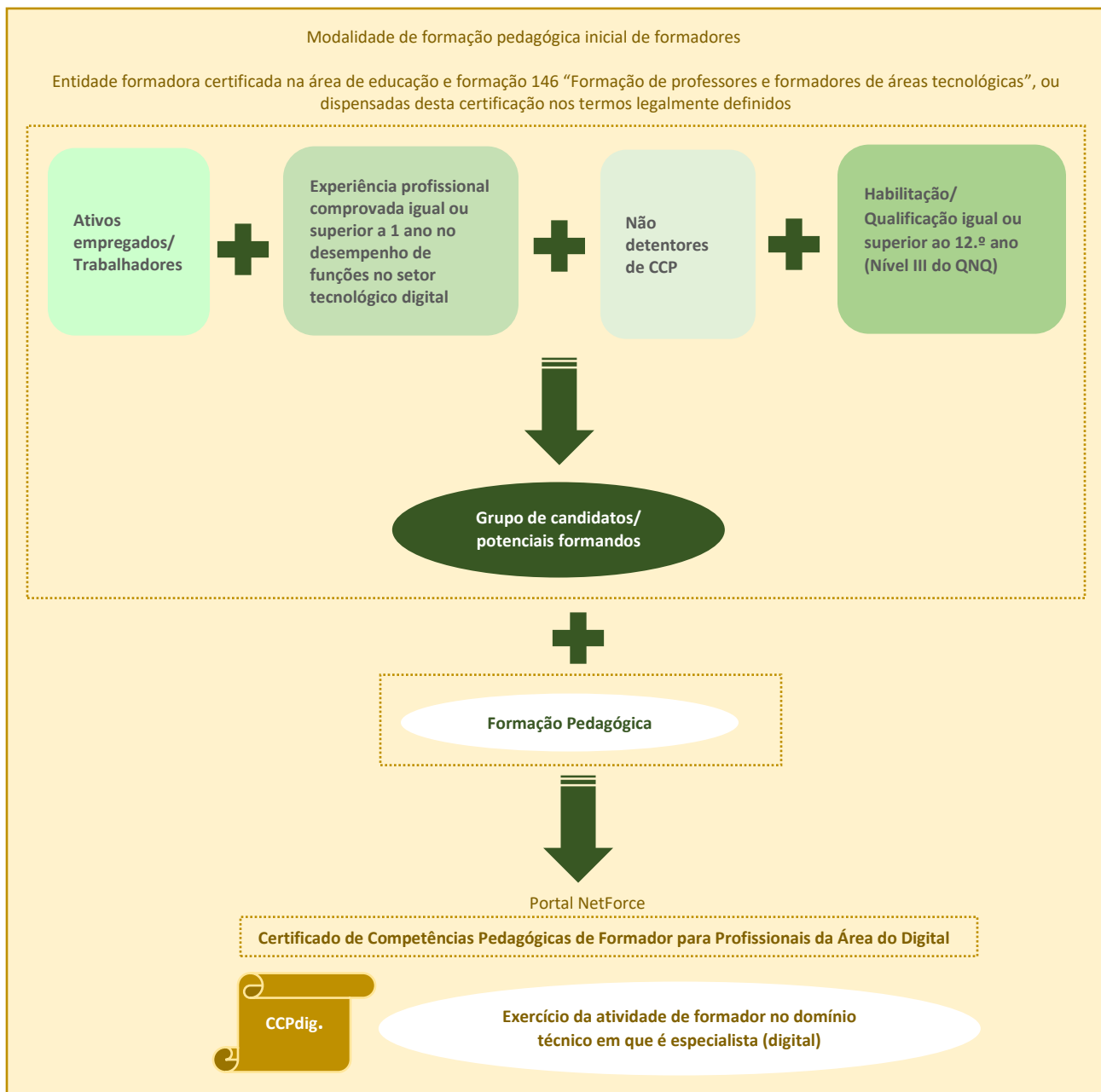
Atitudes (saberes-ser):

- Demonstrar sentido de responsabilidade e ética profissional;
- Demonstrar autonomia, criatividade e proatividade;
- Adaptar-se à evolução dos materiais, equipamentos e tecnologias;
- Demonstrar capacidade de planeamento e organização do trabalho;
- Desenvolver capacidades de recolha, análise e tratamento de informação;
- Demonstrar capacidade de organização e gestão de tempo;
- Trabalhar em equipa, estabelecendo relações interpessoais e resolvendo situações imprevistas;
- Comunicar eficazmente;
- Adaptar-se a diferentes realidades e contextos (atualização contínua);
- Demonstrar capacidade de resiliência;
- Revelar capacidade de gestão de conflitos.

2.4. Qual a certificação que obtém?

A conclusão com aproveitamento do percurso/ação de formação inerente a este perfil profissional de saída e assente num referencial de formação, confere aos mesmos um Certificado de Competências Pedagógicas de Formador para Profissionais da Área do Digital (CCPdíg).

O esquema abaixo apresentado elucida de forma sintética o processo inerente à obtenção do CCPdíg, compreendendo também a fase de seleção dos candidatos/potenciais formandos.



Esquema 1. Processo para a obtenção do CCPdíg.

2.5. Correspondência entre UC e MF – conceção do referencial de formação

A conceção do referencial de formação decorre do perfil anteriormente apresentado neste documento, enquanto perfil profissional de saída inerente ao exercício da atividade de formador de profissionais/especialistas no domínio do digital.

É ainda com base neste perfil que são definidas as UC e os MF correspondentes, conforme quadro abaixo apresentado.

Referencial de Competências		Referencial de Formação	
UC		MF	
Código	Designação	Código	Designação
UC1	Preparar e organizar processo de formação-aprendizagem	MF1	Preparação e organização do processo de formação-aprendizagem
UC2	Facilitar o processo de formação-aprendizagem	MF2	Facilitação do processo de formação-aprendizagem
UC3	Acompanhar e avaliar as aprendizagens e a formação	MF3	Acompanhamento e avaliação das aprendizagens e da formação

Quadro 1. Correspondência entre UC e MF.

Pretende-se, desta forma, e em tempo oportuno, garantir a existência de referenciais de competências que sirvam a formação pedagógica inicial de formadores com correspondência direta a um referencial de formação e, por conseguinte, assegurar uma clara e inequívoca correspondência entre uma UC do referencial de competências e um MF do referencial de formação, constituindo-se estas como unidades mínimas capitalizáveis e certificáveis de forma autónoma.

III. REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

3.1. Elenco modular

O referencial de formação que serve de base à implementação da ação de formação pedagógica inicial de formadores para profissionais/especialistas na área do digital perfaz um total de 30h, assentando na sequência pedagógica do elenco modular abaixo apresentado:

N.º	Código	Designação	Carga horária (H)
1	MF1	Preparação e organização do processo de formação-aprendizagem	10
2	MF2	Facilitação do processo de formação-aprendizagem	10
3	MF3	Acompanhamento e avaliação das aprendizagens e da formação	10
Total			30 h

Quadro 2. Elenco modular do referencial de formação.

