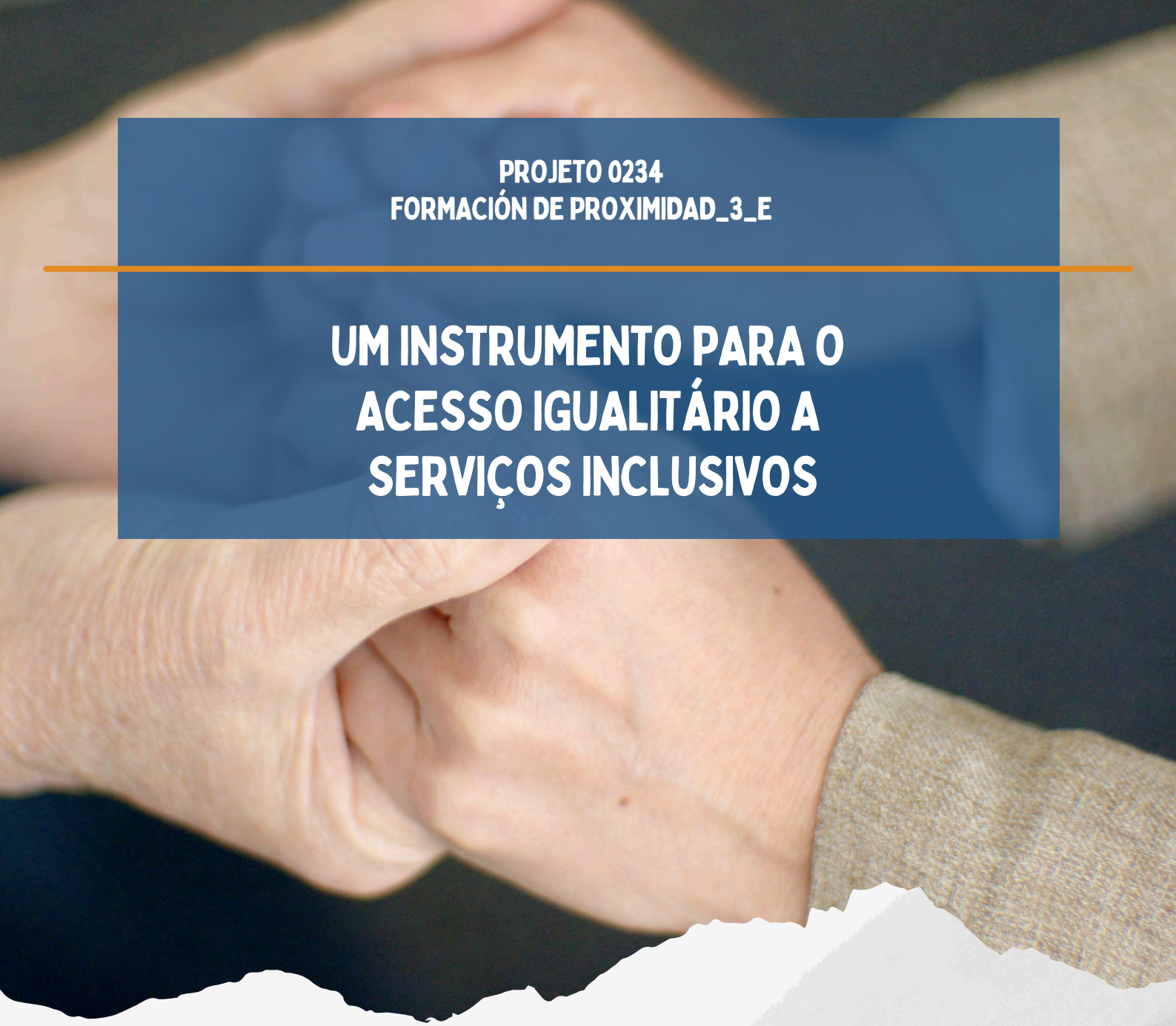
PROJETO 0234
FORMACIÓN DE PROXIMIDAD_3_E

UM INSTRUMENTO PARA O ACESSO IGUALITÁRIO A SERVIÇOS INCLUSIVOS



Interreg
Cofinanciado por la Unión Europea
Cofinanciado pela União Europeia
España – Portugal
FORMACIÓN PROXIMIDAD

Formação de Formadores

PROGRAMA FORMATIVO

Servicios Sociales de Castilla y León · Junta de Castilla y León · ASPRODES Plena inclusión Castilla y León · Fundación Intras · Politécnico Guarda · Plena inclusión Castilla y León · ADM Estrela · Município da Guarda

FICHA TÉCNICA

Formación de Proximidad
"Um instrumento para o acesso igualitário a serviços inclusivos"

TÍTULO
Manual de Formação de Formadores
abril, 2025

RESPONSÁVEL
Instituto Politécnico da Guarda

AUTORES:
Elisa Figueiredo
Ermelinda Marques
Joaquim Mateus
Manuel Paulino

CONTRIBUICÕES
Plena Inclusión Castilla y León, Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, Fundación INTRAS, ADMEstrela; Asociación ASPRODES, Câmara Municipal da Guarda.

RESUMO
O presente documento tem como objetivo ser um Manual de Formação base, destinado a profissionais que terão como principal responsabilidade desenvolver um percurso formativo específico que terá como grupo alvo três perfis profissionais de intervenção direta (assistentes pessoais, cuidadores e gestores de caso) que desenvolvem as suas funções em serviços de apoio a pessoas com incapacidade(s) e/ou pessoas que se encontram em situação de desemprego e pretendam (re)ingressar no mercado de trabalho.

Propriedade intelectual
Este documento é propriedade do Projeto Formación de Proximidad e dos seus parceiros. Não pode ser copiado ou distribuído, em qualquer formato ou meio, sem o consentimento prévio do detentor dos direitos de autor.



ÍNDICE

01 Enquadramento ... 4

02 Resumo em Leitura Fácil ... 6

03 Destinatários 8

04 Plano Formativo 9

05 Roteiro Formativo 10

Módulo 1 - Metodologias pedagógicas inovadoras 11

Módulo 2 - Novas Tecnologias aplicadas à formação 31

Módulo 3 - Critérios de avaliação e valorização de competências 48



01. ENQUADRAMENTO

No âmbito das atividades programadas, em sede de candidatura, relativas ao desenvolvimento do projeto transfronteiriço Formação de Proximidade_3_E, foi elaborado o presente documento no sentido do mesmo se tornar num Manual de Formação Base destinado a profissionais que terão, consequentemente, como principal responsabilidade desenvolver um percurso formativo específico que terá como grupo alvo três perfis profissionais de intervenção direta (assistentes pessoais, cuidadores e gestores de caso) que desenvolvem as suas funções em de serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade (pessoas com comportamentos desafiantes, com experiência de doença mental, pessoas com grandes necessidades de apoio, com deficiência intelectual e de desenvolvimento, pessoas idosas e em processo de envelhecimento) e/ou pessoas que se encontram em situação de desemprego e pretendam (re)ingressar no mercado de trabalho.

Na verdade, o consórcio que constitui o presente projeto assumiu, de forma inequívoca, que a implementação de uma metodologia de formação como a referida anteriormente (denominada de formação em cascata) se configura como a forma mais eficaz de potenciar a difusão de conhecimentos, garantir a sustentabilidade da aprendizagem assim como a clara adaptação ao contexto específico de intervenção.

O presente documento foi construído tendo como base o desenvolvimento de uma metodologia de levantamento e análise de informação diversificada, realizada a montante e geograficamente em território fronteiriço, no sentido da identificação de um conjunto de necessidades formativas que os profissionais de intervenção direta referidos anteriormente apontam como sendo fulcrais no desenvolvimento das suas funções e que impactam diretamente na qualidade da prestação dos serviços, mais relevante ainda na qualidade de vida dos seus beneficiários diretos e indiretos.

Neste contexto, o presente manual pretende dotar os futuros formadores de metodologias e ferramentas inovadoras que cumpram, acima de tudo, os princípios subjacentes a dois conceitos fundamentais e indissociáveis dos processos coletivos de promoção da inclusão social, a saber: o conceito de desenho universal e de coprodução.

