

REFERENCIAL

Formação Pedagógica Contínua de Formadores



Gestão e Animação de Grupos

CN OF CENTRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DE FORMADORES



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

FICHA TÉCNICA

Referencial de Formação Pedagógica Contínua - Gestão e Animação de Grupos

COORDENAÇÃO CNQF

JOÃO RUI CASANOVA LOURENÇO

AUTORES

LUÍS GARCIA

REVISÃO

PAULA VALENTE

COMISSÃO TÉCNICA DE VALIDAÇÃO DO IEFP

MARIA DA LUZ PESSOA E COSTA

CARLOS FONSECA

JOÃO RUI CASANOVA LOURENÇO

1ª edição – abril de 2025

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Rua de Xabregas, 52

1949-003 Lisboa

Portugal

ÍNDICE

Índice de Tabelas.....	5
Lista de siglas	6
1. Enquadramento	7
2. Finalidade	9
3. Destinatários.....	10
4. Condições de acesso.....	11
4.1. Requisitos Científicos	11
4.2. Requisitos Técnicos e Logísticos.....	11
5. Organização da formação	13
5.1. Formação a distância: principais requisitos e recomendações	14
5.2. Dimensão Técnico-Administrativa	15
6. Elenco modular	16
6.1. Unidades de Competência (UC) e Resultados de Aprendizagem (RA)	16
6.2. Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF).....	18
6.3. Elementos estruturantes	20
7. Elenco Modular – Desenvolvimento	22
7.1. Enquadramento do Módulo 1 Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação	22
7.2. Enquadramento do Módulo 2 Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação	23
7.3. Enquadramento do Módulo 3 Métodos e Técnicas de Animação de Grupos	24
8. A Operacionalização do Referencial de Formação	26
9. Metodologias e Estratégias de Formação	28
9.1. Roteiros de Atividades	28
9.2. Exemplos de Exercícios de Aplicação Prática	28
10. Avaliação	29
10.1. Avaliação das Aprendizagens	29
10.2. Avaliação da Formação.....	33



11.	Perfil do/a Formador/a	35
12.	Referências Bibliográficas.....	37
13.	Legislação	39
	Anexos	40
1.	Anexo I Avaliação da Qualidade da Formação (Participantes).....	41
2.	Anexo II Avaliação da Qualidade da Formação (Formadores/as).....	43
3.	Anexo III Ficha de inscrição	45
4.	Anexo IV Diagnóstico.....	46
5.	Anexo V Roteiros de Atividades (exemplo).....	49
5.1.	Módulo 1 Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação.....	49
5.2.	Módulo 2 Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação.....	51
5.3.	Módulo 3 Métodos e Técnicas de Animação de Grupos	53
6.	Anexo VI Exemplos de Exercícios de Aplicação Prática.....	56



ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Modalidades de intervenção formativa	13
Tabela 2 - Matriz de Unidades de Competência.....	17
Tabela 3 - Matriz de Correspondência entre UC e MF	19
Tabela 4 - Elenco Modular e duração	20
Tabela 5 - Matriz de correspondência entre os módulos de formação e as dimensões de análise	21
Tabela 6 - Enquadramento Módulo 1.....	22
Tabela 7 - Enquadramento Módulo 2.....	24
Tabela 8 - Enquadramento Módulo 3.....	25
Tabela 9 - Sequência modular recomendada	26
Tabela 10 - Recursos Pedagógicos	27
Tabela 11 - Escala de avaliação.....	31
Tabela 12 - Escala Qualitativa por competências e objetivos.....	32
Tabela 13 - Especificações perfil do/a Formador/a	36
Tabela 14 - Dinamização e avaliação do Módulo 1.....	50
Tabela 15 - Dinamização e avaliação do Módulo 2.....	52
Tabela 16 - Dinamização e avaliação do Módulo 3.....	54

LISTA DE SIGLAS

AF Avaliação Final

CAP Certificado de Aptidão Pedagógica

CCP Certificado de Competências Pedagógicas

DGERT Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

LCMS *Learning Content Management System*

LMS *Learning Management System*

MF Módulos de Formação

QEQ Quadro Europeu de Qualificações

QNQ Quadro Nacional de Qualificações

RA Resultados de Aprendizagem

RGPD Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

SNQ Sistema Nacional de Qualificações

TdM Teoria da Mudança

UC Unidades de Competência

UFCD Unidade de Formação de Curta Duração



1. Enquadramento

"A cooperação é a firme convicção de que ninguém alcança o sucesso a menos que todos o alcancem."

(Virginia Burden, 1988)

A formação pedagógica contínua desempenha um papel central na capacitação dos formadores, permitindo-lhes criar contextos de aprendizagem dinâmicos e participativos. Mais do que a transmissão de conhecimentos, o processo formativo exige a criação de condições que favoreçam a interação, a colaboração e o pensamento crítico, potenciando o envolvimento ativo dos formandos.

Gerir e dinamizar grupos de aprendizagem é, por isso, uma competência essencial no contexto da formação profissional. Os grupos reúnem indivíduos com percursos, motivações e estilos de aprendizagem distintos, o que representa um desafio, mas também uma oportunidade para enriquecer o processo formativo. Como referem Katzenbach e Smith (2021), equipas bem orientadas alcançam melhores resultados devido à sinergia gerada pelo trabalho colaborativo. Belbin (2018) reforça essa ideia, sublinhando que a diversidade dentro de um grupo, quando bem gerida, favorece a criatividade, a inovação e a eficácia na resolução de problemas.

As mudanças impulsionadas pela globalização e pela digitalização transformaram profundamente a dinâmica da formação, exigindo novas abordagens na gestão de grupos. Atualmente, os formadores enfrentam o desafio de adaptar metodologias e estratégias para promover a interação, a motivação e a participação ativa dos formandos, tanto em contextos presenciais como híbridos ou digitais.

O **Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Gestão e Animação de Grupos** surge como uma resposta a estas exigências, capacitando os/as formadores/as para planear e dinamizar ambientes de aprendizagem inclusivos e enriquecedores. Através de abordagens participativas e estratégias de facilitação, pretende-se que os/as formandos/as desenvolvam competências que lhes permitam liderar grupos de forma eficaz e fomentar o sentido de pertença. Mais do que uma melhoria das práticas pedagógicas, este referencial contribui para o desenvolvimento

profissional dos formadores, tendo um impacto positivo na qualidade da formação e no desempenho dos formandos e das equipas em contexto formativo.



2. Finalidade

O **Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores - Gestão e Animação de Grupos** tem como objetivo capacitar todos os/as agentes que intervêm no processo formativo para gerir e dinamizar grupos de aprendizagem, promovendo ambientes colaborativos e participativos. Para isso, fornece estratégias e ferramentas que estimulam a comunicação, a motivação e a aprendizagem ativa, tornando os contextos formativos mais envolventes e inclusivos.

Mais do que aprofundar conhecimentos teóricos, esta formação incentiva a aplicação prática de metodologias que facilitam a liderança e a animação de grupos em diferentes contextos formativos.

Os/as participantes que concluírem a formação com aproveitamento, cumprindo os objetivos e resultados de aprendizagem definidos, poderão obter o **Certificado de Formação Pedagógica Contínua – Gestão e Animação de Grupos**.

3. Destinatários

A **Formação Pedagógica Contínua de Formadores - Gestão e Animação de Grupos** destina-se a todos os agentes que intervêm no processo formativo e que pretendem desenvolver competências na gestão e animação de grupos em contexto formativo, promovendo ambientes de aprendizagem dinâmicos e colaborativos.

Os/as destinatários/as devem possuir o Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) e demonstrar interesse em aprofundar conhecimentos sobre técnicas e estratégias de gestão e animação de grupos, aplicando-os no contexto formativo.