3.2. Módulos de formação

No âmbito do desenho de cada um dos módulos de formação, importa destacar que estes possuem um cariz predominantemente prático, sendo constituídos por objetivos de aprendizagem operacionais e observáveis e conteúdos programáticos correspondentes.

N.º 1	MF1	Preparação e organização do processo de formação-aprendizagem	10 horas
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> Identificar o contexto da formação profissional (modalidades, público-alvo, entre outros aspetos). Identificar os elementos constituintes de um programa de formação. Definir o regime/formato de formação (presencial, a distância, entre outros). Redigir objetivos pedagógicos em termos operacionais, formulando objetivos de competências e de aprendizagem. Definir, selecionar e organizar os conteúdos programáticos. Determinar a duração global do programa. Elaborar um plano de sessão e de unidade. 			
Conteúdos			
<ul style="list-style-type: none"> Análise do contexto de partida <ul style="list-style-type: none"> Necessidades de formação e de competências a desenvolver Perfil, necessidades, expectativas e contexto dos destinatários Métodos e técnicas de organização e planeamento da formação Programa de formação e planos de sessão 			

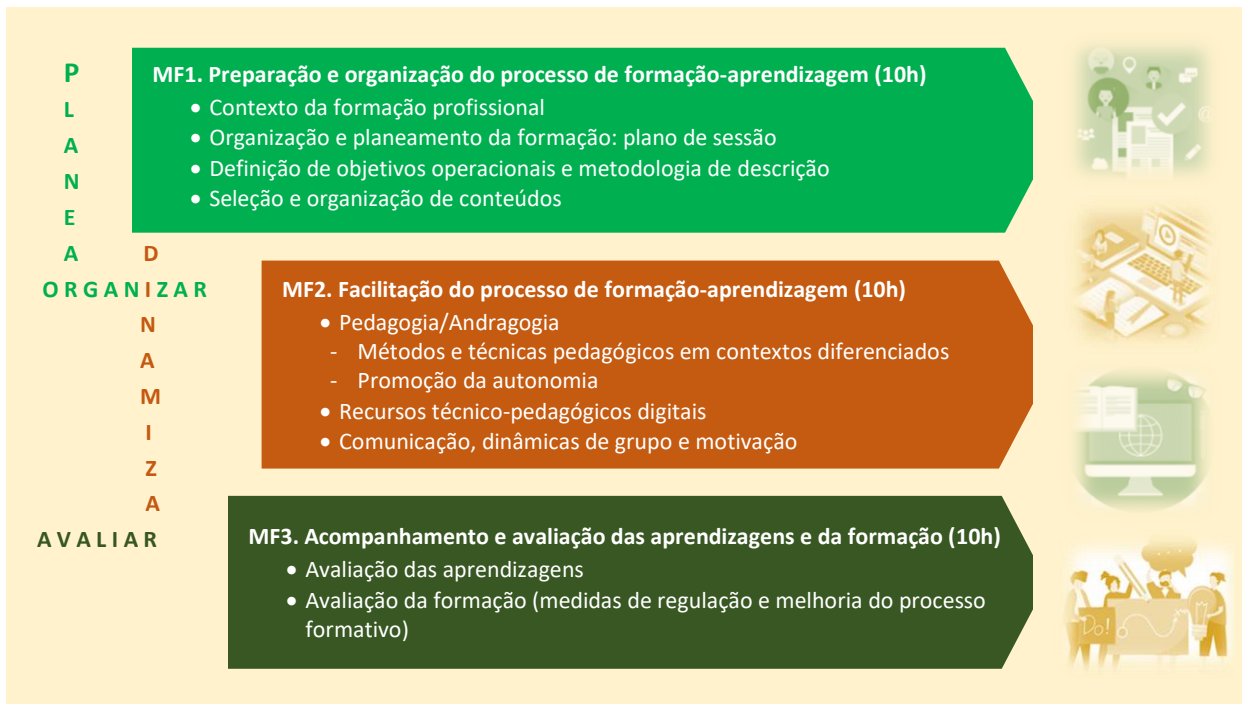
- Elementos constituintes
- Exemplos de modelos
- Metodologia de descrição e tipologia de objetivos e competências (resultados de aprendizagens)
- Objetivos do programa de formação e objetivos de aprendizagem
- Adequação dos conteúdos aos objetivos definidos, carga horária e competências a desenvolver
- Organização modular:
 - Domínios e subdomínios (ex.: profundidade/complexidade e amplitude; compreensão/finalidades; entre outros);
 - Seleção e sequenciação de conteúdos;
- Critérios para a distribuição do tempo na formação (ex.: volume dos conteúdos, amplitude, complexidade, relevo dos conteúdos/módulos, modalidade da formação, entre outros)
- Regimes/formatos da formação (presencial, a distância, entre outros)
 - Tipos e adequação aos destinatários, recursos, objetivos e modalidade a desenvolver

N.º 2	MF2 Facilitação do processo de formação-aprendizagem	10 horas
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Selecionar e aplicar técnicas e métodos pedagógicos que facilitem o processo de aprendizagem e a aquisição, desenvolvimento e mobilização de competências. • Definir estratégias e métodos pedagógicos/andragógicos. • Selecionar recursos técnico-pedagógicos. • Aplicar técnicas para uma comunicação eficaz, assertiva e facilitadora do processo de formação-aprendizagem. • Identificar e aplicar dinâmicas de grupo que fomentem a participação no processo de aprendizagem. • Selecionar e utilizar ferramentas e plataformas digitais facilitadoras do processo de formação-aprendizagem. 		
Conteúdos		
<ul style="list-style-type: none"> • Métodos e técnicas pedagógicos <ul style="list-style-type: none"> - Adequação aos objetivos, aos destinatários e ao contexto da formação • Pedagogia e aprendizagem inclusiva e diferenciada <ul style="list-style-type: none"> - Adequação de técnicas pedagógicas e de dinâmicas de grupo em contextos diferenciados - Criatividade pedagógica – vantagens e a importância no processo pedagógico • Princípios de aprendizagem ativa e de interação pedagógica com o formando • Dinâmica formador-formandos-objeto de aprendizagem <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de dinâmicas de grupo e gestão de conflitos - Fatores inibidores/potenciadores do relacionamento interpessoal e comunicacional - Fatores e técnicas de motivação • Métodos, técnicas e estilos de comunicação <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação eficaz e assertiva - Comunicação verbal e não verbal - Escuta ativa • Recursos técnico-pedagógicos digitais 		

- Potencial da aprendizagem suportada em tecnologias digitais
- Adequação aos destinatários, aos objetivos e ao regime/formato da formação (presencial, a distância, entre outros)
- Ferramentas e suportes de aprendizagem digitais -plataformas colaborativas e de aprendizagem
- Estratégias fomentadoras da autonomia na aprendizagem
 - Orientação do processo de descoberta, compreensão e exploração da informação e da resolução de problemas
 - Autogestão dos tempos de aprendizagem, entre outros
- Individualidade do processo de aprendizagem