Na verdade, a conceção, implementação e desenvolvimento de raiz de serviços de apoio assentes no conceito de desenho universal, que se materializa na criação de espaços, produtos, informações e serviços acessíveis a todos os indivíduos independentemente das suas capacidades físicas, sensoriais e/ou intelectuais, permite acima de tudo que estes possam ser indivíduos independentes e autónomos no exercício dos seus direitos de cidadania plena, sem a necessidade pontual e/ou contínua de se realizarem adaptações específicas.

Por sua vez, o conceito de coprodução apela a que todas as partes interessadas em determinada área possam de forma colaborativa conceber, desenvolver e implementar ações que pressupõem a participação ativa de todos, garantindo assim que as soluções encontradas apresentam uma correlação direta com o problema identificado e os seus principais beneficiários. Apresenta-se como um instrumento poderoso de participação, responsabilidade, compromisso e inclusão por parte de todos os envolvidos.

O presente manual, no desenvolvimento dos diferentes módulos que a seguir se apresentam em pormenor, assumiu estes dois princípios como linhas orientadoras, dando conta da sua importância na aquisição de competências transformadoras na construção coletiva de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

Enquadramento – Perfis Profissionais

No quadro do presente documento orientador, torna-se determinante realizar um breve esclarecimento no que respeita à definição das funções de cada um dos diferentes perfis que vão constituir o publico alvo da formação subsequente. Sendo assim, e de acordo com o estabelecido em parceria, considera-se que o/a:

- **Assistente Pessoal**

Realiza ou ajuda outra pessoa a realizar tarefas da vida em diferentes domínios, na medida em que a pessoa é incapaz de o fazer por si própria. Permite que a pessoa desenvolva o seu projeto de vida visto que o apoio que atribui favorece a autonomia pessoal e a tomada de decisões. O assistente pessoal é contratado pela pessoa em situação de dependência.

- **Cuidador/a (Pessoa de Apoio)**

Realiza serviços de apoio e assistência a pessoas institucionalizadas, independentemente do seu grau de dependência. Presta apoio e acompanhamento individual e/ou em grupo na organização ou no domicílio. Auxilia em tarefas de higiene, alimentação, atividades de vida diária, atividades ocupacionais e terapêuticas entre outras que promovam o bem-estar da pessoa apoiada.

- **Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento)**

É o profissional da organização que apoia os profissionais de intervenção direta, coordena o sistema de serviços e a gestão das oportunidades na comunidade para os beneficiários. Coordena, planifica, avalia e controla as ações dos profissionais no que diz respeito aos cuidados prestados aos beneficiários.



02. Resumo em Leitura Fácil



Manual de Formação – Projeto Formação de Proximidade_3_E



Quem fez este manual?
Este manual foi feito por várias organizações.
Essas organizações fazem parte do Projeto Formação de Proximidade_3_E

Para que serve este manual?
O manual serve para ensinar novas formas de ensinar.
Serão usadas ferramentas diferentes e fáceis de compreender.

O que as pessoas vão aprender?
Os participantes vão aprender informações importantes.
Com isso, podem ajudar outros profissionais no seu trabalho.
O objetivo é melhorar os serviços para as pessoas com deficiência.
Esses serviços devem ser mais fáceis de usar por todas as pessoas.

Quem vai participar nesta formação?
Esta formação conta com participação de diferentes profissionais.
Esses profissionais trabalham em Portugal e Espanha.

Sobre a formação

- Dura 25 horas.
- É para profissionais que ajudam pessoas com deficiência.
- Ensina formas diferentes de trabalhar.
- Acontece com as pessoas juntas, na mesma sala.
- Também acontece online, através do computador.

O que vai ser ensinado?

Os participantes vão aprender sobre vários temas:

- Como aprender uns com os outros.
- O que é a inteligência artificial.
- Como usar as novas tecnologias para aprender.
- Porque é importante avaliar o que se aprende.

Esta formação pode ser usada em diferentes locais e situações.



03. DESTINATÁRIOS



Os principais destinatários da presente oferta formativa devem, preferencialmente, ser profissionais que cumpram total ou parcialmente os seguintes requisitos base:



- Desenvolvam funções em serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ ou incapacidade;
- Detenham qualificação de nível superior;
- Demonstrem experiência formativa, enquanto formadores, na área das temáticas em questão;
- Manifestem interesse, motivação e disponibilidade para a realização da formação;
- Apresentem facilidade de relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação, de estabelecer relações interpessoais empáticas, facilidade de cooperação e de trabalho em equipa, capacidade de adaptação a diferentes situações, indivíduos e contextos);
- Indiquem a existência de competências pessoais e sociais adequadas (comunicação, autonomia, assertividade, capacidade de resolução de problemas, flexibilidade);
- Outras que sejam necessárias para a concretização dos objetivos da formação.

O grupo alvo da presente formação não deve, por motivos de orientação pedagógica e eficácia da formação, ser constituído por menos de 8 elementos ou superior a 15.

04. PLANO FORMATIVO

METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

O percurso que se apresenta encontra-se dividido em três módulos formativos, com um total de 25 horas de formação, sendo que a modalidade da formação a implementar será de carácter misto. Nesse sentido, o percurso será realizado recorrendo às seguintes modalidades de intervenção formativa:

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

MÓDULO	TEMA	CARGA HORÁRIA	MODALIDADE
1	Metodologias pedagógicas inovadoras	9 horas	Mista: 6 horas presencial | 2 horas síncronas | 1 hora assíncrona
2	Novas tecnologias aplicadas à formação	9 horas	Mista: 6 horas presencial | 2 horas síncronas | 1 hora assíncrona
3	Critérios de avaliação e valorização de competências	7 horas	Mista: 4 horas 30 minutos | presencial 2 horas 30 minutos síncronas
Total		25 horas	

Os módulos apresentados devem ser realizados de forma sequencial, no sentido de garantir a aquisição contínua de conhecimentos de forma sustentada, e os mesmo devem ser ministrados por diferentes formadores que detenham competências comprovadas nas áreas identificadas. Cada módulo apresenta a uma carga horária desenhada de acordo com os conteúdos programáticos identificados, podendo cada módulo ser implementado de acordo com as especificidades do contexto e as necessidades dos/as formandos/as.

O desenvolvimento da formação presencial/ online implica a utilização de um conjunto variado de metodologias pedagógicas correlacionadas com os objetivos a atingir, o público alvo e o contexto envolvente. Devem ser sempre utilizadas metodologias participativas como sejam a aprendizagem baseada em problemas, demonstrações, simulações e outras estratégias, que permitam aos formandos realizar aprendizagens significantes e de elevado potencial de transferibilidade para os contextos reais de intervenção.

De modo a assegurar a consolidação dos resultados da aprendizagem e o reforço das competências adquiridas, sugere-se que cada módulo tenha uma duração inferior a 5 dias úteis.

05. ROTEIRO FORMATIVO

Enquadramento Geral

Na sua globalidade, todos os processos de aprendizagem quer sejam de carácter formal ou informal devem, hoje em dia, acompanhar de forma exímia e recorrente não só a evolução da tecnologia colocada de forma maciça e gratuita ao seu dispor, mas acima de tudo prestar especial atenção às especificidades e características únicas apresentadas por parte o seu público alvo.

A forma, os meios, as metodologias para a aquisição de conhecimentos revestem-se, hoje mais do que nunca, de importância extrema no sentido de tornar qualquer contexto formativo e de aprendizagem num espaço mais dinâmico, participativo e eficaz.







MÓDULO 1

Metodologias pedagógicas inovadoras



MÓDULO 1

Metodologias pedagógicas inovadoras

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Demonstrar a importância da inovação nos diferentes processos de aprendizagem;
- Apresentar diferentes metodologias;
- Partilhar estratégias que favoreçam a aprendizagem ativa e personalizada;
- Conhecer diferentes tecnologias que potenciem os processos de aprendizagem;
- Desenvolver competências para integrar novas metodologias em diferentes contextos formativos.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos a:

- Identificar diferentes ferramentas pedagógicas de apoio à aprendizagem;
- Planificar e aplicar metodologias de aprendizagem inovadoras;
- Criar ambientes de formação mais participativos, dinâmicos e inclusivos;
- Adaptar diferentes metodologias ao contexto e às necessidades dos/as formandos/as.