4. Condições de acesso

As condições de acesso à **Formação Pedagógica Contínua de Formadores - Gestão e Animação de Grupos** exigem que os candidatos reúnam os seguintes requisitos:

4.1. Requisitos Científicos

- Qualificação de nível superior ou outra que, legalmente, estiver estabelecida para o acesso ao Certificado de Competências Pedagógicas (CCP);
- 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;
- Competências digitais ao nível **(i)** da capacidade de utilizar as tecnologias digitais, **(ii)** da capacidade de utilizá-las de uma forma concreta para trabalhar, estudar e para as várias atividades que compõem a vida quotidiana, **(iii)** da capacidade de avaliar criticamente as tecnologias digitais e **(iv)** da motivação em participar na cultura digital¹;
- Preferencialmente 100 horas comprovadas de experiência formativa enquanto formador/a (independentemente da área de educação de base).

4.2. Requisitos Técnicos e Logísticos

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

- O acesso a um computador multimédia funcional (com microfone, colunas de som e ligação à internet), se aplicável;
- O acesso ao sistema de gestão de aprendizagem *Learning Management System* (LMS) e/ou ao sistema de gestão de conteúdo de aprendizagem *Learning Content Management System* (LCMS) no qual o curso é assegurado, se aplicável;

¹ Fonte: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en?prefLang=pt&etrans=pt

- O conhecimento (inicial) em ferramentas síncronas, de gestão de aprendizagem (LMS) e/ou de gestão de conteúdo (LCMS), como, por exemplo, *Teams*, *Moodle* ou ferramentas/plataformas similares, se aplicável.

O processo de seleção dos/as candidatos/as à formação deverá assentar em critérios previamente definidos, relacionados com a salvaguarda da transparência de métodos e da igualdade de oportunidades.

Além dos requisitos especificados anteriormente, deverão, ainda, ser valorizados o interesse, a motivação, a disponibilidade, a facilidade de relacionamento interpessoal e as competências pessoais e sociais (comunicação, autonomia, gestão do tempo, assertividade, capacidade de resolução de problemas, pensamento crítico, trabalho em equipa, espírito empreendedor, iniciativa, criatividade e flexibilidade cognitiva) dos/as candidatos/as.

Por conseguinte, é necessária e de carácter obrigatório a entrega dos seguintes documentos:

- Ficha de inscrição na ação;
- *Curriculum vitae*;
- Certificado de Competências Pedagógicas (CCP);
- Certificado de Habilitações;
- Declaração de cedência de direitos de autor/a.

5. Organização da formação

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores - Gestão e Animação de Grupos 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*);
- formação mista (*blended-learning*).

Tabela 1 - Modalidades de intervenção formativa

Formação Pedagógica Contínua de Formadores Gestão de Conflitos na Formação		
Formação Presencial	Formação a Distância em que a componente a distância domina a formação <i>e-learning</i> . As sessões são ministradas através de um sistema informático com suporte da Web (utilizando os recursos e metodologias interativas que a Web oferece para promoção e suporte da formação-aprendizagem).	Formação Mista repartida entre a formação presencial e a formação realizada a distância.

Fonte: Referencial de Formação – Formação Pedagógica Inicial de Formadores, IEPF (2022)

Dependendo da modalidade de intervenção formativa, a dimensão dos grupos deve ser:

- entre 12 e 18 participantes na formação presencial;
- entre 12 e 16 participantes na formação a distância e na formação mista.

Por questões pedagógicas a ação de formação poderá ser assegurada por um conjunto diversificado de formadores/as cujo *curriculum* melhor se adequa aos diferentes módulos.

5.1. Formação a distância: principais requisitos e recomendações

Para a concretização deste referencial em *e-learning* e *b-learning*, nomeadamente para os módulos realizados com recurso a plataformas colaborativas, de gestão de aprendizagem e de gestão de conteúdos de aprendizagem, é necessária uma preocupação extra com o planeamento da formação.

Assim, deverá ser disponibilizado aos/às participantes:

- Manual de apoio/tutorial sobre a plataforma colaborativa e/ou o sistema de gestão de aprendizagem e/ou o sistema de gestão de conteúdos de aprendizagem (por exemplo, *Moodle*, *Teams*) onde se desenvolverá a formação;
- Experimentação prévia ao início do curso, por parte dos/as participantes, das funcionalidades das plataformas onde decorra a formação;
- Guia para os/as participantes (e outro para formadores/as) onde deverá constar a identificação da equipa pedagógica, as suas funções e contactos, a equipa de *helpdesk* para resolução de problemas técnicos e forma de contacto, bem como o papel da tutoria e do desenvolvimento do curso em termos de comunicação/dinamização.

A estrutura adotada para o desenvolvimento da formação a distância deve ainda contemplar como requisitos obrigatórios:

- Realização de uma sessão síncrona por módulo, sendo recomendável que o/a formador/a seja mediador/a e impulsionador/a do processo de debate online, promovendo a interação entre todos os/as participantes;
- Abertura de fóruns temáticos, de esclarecimento de dúvidas, de apoio técnico, entre outros, no primeiro dia da formação;
- Inclusão de um/a tutor/a online na equipa pedagógica, que responda às dúvidas de carácter técnico-administrativo e reencaminhe as dúvidas pedagógicas para o/a formador/a do módulo, sempre que necessário.

5.2. Dimensão Técnico-Administrativa

Na dimensão técnico-administrativa das ações de formação, devem ser cumpridas as obrigações previstas na Portaria nº 851/2010, de 6 de Setembro, alterada e republicada pela Portaria nº 208/2013, de 26 de Junho, que regulamenta o Sistema de Certificação de Entidades Formadoras, nomeadamente, os requisitos de estrutura e organização internas e os requisitos relacionados com os processos formativos, de acordo com o Guia do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras da DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, versão 1. 17, de 2017.



6. Elenco modular

O elenco modular do curso de Formação Pedagógica Contínua de Formadores - Gestão e Animação de Grupos foi delineado tendo em conta a importância formativa de três pilares fundamentais para esta abordagem específica, a saber:

- Relação Competências/Módulos;
- Organização Modular;
- Estrutura do Curso.

6.1. Unidades de Competência (UC) e Resultados de Aprendizagem (RA)

As orientações conceituais previstas no Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) recomendam que todas as qualificações produzidas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) sejam organizadas em resultados de aprendizagem.

Os resultados de aprendizagem definem-se como aquilo que o indivíduo conhece, compreende e é capaz de realizar ao concluir um processo de aprendizagem. Estes são descritos em termos de conhecimentos, competências e atitudes. Cada UC é, então, formada por uma agregação lógica destes resultados de aprendizagem, que pode ser avaliada e validada de forma independente.

Além das competências transversais de formação e digitais, os/as participantes deste curso adquirirão competências específicas na gestão e animação de grupos. Estas incluem o desenvolvimento de competências para planear e organizar atividades que promovam a interação e a coesão do grupo, bem como a aquisição de técnicas avançadas de dinâmicas de grupo para incentivar a participação ativa de todos os participantes.

A matriz de competências do curso Gestão e Animação de Grupos é constituída por 3 unidades, conforme espelhado na Tabela 2:

Tabela 2 - Matriz de Unidades de Competência

Unidades de Competência (UC)
UC1 Compreender os princípios da gestão e dinâmica de grupos na formação
UC2 Aplicar estratégias de comunicação, liderança e gestão de conflitos em grupos de formação
UC3 Implementar métodos e técnicas de animação de grupos no contexto formativo

Estas UC irão possibilitar ao/à candidato/a a obtenção dos seguintes **resultados de aprendizagem**:

- Compreender os princípios da gestão e dinâmica de grupos na formação.
- Comunicar de forma clara, assertiva e empática, promovendo a compreensão mútua e a colaboração.
- Aplicar estratégias de liderança e gestão de conflitos, garantindo um ambiente harmonioso e focado nos objetivos formativos.
- Dinamizar grupos de formação, promovendo a interação e a participação ativa.
- Aplicar técnicas de animação e facilitação, utilizando metodologias ativas para incentivar a participação dos/as formandos/as.
- Definir metas claras e fornecer feedback estruturado para apoiar a evolução do grupo.
- Promover a motivação e o envolvimento dos grupos, criando um ambiente favorável à aprendizagem e ao trabalho colaborativo.