N.º 3	MF3 Acompanhamento e avaliação das aprendizagens e da formação	10 horas
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, distinguir e adequar os diferentes tipos e técnicas de avaliação ao contexto. • Definir estratégias, métodos e técnicas de avaliação. • Definir critérios e escalas de avaliação. • Conceber instrumentos e estratégias para análise crítica e/ou autocrítica do processo e resultados. • Conceber e aplicar instrumentos de acompanhamento e avaliação das aprendizagens e da qualidade e satisfação da formação. 		
Conteúdos		
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de avaliação (diagnóstica, formativa e sumativa) • Técnicas de avaliação (observação, formulação de perguntas, medição, entre outros) tendo em conta os objetivos, as metodologias e estratégias de formação • Estratégias, métodos e técnicas de aprendizagem e de avaliação <ul style="list-style-type: none"> - Adequação aos objetivos, às características dos destinatários, ao regime/formato da formação (presencial, a distância, entre outros) e as potencialidades funcionais do suporte tecnológico da aprendizagem - Equilíbrio entre estratégias, métodos e técnicas de aprendizagem e de avaliação e a duração do programa formativo • Tipos de instrumentos de avaliação, aplicação e adequação dos mesmos <ul style="list-style-type: none"> - Recolha de formação - Ferramentas digitais de avaliação: questionários, testes (escolha múltipla, verdadeiro-falso, questões abertas curtas e de desenvolvimento, e outros), trabalhos escritos, outros • Indicadores e critérios de avaliação das aprendizagens e da formação • Escalas de classificação • Avaliação quantitativa e qualitativa • Avaliação da qualidade e da satisfação da formação – indicadores de medida • Feedback da progressão dos aprendentes/formandos • Estratégias de recuperação das aprendizagens • Medidas de regulação e melhoria do processo de formação 		

Em síntese ao referencial de formação segue esquema abaixo apresentado com os principais pontos-chave de cada um dos MF:

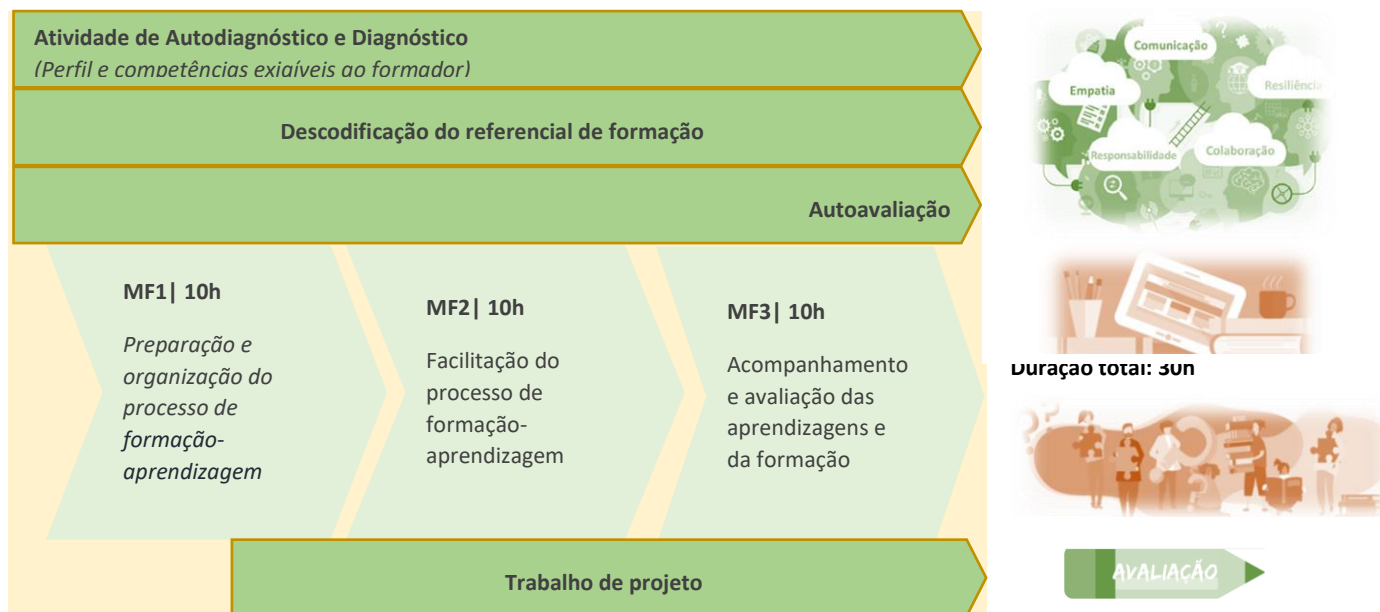


Esquema 2. Pontos-chave dos módulos de formação que constituem o referencial de formação.

IV. IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO

4.1 Metodologia e instrumentos

A implementação da ação de formação deve assentar no esquema que abaixo se apresenta:



Esquema 3. Processo de implementação das atividades e módulos de formação que configuram ação de formação pedagógica inicial de formadores para profissionais do setor tecnológico digital.

A ação de formação inicia com uma atividade introdutória de exploração do perfil do formador (competências técnicas, transversais e comportamentais), que consiste na aplicação de um instrumento/ferramenta (em anexo) que possibilite, em simultâneo, o diagnóstico por parte do formador e o autodiagnóstico por parte do formando (autoposicionamento inicial face ao referencial de formação).

Esta atividade constitui, ainda, um momento de apresentação e um breve enquadramento do percurso/ação de formação em apreço, no que concerne aos módulos a frequentar, ao trabalho de projeto e às condições de avaliação e certificação.

O desenvolvimento de cada um dos módulos de formação deve ser suportado pelo referencial de formação que integra a parte III do presente documento. A ação pode ser desenvolvida em regime de formação a distância, presencial ou misto (presencial e a distância), sendo que nas situações em que haja lugar a formação a distância não pode haver lugar exclusivamente a sessões assíncronas, ainda que não se encontre estabelecido um limite para as horas a desenvolver de forma síncrona e assíncrona.

O instrumento/ferramenta criada para a atividade inicial deve ser mobilizado no decurso do desenvolvimento dos módulos de formação para descodificação do referencial de formação.

Importa neste âmbito ressaltar que o instrumento disponibilizado em anexo constitui um instrumento de apoio que pode ser adaptado pelo(s) formador(es). Podem ainda ser criados instrumentos que sirvam os fins anteriormente explicitados, caso os formadores assim o entendam.

O trabalho de projeto traduz a aplicação e evidenciação das competências desenvolvidas e dos conhecimentos adquiridos no decurso da formação, pelo que deve ser desenvolvido à medida em que se ministra cada um dos módulos de formação.