Conteúdos Programáticos

- Enquadramento da temática: metodologias pedagógicas inovadoras;
- Apresentação de diferentes metodologias:
- Aprendizagem baseada em projetos;
- Aprendizagem baseada em problemas;
- Aprendizagem personalizada;
- Aprendizagem por pares;
- Sala de aula invertida e simulação;
- Gamificação e ensino híbrido;
- Cultura Maker e Design thinking;
- Realidade Virtual (RV), Realidade Aumentada (RA) e Coprodução;
- Storytelling e Mindfulness.



Estrutura e Tempo de Formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1h	Quebra Gelo - Bingo Humano. Introdução às Metodologias Pedagógicas Inovadoras. Importância da inovação nos processos de aprendizagem. Mais valias das metodologias ativas.	Exposição Dinâmicas de grupo Atividade Reflexiva
		S2	1h30m	Aprendizagem baseada em projetos. Aprendizagem baseada em problemas. Aprendizagem personalizada.	Dinâmicas de grupo Dinâmicas individuais
		S3	1h30m	Aprendizagem por pares. Sala de aula invertida e simulação Gamificação e ensino híbrido.	Análise de casos Dinâmicas de grupo
		S4	1h	Cultura Maker e Design Thinking Conceito e implementação. Desenvolvimento de projetos maker.	Dinâmicas de grupo
		S5	1h	Realidade Virtual, Aumentada e a Coprodução Ferramentas digitais e interativas. Aplicações de RV e RA. O papel dos formandos na coprodução do conhecimento.	Exemplos práticos Experimentação de ferramentas digitais Atividade colaborativa
2	Sessão Síncrona	S6	1h30m	Storytelling e Mindfulness. O poder das histórias no processo de aprendizagem. Técnicas de mindfulness para melhorar os processos de aprendizagem.	Jogo interativo Dinâmicas de grupo Prática de mindfulness
	Sessão Assíncrona	S7	1h	Criação de um Plano de Sessão. Desenvolvimento de um plano utilizando uma das metodologias abordadas.	Trabalho prático Feedback
	Sessão Síncrona	Encerramento	30m	Reflexão, Avaliação e Conclusões Revisão dos principais conceitos. Avaliação da formação.	Exercícios práticos Dinâmicas de grupo

Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 - Sessão Presencial (6h)

Sessão 1 | 1 hora

O/A formador/a deverá iniciar a sessão com a realização de uma Atividade Quebra Gelo no sentido de permitir que os/as formandos/as possam interagir, identificar pontos em comum e fomentar, assim, um ambiente seguro para a futura partilha de ideias e experiências. (*Atividade 1* - descrita no subcapítulo seguinte)

Introdução às metodologias pedagógicas inovadoras

Deve ser realizada uma breve abordagem sobre o papel que a inovação assume no decorrer dos diferentes processos de aprendizagem e assim como sobre a importância relativa à implementação de metodologias ativas, sem, contudo, relegar para segundo plano a avaliação do seu impacto.

Antes de iniciar, o/a formador/ a poderá colocar a seguinte questão ao grupo:

- Do vosso ponto de vista, o que pode tornar a aprendizagem em algo mais eficaz, significativo e envolvente?
- Para a partilha de experiências, o/a formador/a pode ainda procurar saber se os/as formados/as já tiveram oportunidade de aprender algo de uma forma diferente das consideradas tradicionais. Se sim, saber se essa forma de aprender fez a diferença e/ou se trouxe mais valias.

Importância da inovação nos processos de aprendizagem

Ao longo do tempo, os processos de educação e aprendizagem têm passado por profundas transformações. Outrora estes processos eram simplesmente unidirecionais, ou seja, o foco da aprendizagem centrava-se na transmissão de conhecimento por parte do/a formador/a e na receção passiva da informação partilha por parte dos/as formandos/as. Atualmente, a realidade é bem diferente: este modelo deixou de responder de forma eficaz às necessidades de aprendizagem e as características e exigências dos/as formados/as. Na verdade, o mundo encontra-se em permanente mutação, o acesso à informação é feito de forma simples e generalizada e as competências individuais mais valorizadas passaram a ser outras, nomeadamente as relacionadas com a capacidade de resolução de problemas, o trabalho em equipa, a adaptabilidade e a resiliência.

Como garantir que a aprendizagem se torna em algo mais significativo?

O ponto de partida deve ser a aposta clara na inovação pedagógica. Inovar não significa somente usar tecnologia ou simplesmente mudar a forma e a estrutura dos diferentes processos de aprendizagem. Significa, acima de tudo, modificar a forma como se processa a transmissão de conhecimento e se facilita a aprendizagem. Sendo assim, é determinante que se apliquem diferentes metodologias que tornem o/a formando/a no foco central do processo de aprendizagem, diligenciando a sua participação, o desenvolvimento de pensamento crítico e a experimentação.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Quem já participou numa formação onde o/a formador/a falou durante longos períodos de tempo sem qualquer tipo de interação? Como é que esta situação vos fez sentir?
- Quem pode partilhar uma experiência formativa durante a qual foi possível resolver desafios, trabalhar em grupo ou explorar conteúdos de forma prática. Como é que esta situação vos fez sentir?
- Qual das experiências foi mais produtiva?

Mais-valias das metodologias ativas

As metodologias ativas são, acima de tudo, abordagens que colocam o/a formando/a como protagonista do seu percurso de descoberta e/ou consolidação de conhecimento. Existem diferentes metodologias que podem utilizadas e adaptadas de acordo com o contexto e as características dos envolvidos, a saber:

- Aprendizagem baseada em projetos – processo de aprendizagem no qual os/as formandos/as desenvolvem diferentes atividades tendo como base desafios concretos e sendo impelidos em aplicar diferentes conhecimentos/ competências ao invés de receberem unicamente conhecimentos teóricos.
- Gamificação – refere-se ao uso de componentes de jogo de forma a que o processo de aprendizagem e aquisição/ consolidação de conhecimentos se torne mais dinâmico, motivador e envolvente.
- Aprendizagem colaborativa – aprendizagem que incentiva o trabalho em equipa e a troca de ideias/ pontos de vista/ conhecimentos entre os envolvidos para que o resultado final seja significativo para todos.
- Aprendizagem experiencial – parte do princípio de que se aprende com maior facilidade quando se experimenta e se reflete sobre essa mesma experiência.

Dinâmica – Perguntas para discussão/ Atividade Reflexiva



- Das metodologias apresentadas, já tiveram oportunidade de experimentar alguma? Se sim, como avaliam essa experiência?

  Realizar uma Atividade Reflexiva (*Atividade 2* - descrita no subcapítulo seguinte)

Na verdade, existem diferentes estudos que comprovam que, quando os/as formados/as participam ativamente nos processos de aprendizagem, conseguem reter até 80% da informação, enquanto que, através de uma abordagem mais tradicional, essa percentagem diminui para os 10%. A justificação para esta enorme disparidade justifica-se pelo facto de se poder interagir, partilhar, refletir e aplicar conhecimentos, os indivíduos acabam por se envolver emocionalmente no processo, o que torna a aprendizagem em algo intrínseco e personalizado.

Sessão 2 | 1 hora 30 minutos



Para iniciar o tema das diferentes metodologias ativas, o/a formador/a deve ser claro sobre os objetivos que se pretendem atingir e partilhá-los diretamente com o grupo. Clarificar que se pretende:

- Aprofundar determinadas metodologias ativas que transformam profundamente os processos de aprendizagem;
- Conhecer mais profundamente estas metodologias por meio da demonstração de exemplos concretos;
- Desafiar os/as formandos/as no sentido de ser capazes de identificar formas de aplicação destas metodologias à sua realidade profissional.