6.2. Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF)

As orientações conceptuais previstas no Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) recomendam que todas as qualificações produzidas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) sejam organizadas em resultados de aprendizagem.

Os resultados de aprendizagem definem aquilo que se conhece, compreende e consegue realizar no final de um processo de aprendizagem. Estes são descritos em termos de conhecimentos, competências e atitudes. Cada Unidade de Competência (UC) é composta por um conjunto articulado destes resultados, permitindo a sua avaliação e validação de forma independente.

Para além das competências pedagógicas e digitais, os/as participantes deste curso terão a oportunidade de desenvolver a sua capacidade de liderança e dinamização de grupos, aperfeiçoando a forma como gerem a interação e a participação ativa dos formandos. Esta formação promove também o desenvolvimento de competências relacionais, essenciais para facilitar o trabalho colaborativo e a gestão de dinâmicas de grupo.

Ao longo do curso, os/as participantes irão desenvolver técnicas de facilitação, aprender a gerir e resolver conflitos em contexto formativo e aplicar técnicas para promover ambientes de aprendizagem dinâmicos e inclusivos. Através de exercícios práticos, será possível experimentar e adaptar diferentes estratégias de gestão e animação de grupos, consolidando conhecimentos e reforçando a capacidade de intervenção pedagógica.

A matriz de correspondência entre as unidades de competência e os módulos de formação do Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Gestão e Animação de Grupos é a que se apresenta na Tabela 3.

Tabela 3 - Matriz de Correspondência entre UC e MF

Unidade de Competência (UC)	Módulo de Formação (MF)
UC1 Compreender os princípios da gestão e dinâmica de grupos na formação	MF1 Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação
UC2 Aplicar estratégias de comunicação, liderança e gestão de conflitos em grupos de formação	MF2 Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação
UC3 Implementar métodos e técnicas de animação de grupos no contexto formativo	MF3 Métodos e Técnicas de Animação de Grupos

Com base em pressupostos como o da flexibilidade e da adequação ao ritmo e interesse de cada participante, prevê-se que cada módulo possa ser frequentado de forma autónoma, permitindo a construção de percursos de aprendizagem individualizados. Para a obtenção da certificação na Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Gestão e Animação de Grupos, os/as participantes terão de **concluir com aproveitamento todos os módulos** formativos previstos no presente referencial.

6.3. Elementos estruturantes

O **Referencial de Formação Pedagógica Contínua - Gestão e Animação de Grupos** estrutura-se em **três módulos** de formação, com uma duração total de **30 horas**. O desenho do curso foi criado com base numa abordagem construtivista, centrando-se no desenvolvimento de competências essenciais para a gestão e animação de grupos. Desta forma, sublinha-se o papel crucial dos participantes na construção do seu próprio conhecimento, através de métodos que reforçam a participação ativa e promovem a interação dinâmica entre os membros do grupo.

Os módulos estão organizados com base nas competências a desenvolver e nos conteúdos estruturantes. Este percurso formativo deverá ser concluído num período máximo de dois meses a partir do início do primeiro módulo. O prazo só poderá ser prolongado caso não existam edições do curso disponíveis dentro do período estipulado.

A Tabela 4 apresenta o elenco modular composto pelos MF e a respetiva duração.

Tabela 4 - Elenco Modular e duração

Módulo de Formação (MF)	Duração
MF1 Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação	10H
MF2 Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação	10H
MF3 Métodos e Técnicas de Animação de Grupos	10H

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

- **Pedagógica**, que integra módulos orientados para o aperfeiçoamento, o aprofundamento ou a diversificação das competências previstas no perfil de formador/a, 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/a formador/a, na sua área específica de intervenção;
- **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.

Todos os módulos pertencem a mais do que uma das dimensões definidas, já que abrangem temas de **várias dimensões**, sendo que todos possuem uma dimensão pedagógica.

A Tabela 5 apresenta a **matriz de correspondência** entre os **MF** e as **dimensões de análise**.

Tabela 5 - 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. PRINCÍPIOS DA GESTÃO E DINÂMICA DE GRUPOS NA FORMAÇÃO	✓	✓	✓
MF2. COMUNICAÇÃO, LIDERANÇA E GESTÃO DE CONFLITOS NA FORMAÇÃO	✓	✓	✓
MF3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE ANIMAÇÃO DE GRUPOS	✓	✓	✓

7. Elenco Modular – Desenvolvimento

7.1. Enquadramento do Módulo 1 | Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação

O **Módulo 1** aborda os princípios fundamentais da gestão e dinâmica de grupos, explorando os fatores que influenciam a sua estruturação, funcionamento e evolução. Através da análise das fases do desenvolvimento grupal, serão identificadas as dinâmicas que afetam a interação e a aprendizagem dos/as formandos/as.

A comunicação dentro dos grupos desempenha um papel determinante no sucesso do processo formativo. Assim, este módulo destaca a importância dos modelos de comunicação aplicáveis à gestão de grupos, bem como a forma como o/a formador/a pode atuar para facilitar a participação e a cooperação entre os/as formandos/as.

Os/as participantes irão adquirir competências para reconhecer padrões de interação grupal, compreender a influência do contexto e aplicar estratégias que promovam um ambiente de aprendizagem estruturado e dinâmico.

Tabela 6 - Enquadramento Módulo 1

MÓDULO 1 - PRINCÍPIOS DA GESTÃO E DINÂMICA DE GRUPOS NA FORMAÇÃO (10H)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
Princípios da gestão e dinâmica de grupos.	Compreender os fatores que influenciam o funcionamento e desenvolvimento de grupos de formação.
Fases do desenvolvimento grupal e impacto na aprendizagem.	Identificar as diferentes fases do desenvolvimento grupal e o seu impacto na aprendizagem.

Papel do/a formador/a e dos/as formandos/as na interação grupal.	Analisar o papel do/a formador/a na orientação e gestão da dinâmica do grupo.
Modelos de comunicação aplicados à gestão de grupos.	Analisar como os processos comunicacionais condicionam a interação e a aprendizagem em grupo.

7.2. Enquadramento do Módulo 2 | Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação

O **Módulo 2** explora o impacto da comunicação e da liderança na gestão de grupos de formação, abordando estratégias que promovem a interação, a motivação e a cooperação dos/as formandos/as.

Serão analisadas diferentes abordagens como o *Coaching* e a Programação Neurolinguística (PNL) aplicadas à formação, permitindo aos/às participantes apoiar o desenvolvimento pessoal e coletivo dos grupos. Além disso, este módulo introduz técnicas de negociação como ferramentas essenciais para gerir desafios e conflitos no contexto formativo.

Através de metodologias dinâmicas, serão exploradas estratégias para estimular a participação dos grupos e criar um ambiente de aprendizagem mais ativo. Entre elas, destaca-se a gamificação e o uso de ferramentas digitais, que contribuem para dinamizar as sessões e criar um ambiente mais participativo e colaborativo.

Tabela 7 - Enquadramento Módulo 2

MÓDULO 2 - COMUNICAÇÃO, LIDERANÇA E GESTÃO DE CONFLITOS NA FORMAÇÃO (10H)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
Comunicação e liderança na gestão de grupos de formação.	Aplicar estratégias de comunicação para reforçar a liderança e facilitar a tomada de decisão.
Técnicas de desenvolvimento pessoal e motivação na formação (Coaching, PNL e outras abordagens).	Utilizar estratégias para potenciar a motivação e o compromisso dos/as formandos/as.
Gestão de desafios e negociação em contexto formativo.	Desenvolver competências para lidar com desafios e conflitos na formação.
Estratégias para fomentar a participação e a interação no grupo.	Aplicar abordagens que incentivem a participação ativa e promovam um ambiente colaborativo.
Gamificação e ferramentas digitais na formação.	Integrar metodologias inovadoras para tornar a aprendizagem mais dinâmica.