Para a realização deste trabalho projeto, é necessário que o formador acompanhe e dê *feedback* do trabalho que vai sendo desenvolvido pelos formandos, disponibilizando desde o início da formação um conjunto de diretrizes, designadamente no que concerne à escolha do tema, contexto e destinatários, entre outros, com vista à:

- ✓ Planificação de uma sessão (resultado de evidenciação do MF1);
- ✓ Utilização de uma ferramenta/plataforma de dinamização da aprendizagem (resultado de evidenciação do MF2);
- ✓ Conceção de um instrumento de avaliação (resultado de evidenciação do MF3).

Este trabalho de projeto pode ser desenvolvido individualmente ou em grupo.

Deve ainda ser realizada a autoavaliação (processo de tomada de consciência do formando entre o que achava saber, o que sabia realmente e o que passou a saber), mobilizando para o efeito o instrumento/ferramenta que serviu de autodiagnóstico, diagnóstico e de descodificação do referencial de formação.

4.2 Equipa Pedagógica

As Entidades Formadoras devem dispor de uma equipa pedagógica constituída por um Coordenador da ação e por um ou mais formadores.

Coordenador da ação

O Coordenador da ação deve possuir CCP, ou enquadrar-se nos profissionais ao abrigo do n.º 2 do artigo 2.º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio, devendo possuir habilitação de nível superior e, cumulativamente, um dos seguintes requisitos:

- Certificação na especialização de “Gestor(a) | Coordenador(a) de formação”;
- Atividade de, no mínimo 100 horas, como formador(a) no âmbito ou não do SNQ, após obtenção do CCP;
- Experiência profissional em funções de gestão, coordenação, apoio pedagógico, acompanhamento e avaliação da formação.

O Coordenador da ação apenas poderá assumir as funções de formador na ação em que coordena em casos excecionais devidamente justificados e autorizados pelo CNQF-IEFP, I.P.

Formador(es)

Os formadores devem cumprir os seguintes requisitos:

- Qualificação de nível superior;
- Detentor CCP ou enquadrar-se nos profissionais ao abrigo do 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).
- Experiência no Sistema Nacional de Qualificações, como fator preferencial.
- Certificação de Formação Contínua de Formador de Formadores, como fator preferencial.

V. AVALIAÇÃO E CERTIFICAÇÃO

Neste âmbito, deve ter-se em consideração **dois tipos de avaliação**, designadamente:

- a) Uma **avaliação formativa**, que se projeta sobre o processo de formação e permite obter a informação detalhada sobre o desenvolvimento das aprendizagens, com vista à definição e ao ajustamento de processos e estratégias pedagógicos e de recuperação. Esta visa informar os formandos sobre os progressos, as dificuldades e os resultados obtidos ao longo do percurso/ação de formação, identificar dificuldades ou lacunas na aprendizagem. Incide sobre todos os módulos de formação que constituem o percurso/ação de formação, pelo que tem um carácter sistemático e contínuo, possibilitando reajustamentos no processo de formação, sempre que necessário.
- b) Uma **avaliação sumativa**, que visa servir de base de decisão sobre a certificação. Esta incide, igualmente, em todos os módulos de formação que constituem o percurso/ação de formação adotando, predominantemente, instrumentos de natureza prática, tendo em vista a verificação das aprendizagens dos formandos, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A avaliação formativa deve apoiar-se num conjunto de parâmetros a definir pelo formador, desejavelmente concertados com a equipa pedagógica, em função dos conhecimentos a adquirir e das competências a desenvolver. Neste contexto, é também fulcral que na matriz orientadora do trabalho de projeto seja claramente definido pela equipa pedagógica os critérios e parâmetros de avaliação, bem como a classificação de cada um dos parâmetros de avaliação.

A definição e identificação dos critérios de avaliação deve garantir os princípios de transparência, objetividade, coerência e rigor da avaliação. Os formandos devem ser informados sobre os procedimentos, parâmetros, critérios e escalas de avaliação adotados para cada módulo de formação

Os resultados das aprendizagens devem ser registados regularmente em instrumentos de avaliação disponíveis nas Entidades Formadoras ou a criar pela equipa pedagógica.

A avaliação sumativa, ainda que esta se traduza numa avaliação final com aproveitamento ou sem aproveitamento, deve ter subjacente uma escala quantitativa, de **0 a 20 valores**, sendo:

- Entre 0-9 valores – sem aproveitamento;
- Entre 10-20 valores – com aproveitamento.

Para efeitos de conclusão da formação com aproveitamento e posterior certificação, a **assiduidade não deve ser inferior a 90% da carga horária total do percurso/ação de formação**. Considerando que estes são constituídos por um conjunto de módulos de formação, a assiduidade em **cada um dos módulos que a integra** não pode ser inferior a **80%**.

Sempre que um formando não cumpra com as percentagens anteriormente referidas, cabe à entidade formadora apreciar e decidir sobre as justificações apresentadas, bem como desenvolver os mecanismos de recuperação necessários ao cumprimento dos objetivos inicialmente definidos. Consequentemente, também tem de ser fundamentada pelo formador a avaliação de “com aproveitamento” se o formando atingir os objetivos definidos nos critérios de avaliação.

Avaliação final da ação e obtenção da certificação

A avaliação final da ação deve ser atribuída apenas quando concluído o MF3, momento em que culmina também o Trabalho de Projeto e se traduz na aplicação e evidência dos conhecimentos adquiridos e das competências desenvolvidas no decurso da formação.

Não há lugar a certificações parciais, pelo que a avaliação atribuída após a conclusão do MF3 (com o trabalho de projeto incluído) deve ser concertada e articulada pela equipa formativa, sobretudo nas situações em que na ação intervenham mais do que um formador. Esta avaliação final da ação deve ser registada pela entidade formadora no Portal NetForce (Sistema de Informação da Formação e Certificação de Formadores).

A conclusão com aproveitamento da ação de formação de formadores por parte dos destinatários que sejam profissionais do setor tecnológico digital que não sejam detentores de CCP confere aos mesmos um Certificado de Competências Pedagógicas de Formador para Profissionais da Área do Digital (CCPdig). Este é emitido de forma automática e por via eletrónica, através do Portal NetForce, ficando permanentemente disponível, online, para consulta através da atribuição de um código, não sendo necessária à sua emissão em papel.