Dinâmica – Perguntas para discussão



Antes de iniciar, o/a formador/a poderá colocar as seguintes questoes ao grupo:

- Como é que o processo de aprendizagem se pode tornar mais eficaz para cada um de vós?
- Num contexto em que vos é apresentada toda a informação disponível ou quando têm de procurar soluções, experimentar e aplicar conhecimentos na prática?

Aprendizagem Baseada em Projetos (ABP)

A aprendizagem baseada em projetos assume como ponto de partida a existência de um desafio muito concreto. Ao invés de somente absorver conceitos teóricos, os/as formandos/as aplicam conhecimentos sobre algo real e/ou simulado, no sentido de, no decorrer de todo o processo, desenvolverem competências técnicas e transversais.

Exemplo prático
Pensar na construção de um projeto de vida para um cliente. Ao invés de escutarem exclusivamente o/a formador/a sobre a apresentação dos conceitos, princípios, etapas inerentes ao processo os/as formandos/as recebem um desafio: criar e planear um projeto de vida de raiz. É algo que implica a realização de diferentes tarefas: pesquisa, identificação de pessoas significativas a envolver, definição de etapas e objetivos a atingir, metodologias de implementação, monitorização e avaliação. No decorrer do processo, é inevitável que se adquiram conhecimentos sobre planeamento, comunicação e gestão de recursos/meios.

Vantagens da ABP

- Estimula a criatividade e a autonomia,
- Torna a aprendizagem em algo mais prático e significativo;
- Desenvolve um conjunto de competências que hoje em dia são altamente valorizáveis no trabalho (trabalho em equipa, gestão de tempo, resolução de problemas).

Dinâmica



Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 3* - descrita no subcapítulo seguinte

Aprendizagem Baseada em Problemas (ABPL)

A ABPL pressupõe a demonstração de um problema sobre o qual os/as formandos/as necessitam de desenvolver um plano de intervenção imediato e eficiente. Tem subjacente a ideia de se aprender a fazer por meio da investigação, da análise e da tomada de decisões.

Exemplo prático
Os/as formandos/as tomam conhecimento de um caso real: "Um cliente com deficiência e/ou incapacidade quer participar numa ação de formação que só se realiza online. Não dispõe de recursos para o fazer e a formação é vital para o seu percurso profissional. Como solucionar esta situação?" Os/as formandos/as devem pesquisar, debater e justificar as suas escolhas.

Vantagens da ABPL
- Desenvolve o pensamento crítico e a capacidade de análise;
- Aumenta a autonomia e a responsabilidade no processo de aprendizagem;
- Promove a colaboração e a comunicação eficaz.

Aprendizagem Personalizada

Na verdade, cada individuo apresenta ritmos de aprendizagem específicos e diferenciados dos demais, não havendo assim uma padronização transversal deste processo. Tendo como premissa esta especificidade, a aprendizagem personalizada tem como principal foco adaptar-se a cada formando/a, permitindo que este possa escolher o que, como e quando aprender, partindo dos seus objetivos e preferências.

Exemplo prático
Numa formação realizada de forma assíncrona sobre determinado tema, um/a formando/a pode optar por assistir a vídeos, ler artigos ou realizar exercícios práticos, dependendo dos seus interesses e da forma que considera ser a mais eficaz de aprender. No caso de dominar perfeitamente determinado tem, pode avançar para a aprendizagem de conteúdos mais avançados, sem precisar de seguir um percurso pré-estabelecido, rígido e uniformizado.

Vantagens da Aprendizagem Personalizada
- Respeita o ritmo e os interesses de cada um;
- Aumenta a motivação e o envolvimento;
- Garante uma aprendizagem mais eficaz e adaptada às necessidades individuais.

Dinâmica



Realizar uma Dinâmica individual (*Atividade 4* - descrita no subcapítulo seguinte)

Sessão 3 | 1 hora 30 minutos



Dando continuidade à exploração das diferentes metodologias ativas, o/a formador/a deve neste momento focar-se n abordagens fundamentais e complementares às já apresentadas, a saber: aprendizagem por pares, sala de aula invertida e gamificação associada ao ensino híbrido.

Aprendizagem por Pares

A aprendizagem por pares baseia-se na ideia de que os indivíduos atingem melhores resultados de aprendizagem quando podem usufruir de espaços próprios que promovam o debate e a clarificação de conceitos junto dos demais formandos/as. Desta forma, o conhecimento não flui somente do/a formador/a para os/as formandos/as, mas permite a sua livre difusão e construção de pensamento coletivo entre os próprios formandos, criando um ambiente colaborativo e participativo.

Caso prático
Propor aos/às formandos/as a seguinte situação:

- O grupo encontra-se em contexto de formação sobre o tema da comunicação com pessoas com deficiência e incapacidade. Ao invés dos formandos se cingirem a escutar as recomendações emanadas por parte do/a formador/a, são desafiados a trabalhar esses aspetos comunicacionais uns com os outros corrigindo terminologias e abordagens. Ao realizarem esta atividade acabam, não só, por reforçar o seu conhecimento como tornar a aprendizagem mais envolvente.

Benefícios da Aprendizagem por Pares

- Reforça a própria compreensão sobre o assunto ao ensinar os outros;
- Melhora a comunicação e a capacidade de argumentação;
- Aumenta a confiança e promove um ambiente de cooperação.

Sala de Aula Invertida e Simulação

Nesta abordagem, os/as formandos/as são convidados a explorar os conteúdos a montante da realização da sessão presencial, utilizando para o efeito diferentes recursos como sejam a visualização de vídeos, leitura de textos ou a realização de exercícios. O tempo disponível em contexto de sala é assim utilizado para discussão, resolução de dúvidas e aplicação prática.

Caso prático
Numa formação específica sobre técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte, os/as formandos/as assistem, antes da sessão presencial, a vídeos exemplificativos. Durante a formação presencial, experimentam in loco as técnicas estudadas permitindo assim corrigir, dialogar e melhorar as técnicas em contexto real.

Benefícios da Sala de Aula Invertida

- Permite que os/as formandos/as estudem consoante o seu ritmo,
- Liberta o tempo da sessão presencial para a realização de atividades práticas e momentos de esclarecimento de dúvidas;
- Estimula a autonomia e a responsabilidade na aprendizagem.

Dinâmica

Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 5* - descrita no subcapítulo seguinte)

Simulação

No que respeita, à metodologia de simulação esta tem como principal objetivo recriar situações para que os/as formandos/as possam ter a possibilidade de implementar diferentes técnicas, metodologias e/ou estratégias garantindo a existência de um ambiente seguro e controlado. Esta metodologia baseia-se em três pilares fundamentais:

- Imersão – o/a formado/a permanece num ambiente que simula determinada realidade.
- Interatividade – no decorrer da simulação existe oportunidade de se aplicarem diferentes técnicas, metodologias e/ou estratégias assim como de tomar decisões em conformidade.
- Reflexão – no final da simulação existe um momento específico para analisar em detalhe o sucedido, identificando pontos de melhoria e ressaltando os mais positivos, favorecendo assim uma aprendizagem contínua.

Os métodos podem incluir simulações físicas (manequins médicos), simulações digitais (softwares, realidade virtual) ou simulações baseadas em papéis (role-playing, estudos de caso).

Caso prático

No decorrer da formação, os/as formando/as podem utilizar um fato simulador de envelhecimento - GERT. Através destes fatos, de uma forma segura, controlada e sem haver exposição a situações de perigo, podem experimentar em primeira mão restrições nas funções físicas. Por exemplo: limitação de passos, flexão de joelhos, tremores, diminuição de força muscular, alterações no reconhecimento dos sentidos, entre outros. Torna-se numa forma prática, e acima de tudo empática, de sentir o que terceiros vivem e de poder compreender quais as melhores metodologias e estratégias a implementar.

Benefícios da Simulação

- Prática em ambiente controlado e seguro;
- Desenvolvimento de pensamento critico, analítico e capacidade de resolução de problemas;
- Diminuição do impacto no que concerne ao erro;
- oInteriorização da aprendizagem pela prática.



Gamificação e Ensino Híbrido

A gamificação, enquanto metodologia ativa de aprendizagem, permite a utilização de elementos de jogo tornando a aquisição/ consolidação de conhecimentos mais motivadora e envolvente. Por sua vez, o ensino híbrido, pelo facto de combinar momentos presenciais e online, permite uma maior flexibilização e personalização de todo o processo.