7.3. Enquadramento do Módulo 3 | Métodos e Técnicas de Animação de Grupos

O **Módulo 3** centra-se na dinamização de grupos em contexto formativo, explorando métodos e técnicas que potenciem a participação ativa, a interação e a colaboração. Serão abordadas estratégias para tornar as sessões mais envolventes e estimulantes, garantindo que os/as formandos/as se sintam parte do processo de aprendizagem.

Neste módulo, serão desenvolvidas técnicas para conduzir atividades dinâmicas, orientar discussões interativas e incentivar a criatividade e a expressão dos/as participantes. Além disso, será dada especial atenção ao uso do *feedback* como ferramenta para ajustar a dinâmica do grupo, bem como à aplicação de metodologias ativas que promovam uma aprendizagem mais autónoma e colaborativa.

No final, os/as formandos/as terão adquirido competências para selecionar e aplicar métodos de animação de grupos, ajustando as estratégias às necessidades e características dos grupos de formação.

Tabela 8 - Enquadramento Módulo 3

MÓDULO 3 - MÉTODOS E TÉCNICAS DE ANIMAÇÃO DE GRUPOS (10H)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
Métodos e técnicas de animação de grupos.	Identificar e aplicar estratégias estruturadas para dinamizar sessões formativas e fomentar a participação.
Dinâmicas de grupo para estimular a interação.	Implementar atividades que reforcem a coesão do grupo e incentivem a comunicação ativa.
Técnicas para incentivar a criatividade e a expressão dos/as participantes.	Utilizar abordagens que promovam a criatividade e facilitem a participação dos/as formandos/as.
O <i>feedback</i> como ferramenta para estimular a participação e dinamizar o grupo.	Aplicar estratégias de <i>feedback</i> para manter o dinamismo e adaptar as atividades às necessidades do grupo.

8. A Operacionalização do Referencial de Formação

O conceito de precedência no quadro atual do sistema de formação, nomeadamente no que diz respeito à Formação Pedagógica Contínua de Formadores – **Gestão e Animação de Grupos**, assume um carácter flexível porque cada indivíduo tem a possibilidade de optar por frequentar as **30 horas**, ou seja, todo o percurso do referencial ou selecionar o(s) módulo(s) necessário(s), de acordo com as suas necessidades de mobilização de competências e/ou respetiva demonstração.

Relativamente à sequência modular, ainda que se sublinhe a flexibilidade e o carácter autónomo dos módulos de formação que compõem o referencial, considera-se recomendável uma ordem que faça sentido pedagogicamente em termos dos resultados de aprendizagem a alcançar, respeitando a sequencialidade das temáticas e do próprio encadeamento programático, de acordo com a tabela seguinte:

Tabela 9 - Sequência modular recomendada

Recomendado
MF1 PRINCÍPIOS DA GESTÃO E DINÂMICA DE GRUPOS NA FORMAÇÃO
MF2 COMUNICAÇÃO, LIDERANÇA E GESTÃO DE CONFLITOS NA FORMAÇÃO
MF3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE ANIMAÇÃO DE GRUPOS

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

A Tabela 10 apresenta os recursos pedagógicos que poderão ser usados nos módulos de formação.

Tabela 10 - Recursos Pedagógicos

Módulos	Recursos Pedagógicos
<p>MF1 Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação</p> <p>MF2 Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação</p> <p>MF3 Métodos e Técnicas de Animação de Grupos</p>	<p>Computador com acesso à internet</p> <p>Plataformas de aprendizagem colaborativa</p> <p>Tutoriais sobre funcionalidades das plataformas</p> <p>Documentação e recursos de apoio teórico-prático relativos às temáticas abordadas</p> <p><i>Links para websites de referência</i></p> <p>Fóruns de discussão para partilha de conhecimento e esclarecimento de dúvidas</p> <p>Glossário com termos essenciais</p> <p><i>Wiki</i> colaborativa para aprofundamento de conteúdos e construção de conhecimento coletivo</p>

9. Metodologias e Estratégias de Formação

9.1. Roteiros de Atividades

A apresentação de Roteiros de Atividades pretende facilitar a operacionalização dos módulos de formação propostos para este referencial. Estes apresentam a fundamentação pedagógica do módulo e integram os seguintes pontos:

- Objetivos;
- Atividades;
- Recursos.

Os roteiros de atividades constituem meramente exemplos de referência, funcionando como uma orientação para a planificação das sessões de formação, pelo que não existe obrigatoriedade da sua aplicação. Neste referencial encontram-se disponíveis propostas de roteiros de atividades em anexo. Sugere-se o uso de instrumentos e técnicas mistas, que fomentem interação e participação do grupo formativo e que sejam facilitadoras do processo de ensino-aprendizagem em todos os módulos.

9.2. Exemplos de Exercícios de Aplicação Prática

Para além da apresentação de Roteiros de Atividades, este referencial integra exercícios de aplicação prática, como modelos exemplificativos, de uma atividade por módulo, para aplicação e aferição dos conhecimentos adquiridos pelos/as participantes, não sendo, contudo, a sua utilização exigida. Para assegurar uma melhor coerência e uniformidade, cada exercício prático segue uma estrutura padronizada, a qual inclui os seguintes elementos:

- Módulo onde se integra
- Objetivos a atingir
- Temática(s) a abordar
- Duração
- Dimensão do grupo (se aplicável)
- Recursos a utilizar
- Procedimentos da atividade.

10. Avaliação

10.1. Avaliação das Aprendizagens

A avaliação, como parte integrante do processo formativo, tem como finalidade prioritária validar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes adquiridas e/ou desenvolvidas pelos/as participantes 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 destinadas a identificar as formas, os tipos e os instrumentos disponíveis para a realização da respetiva avaliação. Tem como objetivos obter *feedback* de todos os/as participantes, assegurar qualidade em todo o sistema, promover um processo de melhoria contínua e avaliar as aprendizagens efetuadas.

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/as participantes);
- **Avaliação Contínua** (ao longo/durante a formação): Avaliação formativa e sumativa (processo/desenvolvimento da formação);
- **Avaliação Final** (no final da formação): Avaliação sumativa (perfil de saída).

Em qualquer uma destas fases, a avaliação visa:

- Permitir ao/a formador/a controlar o progresso e identificar fatores inibidores e facilitadores da aprendizagem;
- Dar oportunidade ao/à formador/a de estruturar *feedback* para o/a participante;

- 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, já que esta avaliação prévia permite identificar quais as competências que os/as participantes possuem e desta forma definir a estratégia formativa mais adequada para que alcancem um resultado pedagogicamente satisfatório. Esta avaliação deverá ser realizada através da aplicação de um teste diagnóstico, que servirá para traçar a estratégia formativa e contrapor os resultados obtidos com os resultados na avaliação final (AF), não tendo, por isso, um peso quantitativo.

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 aferir a forma como o/a participante vai acompanhando o processo de formação-aprendizagem. Este *feedback* é essencial para reajustar estratégias, o que em muitos casos é decisivo para o sucesso do/a formando/a.

A **Autoavaliação** é um processo insubstituível de autorregulação do desenvolvimento das competências adquiridas, ou a adquirir, que carece da apreensão de critérios de avaliação para a qualidade do desempenho.

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

É da responsabilidade de cada formador/a 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 que permitam comprovar a aquisição de competências pelos/as participantes relativamente ao:

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

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

Para a **Avaliação Final (AF)** dos/as os/as participantes/as deverá ser preenchida a Ficha de Avaliação Final, por aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AVALIAÇÃO FINAL} = \text{Módulo 1} * 30\% + \text{Módulo 2} * 30\% + \text{Módulo 3} * 40\%$$

Os/as participantes são avaliados/as na **escala numérica de 1 a 5**. De acordo com a Tabela 11, apresenta-se a equivalência entre os níveis de aproveitamento e a avaliação qualitativa:

Tabela 11 - Escala de avaliação

Aproveitamento Insuficiente	Aproveitamento Satisfatório	Aproveitamento Bom	Aproveitamento Relevante	Aproveitamento Excelente
1	2	3	4	5
E	D	C	B	A
0-9	10-13	14-16	17-18	19-20
0%-49%	50% - 69%	70% - 84%	85% - 94%	95% - 100%

Fonte: Referencial de Formação – Formação Pedagógica Inicial de Formadores, IEFP, 2022.