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E OUTRAS SUGESTÕES DE RECURSOS (EX.: WEBGRAFIA)

- Think Before You Teach: Questions to Challenge Why and How you want to Teach, by Martin Illingworth.
- Antunes, Maria Helena (2005). As novas competências dos professores e formadores. *Revista Formar*. N.º 52.
- Ceitil, Mário (2010). Tendências de evolução da formação profissional. *Revista Formar*. N.º 71 (pp. 41-42).
- Cristo, Eurídice (2005). Como desenvolver atitudes e capacidades empreendedoras nos nossos formandos. *Revista Formar*. N.º 51 (pp. 33-39).
- Morais, Maria de Fátima; Bahia, Sara (Coord.) (2008). *Criatividade: conceito, necessidades e intervenção*. Braga: Psiquilíbrios.
- Pacheco, José Augusto (2011). *Discursos e lugares das competências em contextos de educação e formação*. Coleção Panorama. Porto Editora.
- Santos, José Martins dos (2008). *O formador moderno e a organização formadora*. Almedina Editora.
- Tomlinson, Carol (2008). *Diferenciação pedagógica e diversidade*. Coleção educação especial. Porto Editora.
- Ferreira, Paulo da Trindade (2007). *Guia do animador na formação de adultos*. Coleção pontos de referência. Editorial Presença.
- Leaders Eat Last, by Simon Sinek (2017)
- Finuras, P. (2007). *Gestão intercultural: pessoas e carreiras na era da globalização*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Bárbara, Luís (2009). Métodos e técnicas pedagógicas/andragógicas. Edição FCA – Teto de Nuvens.
- Adult Learning: Linking Theory and Practice by Sharan B. Merriam.
- Laura L. Bierema (2013). *Powerful Techniques for Teaching Adults* by Stephen D. Brookfield.
- Teaching What Matters Most, by Richard W. Strong, Harvey F. Silver, Matthew J. Perini
- Catherine Marienau (2016). *Facilitating Learning with the Adult Brain in Mind: A Conceptual and Practical Guide* by Kathleen Taylor.
- Mette L. Baran (Editor); Preston B. Cosgrove (Editor) (2018). *Outcome-Based Strategies for Adult Learning* by Janice E. Jones (Editor).
- Freire, S. (2008). *Um olhar sobre a inclusão*. Revista da Educação. vol. XVI N.º 1 (pp. 5-10).
- Gonçalves, Ana Paula (2005). *Criatividade e Inteligência emocional*. Lisboa: CECOIA.
- Lopes, L. e Pereira, M. (2004). *Métodos e Técnicas Pedagógicas*. Lisboa: Fundação para a Divulgação das Tecnologias da Informação.
- Essential Question: Opening Doors by Grant Wiggins and Jay McTighe (or any of their UbD series).
- The Power of the Socratic Classroom: Students. Questions. Dialogue. Learning., by Charles Ames Fischer.

- Marques, Ramiro; Roldão, Maria do Céu (2001). *Inovação, Currículo e Formação*. Coleção CIDINE. Porto: Porto Editora.
- Rodrigues, David (org.) (2008). *Educação e diferença: Valores e práticas para uma educação inclusiva*. Porto: Porto Editora.
- Simões, Eduardo e Rodrigues, José (2010). *Formação Outdoor: organização, métodos e instrumentos*. Revista Formar. N.º 72 (pp. 42-45).
- Gagné, M. e Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. N.º 26 (pp. 331-362).
- Hargie, Owen (2011). *Skilled interpersonal communication: research, theory and practice*. 5th edition. London and New York: Routledge.
- Lim, D.; Hun, M. e Michael, L. (2006). Influence of trainee characteristics, instructional satisfaction, and organizational climate on perceived learning and training transfer in *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 17. n.º 1. pp. 85-115.
- O'Connor, Joseph; Seymour, John (2005). *Introdução à programação neurolinguística: como entender e influenciar as pessoas*. Coleção Psicologia. São Paulo: Editora Summus.
- Simão, Ana M. Veiga e Freire, Isabel (2007). *A gestão do conflito no processo formativo*. Lisboa: IIEFP.
- Stuart, R. (2000). *Jogos para formadores – desenvolvimento de equipas*. Lisboa: Ed. Monitor.
- Keller, John M. (2010). *Motivational design for learning and performance: the ARCS model approach*. New York: Springer.
- Anderson, Lorin W. et al (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York: longman.
- Ceitil, M. (2006). *Gestão e desenvolvimento de competências*. Edições Sílabo.
- Faustino, Filomena; Rocha, Leonor e Santos, Margarida Ferreira dos (2008). *Pedagogia das competências e mudança de paradigma da educação-formação*. Revista Formar. N.º 65 (pp. 33-36).
- Fontes, Carlos (1990). Planeamento da Formação. *Revista Formar*. N.º 1 (pp.33-37).
- Le Boterf, G. (2007). *L'ingéniere des competences*. 3.^a edição. Paris: Les éditions d'organisation.
- Marzano, Robert J. & Kendall, John S. (2008). *Designing & Assessing educational objectives: applying to new taxonomy*. Thousand Oak: Sage.
- Noyé, Didier; Piveteau, Jacques (2008). *Guide pratique du formateur*. Insep consulting éditions.
- Trindade, Anícia et al (2007). *Aprender a formular objetivos pedagógicos*. Lisboa: Companhia Nacional de Serviços.
- Facilitadores da Aprendizagem. Dossier Europeu de Pontos de Referência Comuns, Sistema de Referência para Facilitadores de Aprendizagem.
- Mudam-se os tempos, mudam-se as competências: o e-Formador na formação a distância e no e-learning, Cristina Paulo, Newsletter, Mar. 2009, CNQF.
- Fernandez, Aurora Unturbe; Fonollosa, Maria del Carmen (2010). *Internet como recurso educativo*. Madrid: Anya Multimedia.
- Relvas, Luís (2006). *A revolução digital e a formação*. Revista Formar. N.º 55 (pp. 38-48).

- VV. AA. (2011). *Orientacion educative y tecnologias de la informacion y la comunicacion: nuevas respuestas para nuevas realidades*. Sevilla: Editorial MAD.
- Alves, Maria Palmira; Ketele, Jean-Marie de (2011). *Do currículo à avaliação, da avaliação ao currículo*. Coleção Educação e Formação. Porto: Porto Editora.
- Cardoso, Zelinda et al (2003). *Avaliação da formação: glossário anotado*. Coleção avaliação. Lisboa: INOFOR.
- Fernandes, Domingos (2007). *Avaliação das Aprendizagens*. Texto Editora.
- Moreira, J. (2004). *Questionários: teoria e prática*. Lisboa: Almedina.
- Philips, Patricia (ed.) (2010). *Handbook of measuring and evaluating training*. Baltimore: ASTD.
- Rocha, J.A. Oliveira; Dantas, J.Costa (2007). *Avaliação do desempenho e gestão por objetivos*. Lisboa: Rei dos Livros.
- Roldão, Maria do Céu (2003). *Gestão do currículo e avaliação de competências*. Lisboa: Editorial Presença.
- Simões, Ana (2008). *A Avaliação da formação*. Revista Formar. N.º 64 (pp.37-41).