Caso prático
No decorrer de uma ação de formação, os/as formandos/as respondem a um questionário online (utilizando plataformas digitais existentes para o efeito, como seja o caso do Kahoot - https://kahoot.com/) e vão somando pontos à sua classificação à medida que respondem corretamente às perguntas formuladas. No final do questionário, os/as formandos/as que atingirem maior número de pontos conseguem desbloquear outros níveis mais avançados de conhecimento sobre o tema em causa.

Já no ensino híbrido, uma formação pode ser desenhada de forma mista, ou seja, com a inclusão de módulos online interativos, seguido de sessões presenciais para esclarecimento de dúvidas e aplicação de conhecimentos em projetos práticos.

Benefícios da Gamificação e do Ensino Híbrido
- Aumentam a motivação e o envolvimento;
- Permitem personalizar o percurso de aprendizagem;
- Desenvolvem a autonomia e o espírito competitivo saudável.

Dinâmica

Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 6* - descrita no subcapítulo seguinte)



Sessão 4 | 1 hora

Cultura Maker e Design Thinking



Duas metodologias ativas complementares que transformam todo o processo de educação, utilizando nesse sentido estratégias centradas nos/as formados/as, incentivando o desenvolvimento de competências pessoais como sejam a criatividade e a resolução de problemas de uma forma prática e colaborativa.

Conceito e implementação da Cultura Maker e do Design Thinking

A Cultura Maker é um tipo de metodologia voltada para o desenvolvimento prático de soluções, que incentiva a criatividade, a aprendizagem e a experimentação – torna-se assim numa das formas mais eficazes de adquirir e/ou consolidar conhecimentos. Promove a criação, testagem e melhoria de projetos reais, utilizando ferramentas diversas – desde materiais simples, como papel e cola, até tecnologias mais avançadas, como impressoras 3D e programação.

O Design Thinking, por sua vez, é uma metodologia centrada na identificação e resolução de problemas complexos, tendo sempre em consideração o ponto de vista do indivíduo interessado, através da realização de momentos de brainstorming e abordagens práticas para a construção de protótipos. Encontra-se estruturada em cinco fases, que podem ser realizadas de forma não consequente e que até podem ocorrer em paralelo. A saber:

- Empatia – compreender a visão geral e as necessidades/ desejos do indivíduo;
- Definição do problema – etapa desafiadora visto que obriga a uma interpretação fina de todos os factos obtidos na etapa anterior; identificar desafios reais e possíveis soluções;
- Idealização – gerar soluções criativas; pensar fora da caixa, deixar que as ideias fluam de forma livre e sem preconceitos associados;
- Protótipos – criar modelos para testar ideias (exemplos: role-playing, um mural de post-it); algo material, palpável com que o indivíduo possa interagir;
- Teste – experimentar, validar e aperfeiçoar a solução, do ponto de vista da sua usabilidade.

São, assim, duas abordagens complementares que promovem simultaneamente o pensamento crítico, a autonomia e a colaboração.

Dinâmica



Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 7* - descrita no subcapítulo seguinte)

Sessão 5 | 1 hora

Realidade Virtual (RV), Aumentada (RA) e a Coprodução

A presente sessão deverá ser essencialmente interativa, com demonstrações práticas e experimentação de diferentes ferramentas digitais. Tem como principal objetivo que, no final da mesma, os/as formandos/as compreendam como estas tecnologias podem ser aplicadas em diferentes contextos de aprendizagem e como os próprios se podem tornar em coprodutores do seu conhecimento.

Ferramentas Digitais e Interativas

Atualmente, existem inúmeras ferramentas digitais que permitem a criação de conteúdos interativos assim como possibilitam a personalização de todo processo de aprendizagem, tornando este em algo mais intuitivo, significativo e ajustado às necessidades de cada indivíduo.

Exemplos de Ferramentas

- Plataformas de aprendizagem colaborativa – Google Classroom, Padlet (https://padlet.com/), Miro (https://miro.com/pt/);
- Softwares de RV e RA – CoSpaces (https://www.cospaces.io/), Google Expeditions (https://artsandculture.google.com/project/expeditions), Merge Cube (https://mergeedu.com/?cr=4959).

Realidade Virtual e Aumentada aplicadas aos processos de aprendizagem

A RV permite que os seus utilizadores entrem em ambientes imersivos, permitindo a exploração de conteúdos de forma sensorial e envolvente. Temos como exemplo visitas a locais históricos ou realização de atividades físicas radicais sem a existência associada de riscos reais. A RA, por sua vez, sobrepõe elementos digitais ao mundo real, tornando possível visualizar modelos 3D de objetos ou até mesmo interagir com informações adicionais através de por exemplo dispositivos móveis.

Casos Práticos

- Ciências – possibilidade de simular reações químicas sem haver a necessidade de se estar em contexto de laboratório real;
- História – reviver momentos históricos através de experiências imersivas;
- Saúde – praticar procedimentos médicos e/ou cirúrgicos sem existir qualquer tipo de risco de vida para os pacientes;
- Engenharia – manusear modelos 3D de construções antes da sua execução real.

Dinâmica

Realizar uma Demonstração Prática (*Atividade 8* - descrita no subcapítulo seguinte

O papel dos/as formandos/as na coprodução de conhecimento

O conceito de coprodução valoriza o papel dos indivíduos como agentes ativos nas diferentes etapas dos processos de aprendizagem. Sendo assim, assume-se como pertinente demonstrar através de exemplos claros a forma como os/as formandos/as se podem tornar coprodutores do seu conhecimento. Podem e devem fazê-lo:

- Criando conteúdos digitais (vídeos, podcasts, apresentações interativas),
- Desenvolvendo projetos colaborativos utilizando as ferramentas digitais existentes;
- Partilhando conhecimentos entre pares, contribuindo para a aprendizagem coletiva.

Dinâmica

Realizar uma Atividade de Construção Colaborativa (*Atividade 9* - descrita no subcapítulo seguinte)

Conclusão e Reflexão Final

Ao longo desta sessão, houve oportunidade para se explorarem diferentes metodologias ativas que demonstraram, de forma inequívoca, o seu poder em transformar o ensino e a aprendizagem. Cada uma destas metodologias demonstraram, per si, diferentes mais valias assim como características de elevado potencial como seja o facto de adaptabilidade a diferentes contextos e públicos alvo.

Para finalizar, o/a formador/a pode pedir que cada formando/a responda à seguinte questão:

- Qual destas metodologias vos parece mais passível de ser implementada no vosso contexto pessoal e/ou profissional?

Em suma, importa reiterar junto dos/as formandos/as que a implementação de metodologias inovadoras em contexto de aprendizagem não é simplesmente uma opção, é um passo determinante para tornar o conhecimento mais acessível, dinâmico e significativo.



Dia 2 - Sessão Síncrona e Assíncrona (3h)

Sessão 6 | Sessão Síncrona | 1 hora 30 minutos



O/A formador/a deve dar as boas vindas aos/às formandos/as e, de forma a aligeirar o recomeço da formação, pode realizar um jogo interativo online. (*Atividade 10* - descrita no subcapítulo seguinte)

Storytelling e Mindfulness nos processos de aprendizagem

A maneira como cada individuo aprende encontra-se profundamente relacionada com a forma como se sente, reconhece e se identifica com os conteúdos ministrados. Duas abordagens poderosas para potenciar a aprendizagem são o storytelling, que utiliza a narrativa para captar a atenção e estimular a participação, e o mindfulness, que ajuda a melhorar o foco e a retenção da informação.

Storytelling – o poder das histórias no processo de aprendizagem

Desde sempre, que as histórias têm sido usadas para transmitir conhecimentos, moldar ideias, aproximar gerações. Nos processos de aprendizagem, o conto de histórias permite a transformação de conceitos abstratos em narrativas envolventes, simplificando a compreensão e a memorização.