Nesta avaliação devem, ainda, ser considerados os descritores dos critérios comuns de avaliação, centrados em competências e objetivos, constantes na Tabela 12.

Tabela 12 - Escala Qualitativa por competências e objetivos

Escala Qualitativa	Centrada nas Competências	Centrada nos objetivos
Aproveitamento Insuficiente	Não adquiriu as competências-chave previstas no referencial de formação. Necessita de um reforço de formação ou de uma melhoria ao nível dos comportamentos e atitudes.	Não atingiu 50% dos objetivos operacionais visados pelo referencial de formação. Necessita de um reforço de formação ou de uma melhoria ao nível dos comportamentos e atitudes.
Aproveitamento Satisfatório	Adquiriu as competências-chave previstas no referencial de formação e demonstrou aptidões satisfatórias para o exercício da atividade de formador/a em gestão e animação de grupos na formação.	Atingiu pelo menos 50% dos objetivos operacionais visados pelo referencial de formação e demonstrou aptidões satisfatórias para o exercício da atividade de formador/a em gestão e animação de grupos na formação.
Aproveitamento Bom	Adquiriu todas as competências previstas no referencial de formação e demonstrou boas aptidões de comunicação e de trabalho em equipa, bom empenho, capacidade de análise e autonomia na resolução de problemas.	Atingiu todos os objetivos operacionais visados pelo referencial de formação e demonstrou boas aptidões de comunicação e de trabalho em equipa, bom empenho, capacidade de análise e autonomia na resolução de problemas.
Aproveitamento Relevante	Adquiriu todas as competências previstas no referencial de formação e demonstrou relevantes aptidões de comunicação e de trabalho em equipa, elevado empenho, capacidade de análise, autonomia e criatividade na resolução de problemas.	Atingiu todos os objetivos operacionais visados pelo referencial de formação e demonstrou relevantes aptidões de comunicação e de trabalho em equipa, elevado empenho, capacidade de análise, autonomia e criatividade na resolução de problemas.
Aproveitamento Excelente	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 revelou 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 revelou espírito empreendedor.

Fonte: Referencial de Formação – Formação Pedagógica Inicial de Formadores, IEPF, 2022.

A aprovação do/a participante no final do curso será determinada pelos seguintes critérios:

a) Com aproveitamento na ação de formação, condicionada à obtenção de classificação final igual ou superior a nível 2 (50%) e ao registo de assiduidade mínima de 90% sobre a duração global do curso.

b) Sem aproveitamento na ação de formação, se a classificação final for igual ao nível 1, correspondendo em termos qualitativos a “Aproveitamento Insuficiente”, ou não tendo registado uma assiduidade mínima de 90% sobre a duração global do curso.

10.2. Avaliação da Formação

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/as formadores/as, do modelo organizativo da ação e dos recursos técnicos, humanos e materiais. Este *feedback* ajudará o/a Responsável/Coordenador/a Pedagógico/a na redação do Relatório Final de Avaliação da Formação, permitindo-lhe perceber os pontos fortes da ação e as melhorias a realizar em futuros cursos de formação.

Os instrumentos a utilizar destinam-se a inquirir participantes e formadores/as sobre a qualidade da formação:

- ✓ **Ficha de Avaliação da Qualidade da Formação** (a preencher pelo/a participante)

Visando objetivos essencialmente pedagógicos, pretende-se com este questionário recolher as opiniões dos/as participantes acerca do módulo de formação frequentado (satisfação com a ação de formação/módulo e desempenho dos/as formadores/as) 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/a formador/a)

Da mesma forma que se recolhe a opinião dos/as participantes acerca dos módulos de formação frequentados, também se deverá recolher a opinião dos/as formadores/as 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/à formador/a 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 a equipa pedagógica e, sobretudo, 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/as participantes** – permite analisar a formação do ponto de vista do desempenho motivacional, participativo, de alcance de resultados e aquisição de aprendizagens por parte dos/as participantes.

11. Perfil do/a Formador/a

De acordo com o Perfil de Formador/a definido pelo IEFP (Perfil do Formador, IEFP, 2011) o/a formador/a é:

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

Fonte: Referencial de Formação – Formação Pedagógica Inicial de Formadores (IEFP, 2022).

O/a Formador/a da Formação Pedagógica Contínua Gestão e Animação de Grupos deverá:

- Possuir uma qualificação de nível superior;
- Ser detentor/a do Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) ou do antigo Certificado de Aptidão Pedagógica (CAP);
- Possuir experiência nas temáticas a ministrar;
- Ter 100 horas comprovadas de experiência formativa enquanto formador (independentemente da área de educação de base) ou desempenho comprovado com as temáticas da formação.

O/A formador/a de Formação Pedagógica Contínua Gestão e Animação de Grupos deverá possuir competências Pessoais e Sociais adequadas à sua função, no âmbito das:

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

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

- **Conhecimento consistente do SNQ**, nomeadamente das diferentes modalidades de Educação e Formação Profissional;
- **Competências digitais**, nomeadamente, no processamento de texto (nível independente), na criação de conteúdos (nível básico), na comunicação (nível independente), na resolução de problemas (nível independente) e na segurança da informação (nível independente); e
- **Competências enquanto utilizador** de, pelo menos, um **software de gestão da formação**.

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

Tabela 13 - Especificações perfil do/a Formador/a

<p>MF1 Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação</p>	<p>Preferencialmente com formação superior em Ciências da Educação, Psicologia, Sociologia, Comunicação Organizacional, Gestão de Recursos Humanos, Animação Socioeducativa ou Animação Sociocultural, bem como experiência académica e/ou profissional em dinâmicas de grupo e aprendizagem colaborativa.</p>
<p>MF2 Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação</p>	<p>Preferencialmente com formação superior em Ciências da Educação, Psicologia Social, Comunicação Organizacional, Gestão de Recursos Humanos ou <i>Coaching</i>, bem como experiência académica e/ou profissional em comunicação interpessoal, liderança, coaching, PNL e gestão de equipas em contexto formativo.</p>
<p>MF3 Métodos e Técnicas de Animação de Grupos</p>	<p>Preferencialmente com formação superior em Ciências da Educação, Psicologia, Gestão de Recursos Humanos, Comunicação Organizacional, Sociologia, Liderança ou Mediação de Conflitos, bem como experiência académica e/ou profissional em facilitação de grupos, metodologias ativas, mediação de conflitos e estratégias de avaliação participativa.</p>

12. Referências Bibliográficas

Amaro, C. (2023). *Chief love officer*. Ideias de Ler.

Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional. (2015). *Guia metodológico: Conceção de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem*. ANQEP.

Bariso, J. (2020). *QE. Inteligência emocional*. Ideias de Ler.

Barlett, S. (2023). *Diário de um CEO*. Self PT.

Belbin, R. M. (2018). *Team roles at work* (3rd ed.). Routledge.

Carnegie, D. (2021). *A arte de comunicar com sucesso*. Objetiva.

DALL-E. (2024). *Gestão de equipas* [Imagem gerada por IA]. Ferramenta de IA utilizada. <https://chatgpt.com/g/g-2fkFE8rbu-dall-e>.

Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa*. Paz e Terra.

Hackman, J. R. (2017). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Review Press.

Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2003). *Animação de grupos em formação* (Edição revista para Internet). Centro Nacional de Formação de Formadores, Núcleo de Inovação e Desenvolvimento. https://www.iefp.pt/documents/10181/1450868/2003_Animacao_grupos.pdf/abc9a5b5-2aea-412a-94cd-73800e3a23d0

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2021). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.