WEBGRAFIA:

- European Commission (2004). *Key competences for lifelong learning: a european reference framework*. Disponível em <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe.pdf>
- EU Vocational education and training resources: <https://education.ec.europa.eu/education-levels/vocational-education-and-training>
- EU Adult learning resources: <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning>
- Projeto Training Lab | Guia Metodológico, disponibilizado por Fundação Eugénio de Almeida: <https://www.fea.pt/fileadmin/Recursos/Documentos/qts/formacao/74f9fca7e9045a5d6cfb2253bee1b03251d029f1.pdf>

O Capítulo I permite-lhe obter uma visão sobre a evolução de conceitos e fundamentos relativos aos processos de aprendizagem de adultos;

- O Capítulo II disponibiliza-lhe um conjunto de sugestões para operacionalização de metodologias e técnicas andragógicas;

- O Capítulo III fornece-lhe exemplos de documentos de suporte para a preparação e organização das suas sessões.
- OECD Adult Learning | Selected Publications: <https://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning>
- New England Institute of Technology | Pillars, Principles and Theories of Adult Learning: <https://www.neit.edu/blog/what-is-adult-learning-theory>
- UNESCO 5th Global report on adult learning and education (GRALE): <https://www.uil.unesco.org/en/adult-education/global-report-grale>

- IEFP | A Aprendizagem nos Adultos
https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/49579/mod_scorm/content/0/ana02/00ana02.htm
- IEFP | Definição dos objetivos de formação
https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50725/mod_scorm/content/0/obj01/00obj01.htm
- IEFP | A avaliação na formação em contexto de trabalho
https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50725/mod_scorm/content/0/ana03/00ana03.htm
- Universidade Aberta | Avaliação das Aprendizagens: Perspetivas, Contextos e Práticas, 2016
https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/6114/1/ebookLEaD_3%20%282%29.pdf

VII. GLOSSÁRIO

Este ponto incide na definição de conceitos que são referenciados ao longo deste documento, possibilitando uma melhor compreensão da aplicação dos mesmos ao contexto em apreço. Alguns destes conceitos foram adaptados do Decreto-Lei n.º 14/2017 de 26 de janeiro que regula o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e as estruturas que asseguram o seu funcionamento, bem como da Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho que regula o Quadro Nacional de Qualificações e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais.

Perfil profissional

Perfil de saída que integra o conjunto de atividades associadas à qualificação visada, bem como os conhecimentos, aptidões e atitudes necessários para exercer essas atividades.

Referencial de formação

O conjunto da informação que define os conteúdos e outros elementos relevantes para o desenvolvimento da formação, devendo adequar -se ao referencial de competências definido para a respetiva qualificação.

Referencial de competências

O conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação.

Unidade de Competência

Combinatória coerente de resultados de aprendizagem, passível de avaliação e certificação autónoma.

Resultados de aprendizagem

O enunciado do que um aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes.

Módulo de Formação

Combinatória coerente de objetivos de aprendizagem e conteúdos programáticos, passível de avaliação e certificação autónoma.

Competência

A capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal.

Conhecimento

O acervo de factos, princípios, teorias e práticas relacionados com um domínio de estudos ou de atividade profissional.

Aptidão

A capacidade de aplicar o conhecimento e utilizar os recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas. Pode ser cognitiva (utilização de pensamento lógico, intuitivo e criativo) e prática (implicando destreza manual e o recurso a métodos, materiais, ferramentas e instrumentos).

Atitude

A capacidade para desenvolver tarefas e resolver problemas de maior ou menor grau de complexidade e com diferentes graus de autonomia e responsabilidade.

Qualificação

O resultado formal de um processo de avaliação e certificação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com o referencial estabelecido.

Modalidade de formação

A organização da formação definida em função de características específicas, nomeadamente objetivos, destinatários, estrutura curricular, metodologia e duração.

Formação inicial

Visa a aquisição de saberes, competências e capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício qualificado de uma ou mais atividades profissionais.

Entidade formadora certificada

A entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objeto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito.

Formação certificada

A formação desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes.

VIII. ANEXO

ENQUADRAMENTO

O presente instrumento constitui-se como uma ferramenta de apoio à implementação do percurso de formação, explicitado no ponto IV do documento que consubstancia a “Qualificação pedagógica inicial de formadores para profissionais na área do digital – Perfil de Saída e Referencial de Formação”.

Este encontra-se estruturado em duas partes, mais concretamente:

- **PARTE I | DIAGNÓSTICO INICIAL DO FORMADOR.**

Aplicação de um conjunto de questões fechadas e abertas, com vista a permitir ao formador obter informação sobre o perfil dos formandos e, de certa forma, apoiar na gestão de expectativas dos formandos não só numa fase inicial, como também durante a formação.

Esta parte deve ser aplicada no âmbito da atividade introdutória, cabendo ao formador tratar a informação aqui recolhida e dar feedback aos formandos.

- **PARTE II | AUTOPOCIONAMENTO/AUTODIAGNÓSTICO (DESCODIFICAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO) E AUTOAVALIAÇÃO.**

Aplicação de um conjunto de questões fechadas, que possibilitem um processo de autoposicionamento/autodiagnóstico inicial do formando, bem como de descodificação e desocultação do referencial de formação por parte do formador. Assim, deve ser aplicado no âmbito da atividade introdutória e mobilizado pelo formador no início e durante a formação, retomando e dando feedback aos formandos sobre esses mesmos resultados/perceções.

Esta parte deve ser novamente aplicada aos formandos numa fase final da ação/percurso de formação, por forma a que estes possam autoavaliar e consolidar os conhecimentos e as competências adquiridos e desenvolvidas, respetivamente.

Após este preenchimento, o formador deve disponibilizar aos formandos esta parte preenchida pelos mesmos na atividade introdutório e no final da ação/percurso de formação, por forma a que seja perceptível as diferenças (entre aquilo que achava saber, o que sabia realmente e o que passou a saber).

PARTE I | DIAGNÓSTICO INICIAL DO FORMADOR



1 → Descreve resumidamente a tua atividade na área técnica em que exerces ...
Indica qual a tua área (Programação, Marketing Digital, etc.) e o que fazes no teu dia-a-dia!



2 → Qual o teu nível de conhecimentos e competências na tua área?

0 = estou a aprender;
10 = sou um especialista de topo

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



3 → Convidam-te para ensinares. Em que áreas te sentias à vontade para transmitir eficazmente as competências necessárias?

Assinala uma ou mais áreas onde poderias dar formação profissional
Podes selecionar várias opções

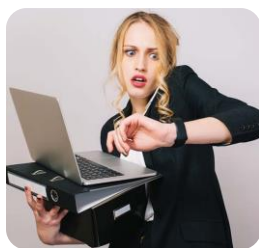
A. Redes Sociais (gestão de conteúdos, algoritmos de Feeds, etc.)	
B. Conhecimentos Gerais de Tecnologias Digitais (instalar/configurar/etc.)	
C. Marketing Digital (conceitos de SEO, SEM, campanhas, etc.)	
D. Design Gráfico (conceitos, técnicas e ferramentas com p.e. Photoshop, etc.)	
E. Desenvolvimento WEB (conceitos de HTML, CSS, Scripting, etc.)	
F. Programação (Arquitetura de Aplicações, Algoritmia, Linguagens, etc.)	
G. Cibersegurança (conceitos, 2FA, phishing, senhas seguras, defesa, etc.)	
H. Criação de Conteúdos Online (escrito, áudio, vídeo para WEB, etiqueta, etc.)	
I. Outra(s). Qual(ais): _____	



4 → Qual é a tua experiência em ensinar tecnologia (a colegas, equipas, etc.)?