Mais valias

- Capta a atenção – o cérebro responde melhor a histórias do que a factos isolados; o enredo entusiasma e mantem a atenção promovendo a interiorização de conhecimentos;
- Cria ligações emocionais – quando o individuo sente emocionalmente o que está a ser transmitido a retenção da informação torna-se automaticamente mais potenciada;
- Facilita a aprendizagem – ao estruturar-se conteúdos ministrar numa história torna-os mais claros e intuitivos.

Exemplo de Aplicação

Um/a formador/a pode explicar vivencias de discriminação por parte das pessoas com deficiência e/ou incapacidade e listar a forma como tal situação pode ser prejudicial do ponto de vista do cumprimento dos seus direitos enquanto cidadão. No entanto, seria mais eficaz se convidasse alguém que relatasse de viva voz um acontecimento real, permitindo assim que os/as formandos/as se envolvem emocionalmente e compreendam melhor o impacto do sucedido.

Mindfulness – Atenção plena para a melhoria do processo de aprendizagem

O mindfulness significa atenção plena. É a consciência e a prática do indivíduo se focar o momento presente de forma consciente, intencional e sem julgamento. Inúmeros estudos mostram que esta técnica, independente do contexto de aplicação ou das características dos indivíduos, melhora a concentração, reduz o stress e aumenta a capacidade de aprendizagem.

Benefícios do Mindfulness

- Melhora a atenção – reduz as distrações, aumenta a capacidade de concentração e facilita a assimilação de informação;
- Diminui a ansiedade – ajuda a gerir o stress e potencia melhorias nos estados de humor;
- Aumenta a criatividade – permite que a mente funcione de forma mais fluida e aberta, fomentando igualmente as capacidades de regulação emocional.

Exemplo de Aplicação

Antes de algum acontecimento chave que, de antemão, se sabe que poderá despoletar sentimentos de ansiedade ou stress adicional, os indivíduos podem e devem praticar uma respiração consciente durante dois minutos para acalmar a mente e focar a atenção.

Dinâmica - Perguntas para discussão



- Como podem integrar pequenos momentos de mindfulness na vossa rotina de aprendizagem ou trabalho?
- O que muda quando aprendemos com mais atenção e menos stress?

Realizar um Exercício Prático (*Atividade 11* - descrita no subcapítulo seguinte)

Sessão 7 | Sessão Assíncrona | 1 hora

Criação de um Plano de Sessão - Trabalho Assíncrono



Depois de apresentadas as diversas metodologias ativas e estratégias pedagógicas inovadoras, o/a formador/a deve solicitar aos/às formandos/as a realização de um trabalho que demonstre de forma inequívoca a aplicação dos conhecimentos obtidos. Sendo assim, em pequenos grupos ou de forma individual, os/as formandos/as devem desenvolver um plano de sessão de formação, utilizando uma das metodologias anteriormente apresentadas. O objetivo é estruturar um plano que seja interativo, envolvente e alinhado com os princípios da aprendizagem ativa.

Orientações para o desenvolvimento de um Plano de Sessão

Cada formando/a ou grupo deverá elaborar um plano de sessão, considerando os seguintes passos:
Passo 1 : Escolher a metodologia mais apropriada, como por exemplo:

- Aprendizagem baseada em projetos: desenhar uma sessão na qual os/as formandos/as devem criar algo prático;

- Sala de aula invertida: desenvolver uma estratégia que permita que os/as formandos/as explorem os conteúdos antes da sessão presencial;
- Aprendizagem por pares: estruturar uma sessão onde os/as formandos/as ensinam algo em concreto aos demais.

Passo 2: Definir o público-alvo e objetivos, identificando claramente os seguintes itens:
- Principais destinatários formação;
- Objetivos a atingir (o que os/as formandos/as devem aprender ou desenvolver).

Passo 3: Estruturar a sessão com a seguinte metodologia:
- Introdução: explicitar a forma de captar a atenção dos/as formandos/as e realizar uma contextualização do tema a abordar;
- Desenvolvimento: descrição das atividades a implementar, das metodologias de participação e interação e dos recursos necessários a afetar à sessão;
- Encerramento: metodologia de consolidação e avaliação de conhecimentos.

Passo 4: Entregar o trabalho realizado, via email ou através plataforma de e-learning utilizada no decorrer da presente formação.

Após a entrega e análise realizada, cada grupo e/ou formando/a receberá feedback por parte do/a formador/a, com considerações e sugestões de melhoria.

ENCERRAMENTO | Sessão Síncrona | 30 minuutos

Reflexão, Avaliação e Conclusões



Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida. Sendo assim, dever ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmo podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados. O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Dinâmica



Realizar um Exercício Prático (*Atividade 12* - descrita no subcapítulo seguinte)

Avaliação da Formação

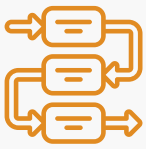
A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria. Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Para finalizar, cada formando é convidado a partilhar com o grupo uma palavra ou uma frase que resuma a sua experiência na formação.

Terminar a sessão reiterando que o processo de aquisição de conhecimento não pode nem termina com a finalização deste primeiro módulo. Antes pelo contrário, é apenas o ponto de partida para a identificação e aplicação do conhecimento em contexto pessoal e/ou profissional. O mais importante é refletir sobre como cada um dos envolvidos neste percurso afirmativo pode integrar estas aprendizagens na prática diária e promover processos de melhoria contínua.

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo e interativo: apresentação de conteúdos associados a espaços de reflexão e debate;
- Aprendizagem Baseada em Projetos: atividades aplicadas à realidade dos/as formandos/as;
- Demonstrações práticas: exploração de ferramentas e dinâmicas inovadoras;
- Coprodução: dinâmicas de grupo para discussão e análise das metodologias;
- Gamificação: Aplicação de quizzes e desafios para reforçar o conhecimento.

Recursos



- Computador e datashow
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais)
- Ferramentas de gamificação (ex: Kahoot)

Avaliação



- Observação da participação dos/as formandos/as no decorrer da sessão;
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade das metodologias;
- Questionário de avaliação do módulo.



Atividades

Atividade 1 – Quebra Gelo: Bingo Humano

- Objetivo: estimular o contacto entre os/as formandos/as, descobrir interesses e experiências comuns, criar um ambiente facilitador de aprendizagem e troca de ideias
- Material: uma grelha de bingo humano impressa e entregue a cada formando/a (folha A4), canetas ou lápis para cada formando/a.
- Grelha de Bingo Humano: a grelha contem frases específicas em cada coluna. Por ex.: já visitei mais de três países, tenho um animal de estimação, não sei andar de bicicleta, tenho medo de alturas, vim altamente motivado/a para vir a esta formação, entre outras frases.
- Desenvolvimento: Dar um tempo específico para a realização do exercício. Cada formando/a circula livremente pela sala e tenta encontrar outro/a formando/a que se identifique com uma das frases constantes na grelha e quando encontra alguém deve sinalizar na respetiva coluna o nome dessa pessoa. Deve continuar o jogo com a descoberta de outro/a formando/a que se identifique com outra frase. O objetivo é completar uma linha, coluna ou mesmo toda a grelha (dependendo do tempo disponível). Quando conseguir fazer uma linha ou coluna o/as formado/a deve dizer em voz alta LINHA e continuar o jogo até conseguir fazer BINGO.
- Reflexão: Pedir aos/às formandos/as retorno sobre o que descobriram de interessante, se existem pontos de convergência com os demais colegas, se houve alguma resposta surpreendente, entre outras.

Atividade 2 – Atividade Reflexiva

Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e propor um momento de reflexão sobre as seguintes questões:

- Qual foi a experiência de aprendizagem mais marcante que já tiveram? O que a tornou especial?
- Como podem aplicar metodologias ativas no vosso contexto profissional?
- Quais os principais desafios que veem na implementação destas metodologias? Como podem superá-los?

Após uma breve discussão, cada grupo deverá partilhar as suas conclusões.

Atividade 3 – Dinâmica de Grupo

Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos no sentido de pensarem num projeto que possa ser aplicado na respetiva área profissional. Devem ser colocadas a cada grupo as seguintes questões:

- Qual o tema do projeto?
- Quais os conhecimentos/competências que precisariam de desenvolvidas?
- Que desafios podem surgir e como resolvê-los?