McKeown, L. (2023). *Para liderar não basta mandar*. Clube do Autor.



- Penim, A. T., & Catalão, J. A. (2022). *Ferramentas de team coaching*. Lidel.
- Penim, A. T., & Catalão, J. A. (2021). *Ferramentas de mentoring*. Lidel.
- Silva, C. (2023). *Liderança de alta performance*. Editora Dialética.
- Sinek, S. (2018). *Primeiro pergunte porquê*. Lua de Papel.
- Spaulding, T. (2023). *O dom da influência*. Actual Editora.
- Stanier, M. B. (2019). *The coaching habit*. Lua de Papel.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2023). *Liderança: A virtude está no meio*. Actual Editora.
- Rocha, C. (2023). *Fale menos, comunique mais*. Manuscrito Editora.
- Rocha, L. (2014). *Guia interpretativo do Quadro Nacional de Qualificações*. ANQEP.
- Vilhena, P., & Lima, M. A. (2021). *Executive coaching*. Editora Influência.

13. Legislação

Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio - Estabelece o regime de formação e certificação de competências pedagógicas dos formadores que desenvolvem a sua atividade no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e revoga a Portaria n.º 1119/97, de 5 de novembro.

Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro - Regula o sistema de certificação de entidades formadoras previsto no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho - Primeira alteração à Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, que regula o sistema de certificação de entidades formadoras previsto no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Anexos



1. Anexo I | Avaliação da Qualidade da Formação (Participantes)

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO (APRECIAÇÃO DOS/AS PARTICIPANTES SOBRE A AÇÃO DE FORMAÇÃO)						
AÇÃO Nº			DATA			
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1	2	3	4	5
		INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO						
QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS /PLATAFORMA APRENDIZAGEM						
QUALIDADE DA DOCUMENTAÇÃO DE APOIO DISPONIBILIZADA						
APOIO DA EQUIPA PEDAGÓGICA						
DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO						
CUMPRIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO (HORÁRIOS, CALENDÁRIO, ...)						
CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO E UTILIDADE DOS CONTEÚDOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA						
ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS DIDÁTICOS E MULTIMÉDIA						
ADEQUAÇÃO DA DURAÇÃO MÓDULO/CURSO						
APRECIAÇÃO INDIVIDUAL DA FORMAÇÃO						
MOTIVAÇÃO E PARTICIPAÇÃO						
RELACIONAMENTO ENTRE PARTICIPANTES E COM FORMADOR/A						
INTERVENÇÃO DO/A FORMADOR/A 1 – NOME:						
DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS						
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS						
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO						
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						
INTERVENÇÃO DO/A FORMADOR/A 2 – NOME:						
DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS						
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS						
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO						
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						

INTERVENÇÃO DO/A FORMADOR/A 3 – NOME:

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

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

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

2. Anexo II | Avaliação da Qualidade da Formação (Formadores/as)

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO (APRECIÇÃO DOS/AS FORMADORES/AS SOBRE A AÇÃO DE FORMAÇÃO)						
AÇÃO Nº	<input type="text"/>	DATA	<input type="text" value="/ /"/>			
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO						
QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS / PLATAFORMA DE APRENDIZAGEM						
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/AS 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/A FORMADOR/A

--	--



3. Anexo III | Ficha de inscrição

FICHA DE INSCRIÇÃO (ANEXAR CURRICULUM-VITAE)			
NOME			
DATA DE NASCIMENTO	___/___/_____	NACIONALIDADE	
B.I./C.C.		DATA DE EMISSÃO/VALIDADE	___/___/_____
ARQUIVO		NIF	
MORADA			
CÓDIGO POSTAL	_____ - _____	LOCALIDADE	
CONTACTO TELEFÓNICO		CORREIO ELETRÓNICO	@
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		ÁREA DE FORMAÇÃO DE BASE	
PROFISSÃO		EMPRESA	
RUBRICA	<input type="text"/>	DATA	<input type="text" value=" / /"/>

4. Anexo IV | Diagnóstico

QUESTIONÁRIO DE EXPECTATIVAS (APRESENTAÇÃO PRÉVIA E AFERIÇÃO DE NECESSIDADES E EXPECTATIVAS | PARTICIPANTES)

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

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

Trabalhos de Grupo	<input type="checkbox"/>	Brainstorming	<input type="checkbox"/>
Simulações pedagógicas	<input type="checkbox"/>	Jogo pedagógico	<input type="checkbox"/>
Grupos de Debate	<input type="checkbox"/>	Outras _____	<input type="checkbox"/>

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

Temas	Níveis	Conhecimento			Experiência
		Básico	Intermédio	Avançado	

II PARTE – CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL E DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

6. Indique, tendo em conta experiências profissionais e/ou académicas anteriores, etapas/atividades (...).

7. 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?

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

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

MUITO OBRIGADO!



5. Anexo V | Roteiros de Atividades (exemplo)

Com base na metodologia e nos elementos de avaliação referidos, apresentam-se os roteiros de atividades, que constituem exemplos para o desenvolvimento do curso Gestão e Animação de Grupos e servem de orientação às equipas pedagógicas na implementação dos cursos de formação.

5.1. Módulo 1 | Princípios da Gestão e Dinâmica de Grupos na Formação

As atividades deste módulo estão organizadas de forma progressiva e estruturada, integrando a exploração teórica, a análise de casos, a observação e a aplicação prática, com o objetivo de aprofundar a compreensão e a gestão da dinâmica de grupos em contextos formativos.

A primeira atividade consiste na realização de uma pesquisa individual sobre os princípios fundamentais da dinâmica de grupos, seguida da partilha e discussão em fórum, permitindo a troca de perspetivas entre os participantes. Posteriormente, procede-se à análise de casos práticos, com a identificação de desafios e estratégias associadas à gestão dos diferentes estágios de desenvolvimento grupal.

Numa terceira etapa, os participantes realizam uma observação estruturada, analisando exemplos reais ou vídeos demonstrativos sobre a comunicação em grupo, refletindo sobre a sua influência na interação e na aprendizagem coletiva. Por fim, a última atividade centra-se na aplicação prática de técnicas de dinamização, através de uma simulação interativa, na qual serão testadas estratégias para estimular a participação e promover a coesão do grupo.

Estas são as atividades propostas para o Módulo 1.

Tabela 14 - Dinamização e avaliação do Módulo 1

ROTEIRO DE ATIVIDADES - MÓDULO 1 (EXEMPLO)		
Objetivos	Atividades	Recursos
Compreender os fatores que influenciam o funcionamento e desenvolvimento de grupos.	<p>Atividade 1: Reflexão sobre os princípios da dinâmica de grupos.</p> <p>Tipo: Pesquisa individual, leitura e discussão em fórum.</p>	<p>Computador com acesso à Internet.</p> <p>Plataforma de aprendizagem colaborativa (LMS ou LCMS).</p> <p>Documentação de apoio.</p>
Identificar as fases do desenvolvimento grupal e o seu impacto na aprendizagem.	<p>Atividade 2: A Influência da dinâmica de grupo na <i>Learning Experience</i>.</p> <p>Tipo: Análise de cenários reais, reflexão individual e debate em grupo.</p>	<p>Computador com acesso à Internet.</p> <p>Plataforma de aprendizagem colaborativa (LMS ou LCMS).</p> <p><i>Links</i> externos para websites de referência.</p> <p>Documentação de apoio.</p>
Analisar como os processos comunicacionais condicionam a interação e a aprendizagem em grupo.	<p>Atividade 3: Observação e reflexão sobre a comunicação no grupo.</p> <p>Tipo: Análise de vídeos, registo de observações e partilha de reflexões em fórum</p>	<p>Vídeos demonstrativos de interações em grupo.</p> <p>Documentação de apoio.</p> <p>Plataforma de aprendizagem colaborativa (LMS ou LCMS).</p>
Explorar como os papéis individuais e a dinâmica interna influenciam a interação nos grupos.	<p>Atividade 4: Simulação de interações e papéis grupais.</p> <p>Tipo: Simulação interativa, onde os/as participantes assumem diferentes papéis num grupo e respondem a desafios pré-definidos, refletindo sobre a influência das interações grupais na dinâmica coletiva.</p>	<p>Computador com acesso à Internet.</p> <p>Plataformas de aprendizagem colaborativas, LMS e/ou LCMS.</p> <p>Documentação de suporte.</p> <p>Ligações externas para websites de referência sobre o tema.</p>

Ponderação por atividade: 25%		
(Cumprimento das tarefas propostas)		
Bom – realiza uma percentagem superior a 75% das tarefas propostas de acordo com as orientações e enunciados.	Suficiente – realiza entre 50% e 75% das tarefas propostas.	Insuficiente – realiza menos de 50% das tarefas propostas.