Se a tua atividade diária, inclui o ensino de tecnologias ou transmissão de competências na tua área.

A. Nenhuma ou Residual	
B. Menos de 1 ano	
C. 1-3 anos	
D. 4-6 anos	
E. Mais de 6 anos	



5 → Qual é a tua disponibilidade para dares formação profissional?

Escolhe uma ou mais opções.

A. Manhã	
B. Tarde	
C. Noite	
D. Fins de semana	
E. Outro. Qual: _____	
F. Nenhuma	



6 → Como classificas as tuas capacidades de ensinar e comunicar?

0 = pouco à vontade;

10 = comunicador exímio

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



7 → Descreve uma situação em que tiveste que ensinar um conceito complexo a um colega com poucos conhecimentos.

Como explicaste e que ferramentas ou técnicas utilizaste.



8 → Se já ensinaste ou ensinas, colaboradores ou colegas via online, como classificas a tua experiência?

0 = nunca o fiz;

10 = sou tão eficaz quanto em sessões presenciais

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

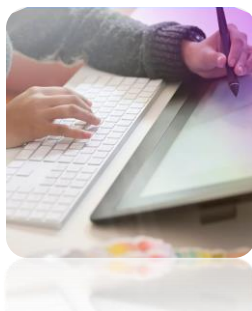


9 → Qual é a tua experiência com ferramentas de ensino online?

0 = o que é uma ferramenta de ensino online?;

10 = Totalmente à vontade com qualquer uma (Teams; Meets; Moodle; Classroom; Blackboard; Cisco; etc.)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



10 → Qual a tua experiência na criação de ativos digitais para formação?

0 = o que é um ativo digital?;

10 = totalmente à vontade na criação de Apresentações, PDFs, Vídeo (normal ou interativo), Audio (podcast ou locução), H5P, e muitos outros)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



11 → Como avalias as tuas capacidades de resolução de problemas complexos?

0 = pouco eficaz;

10 = 100% eficaz na resolução de qualquer problema

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



12 → Descreve brevemente o último problema de que te lembres e como o resolveste.

(ou outro que não o último, mas que consideres mais representativo)

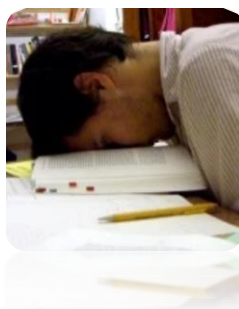


13 → Como classificas a tua experiência em trabalho colaborativo ou em equipa?

0 = gosto de trabalhar sózinho;

10 = totalmente integrado e à vontade

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



14 → Supõe que estás a transmitir uma competência importante aos teus colegas, mas um deles tem muita dificuldade em aprendê-la. O que fazes?

Escolhe a opção que pões em prática atualmente

A. Passo à frente. Eventualmente ele há-de aprender!	
B. Explico as vezes que forem necessárias. Os outros que esperem...	
C. Peço a colaboração dos outros colegas para me ajudarem com exemplos	
D. Nunca me aconteceu. Há-de ocorrer-me alguma coisa quando acontecer.	



15 → Supõe que estás a ensinar um ou mais colegas e se avaria um equipamento (ex: projetor) ou sistema necessário para a formação. Que fazes?

Indica o que fazes atualmente.

A. Termino a formação e agendo para outro dia.	
B. Mantenho a calma e tento aferir se posso resolver o problema	
C. Começo a dizer mal do equipamento (e a transmitir ansiedade aos outros)	
D. Mantenho a calma e peço a ajuda de todos para resolvermos ou ultrapassarmos o problema como equipa de trabalho	



16 → Finalmente, supõe que um dos teus colegas é naturalmente conflituoso e durante uma sessão de trabalho com os outros colegas, torna-se violento e mal educado. Que fazes?

Indica qual a tua postura atual

A. Falas mais alto que ele. Afinal és tu que estás a ensinar e mandas na sala	
B. Manténs a calma e não valorizas a situação. Ele que fique a discutir sozinho	
C. Manténs a calma, provas objetivamente que ele não tem razão e tentas angariar o apoio do resto do grupo.	
D. Colegas assim só a golpes de karaté para não repetirem a "proeza"	



17 → Como garantes que o teu colega (ou colegas) aprendeu a competência que transmitiste?

Escolhe a opção que reflete o que fazes atualmente

A. Nunca ensinei ninguém, por isso não sei.	
B. Não garanto. Quem tem que se preocupar em fazer bem é o meu cole	
C. Avalio informalmente. Se ele não adormeceu, deve ter aprendido alguma coisa	
D. Faço questão de o ver a pôr em prática a competência adquirida para validar o que aprendeu ou corrigir o que estiver mal.	



18 → Qual é a tua formação académica?

Indica grau(s), curso(s) e estabelecimento(s) de ensino



19 → Quantifica o teu gosto por transmitires competências a outras pessoas?

0 = Só ensino porque sou pago para isso

10 = É o que mais gosto de fazer

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

PARTE II | AUTOPOSIÇONAMENTO/AUTODIAGNÓSTICO (DESCODIFICAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO) E AUTOAVALIAÇÃO



1 → Das seguintes *soft skills*, quais as que acreditas que precisas desenvolver ou aprimorar para ministrar formação na tua área?

Escolhe uma ou mais opções.

A. Comunicação eficaz	
B. Trabalho em equipa	
C. Resolução de problemas	
D. Criatividade	
E. Gestão de tempo	
F. Adaptação a mudanças	
G. Outras. Quais: _____	

2 → Quais as *soft skills* que consideras mais importantes para o teu sucesso na área tecnológica digital?

Hierarquiza.

	Comunicação eficaz
	Trabalho em equipa
	Resolução de problemas
	Criatividade
	Gestão de tempo
	Adaptação a mudanças
	Outra. Qual: _____



4 → Qual é o teu nível de conforto ao falar em público?

Escolhe uma opção.

A. Muito confortável	
B. Confortável	
C. Um pouco confortável	
D. Não confortável	

5 → Como lidas com *feedback* negativo?

Escolhe uma opção.

A. Aceito e aprendo com ele	
B. Levo para o lado pessoal	
C. Ignoro <i>feedback</i> negativo	
D. Não tenho certeza	

6 → Qual é a tua preferência de comunicação ao explicar conceitos técnicos a um público não técnico?

Escolhe uma opção.

A. Uso de exemplos simples	
B. Uso de analogias	
C. Uso de gráficos ou visualizações	
D. Outra. Qual: _____	



7 → Como abordas conflitos no ambiente de trabalho?

Escolhe uma opção.

A. Abordo-os diretamente e procuro soluções	
B. Evito conflitos a todo o custo	
C. Peço ajuda a um superior	
D. Outra abordagem. Qual: _____	

8 → Qual é a tua abordagem ao lidar com colegas de trabalho que têm opiniões divergentes?