Após uma breve discussão, cada grupo deverá partilhar as suas conclusões.

Atividade 4 – Dinâmica Individual

Solicitar que cada formando/a reflita primeiro de forma individual partilhando posteriormente com o grupo, as suas ideias sobre as seguintes questões:

- Que metodologia ativa se adequa mais ao seu perfil?
- Que impacto considera que poderia ter na sua motivação/ desempenho?
- Como aplicaria a aprendizagem personalizada em contexto profissional?

Atividade 5 – Dinâmica de Grupo
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e simular que a sessão em curso foi realizada utilizando a metodologia de sala invertida. Pedir ao grupo para imaginarem ter recebido previamente um vídeo/ artigo sobre técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte, e consequentemente identificarem o que gostariam de discutir em contexto de sala. Após uma breve discussão, cada grupo deverá partilhar as suas conclusões.

Atividade 6 – Dinâmica de Grupo
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e solicitar que:

- Cada grupo elabore três perguntas relacionadas com os temas explorados durante a formação (metodologias de ensino interativas).
- As perguntas são entregues ao/à formador/a e quando colocadas oralmente cada grupo tenta responder primeiro e de forma correta.
- O grupo que acertar mais perguntas recebe uma recompensa (ex. um chocolate).

Findo o jogo, deverá promover-se um espaço de reflexão conjunta sob as seguintes questões: Como se sentiram ao aprender desta forma? O que tornou esta atividade diferente de um exercício tradicional?

Atividade 7 – Dinâmica de Grupo
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e pedir que reflitam, entre eles, sobre as seguintes questões:

- Algum de vós já participou num projeto onde teve de criar algo de raiz?
- Como foi essa experiência? O que aprendeu?

Parte prática: Estratégias de Design Thinking
O/A formador/a deve desafiar os grupos anteriormente constituídos a desenvolver uma solução inovadora para um problema existente.
Passos para a realização da atividade:

- Escolher um problema real – exemplo: como trabalhar a autonomia de um utente com deficiência intelectual?
- Gerar ideias – cada grupo faz um brainstorming rápido sobre possíveis soluções.
- Apresentação – cada grupo explica as suas ideias ao restante grupo.

Após as apresentações, deverá ser promovido um espaço de discussão sobre:

- Quais as soluções mais viáveis e inovadoras?
- Como é que esta estratégia pode ser aplicada noutros contextos?

Atividade 8 – Demonstração Prática
Com o intuito de se compreender o impacto das ferramentas interativas, cada formando/a deverá ser convidado a experimentar uma aplicação especifica.

- Exploração de um ambiente virtual – Utilizar, se possível, uma ferramenta de RV ou uma visita virtual; os/as formandos/as marcam assim "presença" num espaço e identificam informações relevantes.
- Criação de um conteúdo em conjunto – utilizando um mural digital (Padlet), cada grupo partilha as suas principais descobertas, reflete sobre as vantagens e desafios da tecnologia enquanto agente facilitador da aprendizagem.





Atividade 9 – Construção Colaborativa
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos. Pedir que cada grupo crie um pequeno conteúdo digital (ex.: um mini vídeo, uma apresentação interativa ou um esquema no Padlet) e que realizem uma apresentação ao grupo.

Atividade 10 – Pick a wheel https://pickerwheel.com/
Site gratuito que permite criar roletas personalizadas (como as rodas da sorte) para escolher nomes, temas, prémios ou opções aleatórias. Tem de aceder ao site e no campo "Add your list items here", escreve os nomes dos participantes ou as opções que deseja incluir. Depois deverá personalizar a roda, mudando as cores, tamanhos do texto e efeitos de som. Deve partilhar no ecrã do browser para todos verem a roda e clicar em "Spin" para girar a roda e escolher alguém e a pergunta correspondente. Sugestão: Promover partilha de experiências individuais sobre os temas abordados até então.

Atividade 11 – Exercício Prático de Mindfulness
Exercício de atenção plena. Solicitar aos/às formandos/as que:

- Se sentem confortavelmente e fechem os olhos.
- Respirem profundamente e se concentrem somente na respiração e os movimentos que o corpo faz.
- Ouçam os pensamentos que vão surgindo sem se prenderem neles e deixá-los fluir.

Após dois minutos, solicitar que abram os olhos e possam partilhar:

- Como se sentiram? Notaram alguma diferença (foco/ tranquilidade)?

Atividade 12 - Resumo Colaborativo
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos (salas virtuais) e cada grupo deverá aceder a um mural digital (ex.: Miro) onde deve listar:

- Três ideias principais que consideram fundamentais sobre os conhecimentos adquiridos
- Duas aplicações práticas das metodologias em contexto profissional e/ou pessoal.
- Uma dúvida ou desafio que ainda gostariam de discutir.

Após uma breve discussão, cada grupo deverá partilhar as suas conclusões.







MÓDULO 2

Novas tecnologias aplicadas à formação



MÓDULO 2

Novas tecnologias aplicadas à formação

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Demonstrar a importância das novas tecnologias em contextos de aprendizagem;
- Apresentar diferentes tecnologias e a sua aplicação;
- Partilhar estratégias que favoreçam a aprendizagem ativa e personalizada;
- Conhecer diferentes tecnologias que potenciem os processos de aprendizagem;
- Desenvolver competências para utilizar plataformas e ferramentas digitais em diferentes contextos formativos.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos a:

- Identificar diferentes ferramentas tecnológicas de apoio à aprendizagem;
- Capacidade de utilizar plataformas de ensino online e MOOCs;
- Criar ambientes de formação mais participativos, dinâmicos e inclusivos.
- Adaptar diferentes metodologias ao contexto e às necessidades dos/as formandos/as.

Conteúdos Programáticos

- Enquadramento da temática: novas tecnologias aplicadas à formação
- A Inteligência artificial e a aprendizagem adaptativa
- Microlearning e personalização da aprendizagem
- Chatboots e assistentes virtuais
- Plataforma de e-learning interativas
- Plataformas de ensino online e MOOCs
- Vídeo learning e Podcasts
- Cloud Computing e colaboração online



Estrutura e Tempo de Formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1h	Introdução às Novas Tecnologias. Evolução das tecnologias no processo de aprendizagem. Vantagens e desafios da formação em contexto digital	Exposição interativa Dinâmicas de grupo
		S2	2h	Exploração de Tecnologias. Inteligência Artificial e aprendizagem adaptativa. Microlearning e personalização do ensino. Chatbots e assistentes virtuais.	Apresentação de casos práticos Dinâmicas de grupo
		S3	2h	Plataformas de e-learning interativas. MOOCs e ensino online. Estratégias para otimizar a aprendizagem digital.	Demonstração prática Dinâmicas de grupo
		S4	1h	Vídeo Learning e Podcasts. Criação e utilização de conteúdos. Boas práticas na produção de vídeos. Desenvolvimento de podcasts.	Dinâmicas de grupo
2	Sessão Síncrona	S5	1h30m	Cloud Computing e Colaboração Online. Utilização de armazenamento na nuvem e partilha de conteúdos. Ferramentas de aprendizagem baseada na coprodução e trabalho remoto. Segurança e privacidade.	Exercícios interativos Dinâmicas de grupo
	Sessão Assíncrona	S6	1h	Criação de um Plano de Sessão Desenvolvimento de um plano utilizando ferramentas digitais.	Trabalho prático Feedback
	Sessão Síncrona	Encerramento	30m	Reflexão, Avaliação e Conclusões Revisão dos principais conceitos abordados. Avaliação da formação.	Debate final Questionário de avaliação

Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 - Sessão Presencial (6h)

Sessão 1 | 1 hora

Introdução às novas tecnologias no contexto de aprendizagem

A evolução tecnológica tem desempenhado um papel fundamental na transformação do ensino e da formação. As novas ferramentas digitais permitem o acesso a recursos inovadores que tornaram os processos de aprendizagem mais dinâmicos, acessíveis e interativos. No entanto, a inclusão destas ferramentas na formação apresenta também desafios visto que exige uma adaptação tanto por parte dos/as formadores como dos/as formandos/as.