5.2. Módulo 2 | Comunicação, Liderança e Gestão de Conflitos na Formação

O **Módulo 2** foi estruturado para permitir aos/às participantes explorar, aplicar e consolidar conhecimentos sobre comunicação, liderança e gestão de conflitos no contexto formativo. As atividades progridem de forma a estimular a reflexão, a experimentação e a aplicação prática, incentivando a colaboração e o desenvolvimento de estratégias eficazes para a gestão de grupos.

A primeira atividade envolve uma pesquisa individual sobre técnicas de *Coaching* e Programação Neurolinguística (PNL), aplicada à liderança e ao desenvolvimento de grupos. Após a recolha de informação, os/as participantes partilham as suas reflexões num fórum de discussão, promovendo a troca de experiências e a análise crítica sobre a sua aplicabilidade em contextos formativos.

Na segunda atividade, os/as participantes exploram a gamificação e o *storytelling* como ferramentas para dinamizar a aprendizagem. Através da análise de casos e da experimentação em plataformas digitais, os/as formandos/as compreendem como a narrativa e o jogo podem potenciar a participação e a motivação nos grupos de formação.

Por fim, a terceira atividade centra-se na negociação e gestão de conflitos, permitindo aos/às participantes aplicar estratégias de resolução em cenários simulados. Esta

experiência prática permite desenvolver competências essenciais para lidar com desafios e promover um ambiente colaborativo e produtivo.

Tabela 15 - Dinamização e avaliação do Módulo 2

ROTEIRO DE ATIVIDADES - MÓDULO 2 (EXEMPLO)		
Objetivos	Atividades	Recursos
Aplicar técnicas de <i>Coaching</i> e PNL para reforçar a liderança e o desenvolvimento de grupos.	<p>Atividade 1: <i>Coaching</i> e PNL na liderança de grupos.</p> <p>Tipo: Pesquisa individual, análise de informação e debate em grupo.</p>	<p>Computador com acesso à Internet.</p> <p>Plataformas de aprendizagem colaborativa (LMS ou LCMS).</p> <p>Documentação de apoio.</p> <p>Ligações externas para <i>websites</i> de referência.</p>
Utilizar <i>storytelling</i> e gamificação para motivar e dinamizar grupos.	<p>Atividade 2: Aplicação de <i>storytelling</i> e gamificação na motivação de grupos.</p> <p>Tipo: Experimentação e análise de casos práticos.</p>	<p>Computador com acesso à Internet.</p> <p>Plataformas de aprendizagem colaborativa (LMS ou LCMS).</p> <p>Ferramentas de gamificação e <i>storytelling</i>.</p> <p>Documentação de apoio.</p>
Aplicar um Simulador de Conflitos e Negociação Interativa para desenvolver competências para gerir conflitos e aplicar estratégias de negociação na formação.	<p>Atividade 3: Estratégias de Comunicação e Negociação na Gestão de Grupos.</p> <p>Tipo: Simulação de cenários e tomada de decisão.</p>	<p>Computador com acesso à Internet.</p> <p>Plataformas de aprendizagem colaborativa (LMS ou LCMS).</p> <p>Documentação de apoio.</p>
<p>Ponderação por atividade: 25%</p> <p>(Cumprimento das tarefas propostas)</p>		

Bom – realiza uma percentagem superior a 75% das tarefas propostas de acordo com as orientações e enunciados.	Suficiente – realiza entre 50% e 75% das tarefas propostas.	Insuficiente – realiza menos de 50% das tarefas propostas.
--	--	---

5.3. Módulo 3 | Métodos e Técnicas de Animação de Grupos

O **Módulo 3** centra-se na aplicação de dinâmicas de quebra-gelo para estimular as primeiras interações e criar um ambiente acolhedor e colaborativo no grupo de formação.

As atividades são estruturadas para promover a integração, a participação ativa e o fortalecimento das relações interpessoais entre os/as participantes. Na primeira atividade, os/as participantes exploram a importância das dinâmicas de quebra-gelo e a sua aplicação na formação. Através da partilha de experiências e reflexões num fórum, constroem um entendimento coletivo sobre estratégias que facilitam a interação inicial no grupo. A segunda atividade desafia os/as participantes a aplicar os conhecimentos adquiridos num trabalho prático, onde desenvolvem um plano de ação para promover a comunicação e a coesão no grupo. Utilizando uma plataforma de simulação pedagógica, estruturam e ajustam as dinâmicas que irão implementar no seu contexto formativo. Por fim, a terceira atividade tem um caráter prático e experimental, permitindo aos/às participantes simular a implementação das estratégias desenvolvidas. Neste processo, exploram o papel do *feedback* e da narrativa na aprendizagem, aplicando estas ferramentas para enriquecer a experiência formativa e dinamizar as interações no grupo.

Ao longo do módulo, os/as formandos/as desenvolvem competências na dinamização de grupos, aprendendo a fomentar um ambiente de aprendizagem colaborativo e motivador, essencial para a participação ativa e o sucesso coletivo na formação.

Tabela 16 - Dinamização e avaliação do Módulo 3

ROTEIRO DE ATIVIDADES - MÓDULO 3 (EXEMPLO)		
Objetivos	Atividades	Recursos
Utilizar dinâmicas de quebra-gelo para estimular a interação no grupo	<p>Atividade 1: Dinâmicas de <i>Ice Breaking</i> para a Animação de Grupos.</p> <p>Tipo: Prática interativa para incentivar a partilha de informações pessoais de forma descontraída.</p>	Cartões de Perguntas Quebra-Gelo (Um baralho de cartões com perguntas variadas que incentivam os participantes a partilhar informações pessoais de forma descontraída).
Promover interações iniciais no grupo de formação	<p>Atividade 2: Dinâmica da Amnésia</p> <p>Tipo: Exercício prático para incentivar a escuta ativa e a criação de um ambiente de confiança.</p>	Círculo de Partilha (atividade em que os participantes se sentam em círculo e partilham algo sobre si mesmos).
Facilitar o conhecimento mútuo e fomentar relações construtivas.	<p>Atividade 3: Características e Manias</p> <p>Tipo: Prática interativa para promover a empatia e a compreensão mútua no grupo.</p>	Jogo “Troca de Perspetivas” (atividade onde os/as participantes assumem o ponto de vista de outro colega para resolver um problema ou debater uma questão).
Valorizar o <i>feedback</i> como ferramenta de aprendizagem	<p>Atividade 4: Dinâmica das Entrevistas</p> <p>Tipo: Análise de casos para compreender o impacto do <i>feedback</i> na aprendizagem.</p>	Estudo de Casos (análise de casos reais que demonstram a importância do <i>feedback</i> para o desenvolvimento individual e coletivo).