Escolhe uma opção

A. Escuto e considero as suas opiniões	
B. Tento impor a minha opinião	
C. Evito discutir opiniões divergentes	
D. Não sei como lidar com isso	



9 → Já ocupaste cargos de liderança?

Escolhe uma opção

A. Sim, em várias ocasiões	
B. Sim, ocasionalmente	
C. Não	

10 → Como motivas a tua equipa ou colegas de trabalho?

Escolhe uma opção

A. Defino metas claras e asseguro reconhecimento	
B. Apenas cumpro as minhas próprias tarefas	
C. Não tenho experiência em liderança	
D. Outra abordagem. Qual: _____	



11 → Como descreverias a tua abordagem geral para encontrar soluções criativas no teu ambiente profissional?

Escolhe uma opção

A. Procuo soluções inovadoras	
B. Confio em métodos tradicionais	
C. A minha abordagem varia dependendo do problema	
D. Não tenho qualquer tipo de abordagem	

12 → Já tiveste a oportunidade de liderar projetos que exigiam soluções criativas no campo profissional?

Escolhe uma opção

A. Sim, com frequência	
B. Sim, ocasionalmente	
C. Não	

13 → Como lidas com situações em que enfrentas obstáculos significativos no teu trabalho e precisas encontrar soluções criativas?

Escolhe uma opção

A. Encaro os desafios como oportunidades	
B. Procuo orientação de colegas ou supervisores	
C. Tento evitar situações desafiadoras	
D. Não tenho experiência nesse cenário	

14 → Na tua opinião, qual é o impacto da criatividade no sucesso profissional e na inovação na tua área de atuação?

Escolhe uma opção.

A. Fundamental para o sucesso e inovação	
B. Útil, mas não essencial	
C. Não vejo uma conexão clara	



15 → Já tiveste oportunidade de dar aulas ou formação na área tecnológica digital?

Escolhe uma opção

A. Sim, regularmente	
B. Sim, ocasionalmente	
C. Não, mas gostaria de ter a oportunidade	

16 → Estás familiarizado com as técnicas de avaliação de aprendizagem?

Escolhe uma opção

A. Sim, estou bem familiarizado	
B. Um pouco familiarizado	
C. Não estou familiarizado	
D. Não sei, não costumo fazer avaliação	

17 → Que estratégias consideras essenciais para tornar a aprendizagem mais envolvente e participativa?

Escolhe uma opção

A. Uso de atividades práticas	
B. Uso de recursos multimédia	
C. Facilito discussões em grupo	
D. Outras estratégias. Quais: _____	

18 → Como avalias a tua capacidade de explicar conceitos complexos de forma simples a um grupo de formandos?

Escolhe uma opção

A. Excelente	
B. Boa	
C. Satisfatória	
D. Precisa de melhoria	

19 → Quando enfrentas dificuldades ao ensinar um conceito complexo, em contexto profissional ou de formação, como costumas superá-las?

Escolhe uma opção

A. Procuo recursos adicionais	
B. Procuo apoio de colegas ou mentores	
C. Adapto a minha abordagem de ensino	
D. Outra abordagem. Qual: _____	

20 → Na tua perspetiva, que tipo de avaliação deve ser privilegiada por um formador para avaliar o progresso dos seus formandos durante a formação?

Escolhe uma opção

A. Avaliação contínua	
B. Testes e provas	
C. Projetos práticos	
D. Outra abordagem. Qual: _____	

21 → Na fase de preparação do material de formação, e de forma a atender às especificidades dos grupos de formação e de cada formando em particular, um formador deve:

Escolhe uma opção

A. Personalizar o conteúdo conforme necessário	
B. Seguir o currículo padrão	
C. Outra abordagem. Qual: _____	

22 → Quando se trata de gerir o tempo durante a formação, qual destas abordagens consideras a mais adequada?

Escolhe uma opção

A. Estabelecer um plano detalhado, seguindo-o rigorosamente	
B. Ter uma ideia geral, mas apresentando flexibilidade na gestão do tempo	
C. Dar resposta aos interesses dos formandos, sem apresentar um planeamento específico	
D. Não tenho a certeza	

23 → Na tua perspetiva, qual a melhor estratégia para lidar com interrupções e distrações durante o tempo de formação?

Escolhe uma opção

A. Ignorar completamente as interrupções	
B. Resolver imediatamente as interrupções	
C. Programar momentos específicos para lidar com interrupções	
D. Não tenho opinião	

24 → Qual é a tua estratégia para evitar a procrastinação durante a formação?

Escolhe uma opção

A. Estabeleço metas de curto prazo	
B. Utilizo técnicas de gestão do tempo	
C. Procuo motivação externa	
D. Não tenho uma estratégia	

25 → Na tua perspetiva, o que é essencial para o sucesso de um formador?

Escolhe uma opção

A. Dedicar tempo igual a todas as atividades	
B. Priorizar a preparação de materiais	
C. Priorizar a interação com os formandos	
D. Não tenho opinião	

26 → Perante situações de resolução complexa, que tipo de abordagem consideras mais adequada?

Escolhe uma opção

A. Recurso a métodos convencionais	
B. Uso de soluções inovadoras	
C. Considerar experiência passada	
D. Não tenho uma abordagem	

27 → Ao longo da formação, o que consideras essencial para promover abordagens criativas?

Escolhe uma opção

A. Apresentação de desafios não convencionais	
B. Fomentação da experimentação e do pensamento "fora da caixa"	
C. Valorização dos conceitos técnicos	
D. Não tenho opinião.	

28 → Na tua opinião, qual deve ser a abordagem de um formador perante formandos que apresentam ideias ou abordagens criativas, mas que podem ser arriscadas ou desafiadoras?

Escolhe uma opção

A. Incentivar e o explorar essas ideias	
B. Sugerir cautela e abordagens mais tradicionais	
C. Ignorar essas ideias e seguir um caminho seguro	
D. Não tenho opinião.	

29 → Como te manténs atualizado com as últimas tendências e práticas inovadoras na área digital?

Escolhe uma opção

A. Participo em cursos e conferências	
B. Colaboro com colegas da área	
C. Utilizo recursos online	
D. Não me atualizo regularmente	

30 → Qual é a tua atitude perante os desafios e o eventual fracasso profissional?

Escolhe uma opção

A. Vejo-o como uma oportunidade de aprendizagem	
B. Fico desencorajado e evito riscos no futuro	
C. Não tenho experiência com fracassos	
D. Outra atitude. Qual: _____	

31 → Na tua perspetiva, e em contexto de formação, qual consideras ser o maior desafio de um formador:

Escolhe uma opção

A. Estabelecer uma relação empática com todos	
B. Avaliar o desempenho dos formandos	
C. Fornecer feedback aos formandos	
D. Adaptar a formação às particularidades de cada formando	
E. Manter os formandos motivados	

Obrigad@!