<p>Utilizar narrativas como facilitadoras da aprendizagem</p>	<p>Atividade 5: Prisioneiros no Tempo</p> <p>Tipo: Sessão interativa para reforçar conceitos através da narrativa.</p>	<p>Sessões de <i>Storytelling</i> (atividades onde os/as participantes utilizam histórias para introduzir novos temas ou consolidar aprendizagens).</p>
<p align="center">Ponderação por atividade: 25%</p> <p align="center">(Cumprimento das tarefas propostas)</p>		
<p>Bom – realiza uma percentagem superior a 75% das tarefas propostas de acordo com as orientações e enunciados.</p>	<p>Suficiente – realiza entre 50% e 75% das tarefas propostas.</p>	<p>Insuficiente – realiza menos de 50% das tarefas propostas.</p>

6. Anexo VI | Exemplos de Exercícios de Aplicação Prática

Módulo 1	
Atividade 1 A Influência da dinâmica de grupo na <i>Learning Experience</i>	
Objetivos:	<p>Identificar como os fatores da dinâmica de grupo influenciam a <i>Learning Experience</i> dos/as participantes.</p> <p>Analisar a relação entre comunicação, colaboração e interação no grupo e o seu efeito na aprendizagem.</p>
Temática	Fatores do grupo que influenciam a <i>Learning Experience</i> em contexto formativo.
Duração:	2h
Dimensão do grupo:	Dividir todos/as os/as participantes em 2 grupos de trabalho.
Recursos:	Computador com acesso à internet Plataforma LMS e/ou LCMS
Procedimentos da atividade:	Discussão inicial: <ol style="list-style-type: none">1) Inicie uma discussão de grupo sobre o que significa <i>Learning Experience</i> num grupo de formação.2) Questione os participantes:<ul style="list-style-type: none">• Que fatores tornam a experiência de aprendizagem num grupo mais enriquecedora?• Que desafios podem surgir na interação do grupo que afetam negativamente essa experiência?3) Peça aos participantes que partilhem experiências de aprendizagem em grupo em que se tenham sentido mais envolvidos e motivados. Trabalho em grupo: <ol style="list-style-type: none">1) Divida os participantes em dois grupos de discussão.2) Cada grupo deverá identificar os fatores que influenciam a experiência de aprendizagem dentro de um grupo, como:<ul style="list-style-type: none">• Comunicação e escuta ativa;

- Papel do/a formador/a na dinamização do grupo;
- Colaboração e respeito;
- Motivação dos participantes;
- Estratégias de *feedback* e reconhecimento;
- Gestão de conflitos e desafios (inter)pessoais.

Partilha e análise coletiva:

- 1) Cada grupo apresenta os fatores identificados e justifica a sua relevância.
- 2) Conduza uma discussão comparativa, explorando como cada fator pode potenciar ou dificultar a aprendizagem no grupo.

Reflexão individual:

- 1) Peça aos participantes para refletirem individualmente sobre quais os fatores que consideram mais importantes na sua própria experiência de aprendizagem em grupo.
- 2) Incentive-os a pensar em estratégias que podem adotar para melhorar a sua participação e contribuir para um ambiente formativo mais positivo.

Conclusão da atividade:

Finalize com uma discussão coletiva sobre as principais descobertas.

Destaque a importância da dinâmica do grupo na construção de uma *learning experience* mais enriquecedora e colaborativa.

Módulo 2

Atividade 3 | Estratégias de Comunicação e Negociação na Gestão de Grupos

Objetivos:

Aplicar estratégias de negociação e resolução de conflitos em contexto formativo.

Desenvolver competências de comunicação para mediar desafios e promover um ambiente colaborativo.

Refletir sobre o papel da liderança na gestão de conflitos e na construção de relações eficazes em grupos de formação.

Temática:

Negociação e comunicação eficaz na gestão de conflitos em grupos de formação.

Duração:

2h

Dimensão do grupo:

Grupos de 2 elementos

Recursos:

Computador com acesso à internet

Plataforma LMS e/ou LCMS

Suportes de autoestudo – fórum

Procedimentos da atividade:**Discussão inicial:**

- 1) Introduza o conceito de negociação em contexto formativo e explore a sua relação com a comunicação e a gestão de conflitos.
- 2) Incentive os/as participantes a partilharem experiências em que precisaram de negociar ou gerir um conflito num grupo de aprendizagem.

Trabalho a pares:

- 1) Divida os/as participantes em pares e atribua a cada dupla um cenário de negociação em contexto formativo, como:
 - Um/a formador/a a mediar um conflito entre dois formandos sobre a divisão de tarefas num trabalho de grupo.
 - A negociação entre um/a coordenador/a pedagógico/a e um/a formador/a sobre a adaptação de um plano de formação.



- Um desacordo entre dois formandos sobre o método de aprendizagem a utilizar num projeto colaborativo.

Preparação e simulação:

- 1) Cada par analisa o seu cenário, identificando os interesses e necessidades das partes envolvidas e definindo estratégias para alcançar um acordo equilibrado.
- 2) As duplas realizam uma simulação da negociação, aplicando técnicas de comunicação e gestão de conflitos.

Debriefing e reflexão final:

- 1) Após as simulações, conduza uma discussão em grupo para analisar os desafios enfrentados e as estratégias utilizadas.
- 2) Questione os/as participantes sobre:
 - Como a comunicação influenciou o processo de negociação?
 - Que papel teve a liderança na mediação do conflito?
 - Quais foram as estratégias mais eficazes para alcançar um acordo?
- 3) Reforce a importância da negociação como ferramenta essencial na comunicação e liderança em grupos de formação.

Conclusão da atividade:

Conclua a atividade com uma breve recapitulação dos principais pontos discutidos durante o *debriefing*.

Módulo 3

Atividade 1 | Dinâmicas de *Ice Breaking* para a Animação de Grupos

Objetivos:

Fomentar a interação inicial entre os participantes e criar um ambiente colaborativo e motivador.

Aplicar técnicas de *Ice Breaking* como estratégia para dinamizar e fortalecer a coesão do grupo.

Refletir sobre o impacto destas dinâmicas na aprendizagem e na animação contínua dos grupos.

Temática

Dinâmicas de *Ice Breaking* e o seu papel na animação de grupos na formação.

Duração:

2h

Dimensão do grupo:

Grupos de 4 a 6 elementos

Recursos:

Computador com acesso à internet

Plataforma LMS e/ou LCMS

Suportes de autoestudo – fórum

Procedimentos da atividade

Introdução e Preparação:

- 1) Apresente a atividade e explique a importância das dinâmicas de *Ice Breaking* na criação de um ambiente de aprendizagem positivo.
- 2) Atribua um nome envolvente à atividade, como “Conhecer e Conectar”.
- 3) Divida os participantes em pequenos grupos de 4 a 6 elementos, garantindo diversidade nos grupos para fomentar interações significativas.

Atividade de *Ice Breaking*:

- 1) Cada participante deve apresentar-se ao grupo de uma forma não convencional, partilhando algo surpreendente sobre si, como um *hobby* ou uma experiência marcante.
- 2) Em seguida, cada um formula uma pergunta aberta ao grupo, incentivando a troca de ideias e o envolvimento de todos.
- 3) Introduza um jogo de perguntas rápidas, onde cada participante tem 1 minuto para fazer perguntas aos outros membros do grupo.

- 4) As perguntas devem estar relacionadas com a formação, como:
- O que espera aprender neste curso?
 - Que competências gostaria de desenvolver?

Reflexão e Partilha:

- 1) Reúna todos os participantes para uma discussão e peça que partilhem as suas perceções sobre a atividade.
- 2) Explore como estas dinâmicas podem:
 - Fortalecer as relações entre os participantes.
 - Aumentar o nível de confiança no grupo.
 - Contribuir para um ambiente mais colaborativo e envolvente ao longo da formação.

Conclusão da atividade:

Encerre a atividade com uma nota positiva, destacando a importância de construir relações desde o início.

Reforce que o *Ice Breaking* não se limita ao início de uma formação, podendo ser utilizado ao longo do percurso formativo para dinamizar e manter a motivação do grupo.

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP

Rua de Xabregas, 52

1949-003 Lisboa Portugal

1ª edição – abril de 2025