Evolução das Tecnologias no processo de aprendizagem

A forma como se aprende tem vindo a sofrer grandes mudanças ao longo do tempo. Se há algumas décadas a aprendizagem se baseava quase exclusivamente na transmissão oral e escrita de conhecimento, hoje temos ao dispor um vasto conjunto de tecnologias que permitem um ensino mais interativo, colaborativo e personalizado.

A evolução do ensino

- Quadro e Giz – Durante muito tempo, o ensino foi essencialmente expositivo, com o/a formador/a a transmitir conteúdos de forma unilateral, recorrendo somente a materiais escritos, preleções e a explicações.
- Retroprojetores e Folhas de Acetato – Uma das primeiras evoluções "tecnológicas" foi, sem dúvida, o aparecimento de retroprojetores e folhas de acetato, que permitiram organizar de forma mais apelativa os conteúdos e assim facilitar a sua apresentação, bem como captar a atenção dos/as formandos/as.
- Computadores e Internet – Com a criação de computadores, a massificação dos computadores pessoais e a construção de um repositório global de informação, o acesso a esta tornou-se rotineiro. Surgiram as primeiras bibliotecas digitais, fóruns de discussão e os primeiros cursos de aprendizagem online.
- Plataformas de Ensino à Distância – Ferramentas como o Moodle e Google Classroom e permitiram criar ambientes virtuais de aprendizagem, onde os/as formandos/as podem aceder a conteúdos, realizar exercícios e interagir com formadores/as e pares.
- Inteligência Artificial e Realidade Virtual – As novas tendências passam pela personalização da aprendizagem, experiências imersivas e interativas, como simulações e ambientes de realidade virtual.

Dinâmica – Perguntas para discussão

- Por força da massificação das novas tecnologias, que mudanças já experienciaram nos vossos percursos de aprendizagem?

Vantagens e desafios da formação em contexto digital

A inclusão de diferentes tecnologias digitais nos contextos formativos permitiu, sem qualquer margem de dúvida, a aquisição de inúmeros benefícios. No entanto, como é claramente expectável também acabou por desencadear o aparecimento de uma série de desafios chave que exigem uma adaptação contínua por parte de todos os intervenientes no processo.

Vantagens

- Acessibilidade e Flexibilidade – Com a utilização generalizada das diversas plataformas digitais, a formação já não se encontra mais limitada a espaços físicos e/ou temporais. Na verdade, pode ser realizada em qualquer lugar e a qualquer hora, permitindo que os/as formandos/as participem e aprendam de acordo com o seu próprio ritmo e interesse.
- Personalização da Aprendizagem – A inteligência artificial (IA) e as plataformas adaptativas, por sua vez, representam em si ferramentas flexíveis que se ajustam facilmente ao nível de conhecimento, características e necessidades individuais de cada formando/a.
- Interatividade e Envolvimento – Os vídeos, quizzes e jogos online são ferramentas dinâmicas e interativas que tornam os processos de aprendizagem mais estimulantes, promovendo consequentemente um maior compromisso e entrega por parte dos/as formandos/as no decorrer de todo o processo.
- Colaboração e Aprendizagem Coletiva – são exemplo as ferramentas de fóruns, chats e salas de videoconferência, na medida em que facilitam a troca de conhecimentos e a construção coletiva do saber.
- Feedback e Monitorização em tempo real – um dos benefícios mais importantes do processo de formação e aprendizagem; os/as formadores/as podem acompanhar em tempo real a evolução dos/as formandos/as utilizando para o efeito métricas e avaliações mecanizadas. Permite, assim, a execução de intervenções mais direcionadas realizadas em tempo útil no sentido da melhoria contínua para a aquisição e/ou consolidação de conhecimentos.

Desafios Chave

- Falta de interação humana – embora as plataformas digitais facilitem a comunicação, o contacto presencial continua a ser fundamental para a criação de relações interpessoais e para o desenvolvimento de competências sociais.
- Distrações e gestão do tempo – em contexto digital, os/as formandos/as ficam muito mais expostos a estímulos extra e contínuos (redes sociais, e-mails, notificações), o que pode acabar por comprometer o foco e os resultados a atingir com a formação.
- Acesso à tecnologia e aquisição/ consolidação de competências digitais – na verdade nem todos/as os/as potenciais formandos/as se encontram munidos dos equipamentos necessários e ou dispõem de ligações à internet de forma contínua e com qualidade. Além disso, mesmo que a utilização das ferramentas digitais seja algo generalizado, nem todos/as possuem as competências digitais necessárias para utilizar eficazmente estas ferramentas.
- Formação contínua de formadores – pelo facto da tecnologia se encontrar em permanente mudança, os/as formadores/as que desenvolvem a sua atividade em contexto de ensino e aprendizagem necessitam de procurar e apostar recorrentemente em formações que lhes permitam conhecer, usar e adaptar, forma eficaz e pedagógica, estas novas ferramentas.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Quais os maiores desafios que já enfrentaram ao utilizar novas tecnologias digitais de ensino e aprendizagem?

Sessão 2 | 2 horas

Exploração de tecnologias no contexto da formação



A evolução tecnológica tem moldado significativamente os processos de ensino e aprendizagem. A Inteligência Artificial (IA), o microlearning e os chatbots são exemplos de inovação que transformam profundamente a forma como os conteúdos são apresentados e assimilados pelos/as formandos/as. O objetivo, da presente sessão, é compreender como é que estas tecnologias podem ser integradas nos diferentes processos formativos no sentido de potenciar a aprendizagem e a participação dos/as formandos/as.

Inteligência Artificial e Aprendizagem Adaptativa

Na verdade, a IA tem vindo a revolucionar todo o processo educacional formal, não formal e informal ao permitir que a aprendizagem se torne em algo facilmente personalizado e com resultados mais eficazes. Um dos grandes contributos é, sem dúvida, a aprendizagem adaptativa, visto que permite que os conteúdos ministrados possam ser adaptados ao nível de conhecimento e às necessidades de cada formando/a.

Como funciona a aprendizagem adaptativa?

Através da IA, as plataformas digitais conseguem:

- Supervisionar o desempenho dos/as formandos/as em tempo real.
- Identificar dificuldades e ajustar os conteúdos de acordo com os níveis de conhecimento e a evolução de cada formando/a.
- Sugerir materiais de apoio personalizados.
- Criar percursos de aprendizagem diferenciados para cada utilizador.

Casos Práticos

- Duolingo (https://pt.duolingo.com/): site e aplicativo móvel que permite a aprendizagem de diferentes idiomas; utiliza uma abordagem orientada e que mede a performance dos utilizadores ajustando as atividades consoante o nível do utilizador, reforçando os conteúdos que foram menos bem assimilados.
- Khan Academy (https://pt-pt.khanacademy.org/): plataforma de aprendizagem que tem como principal objetivo proporcionar conhecimentos de qualidade e gratuitos a todos os interessados; permite um ensino personalizado sugerindo exercícios com base no desempenho de cada indivíduo.
- Coursera (https://www.coursera.org/) e Udemy (https://www.udemy.com/pt/): plataformas de aprendizagem que estabeleceram fiáveis parcerias com diferentes universidades e que oferecem a oportunidade de frequência gratuita em vários cursos e especializações; são sistemas que recomendam cursos e módulos com base no histórico e interesses do utilizador, permitindo adicionalmente a interação com os demais participantes no curso/ especialização frequentado.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Conhecem ou já utilizaram alguma destas plataformas ou outras que detenham as mesmas características - adaptação de conteúdos ao nível de conhecimento?
- Como avaliam essa experiência?

Microlearning e personalização do ensino

O microlearning é um tipo de abordagem de ensino que divide a totalidade dos conteúdos programáticos a ministrar em pequenas unidades de aprendizagem, focado na agilidade e na utilização de linguagem simples, facilitando assim a assimilação e retenção do conhecimento. É uma estratégia especialmente eficaz em contextos de formação contínua e digital.

Características do Microlearning

- Concisão - sessões curtas e diretas (3 a 10 minutos por módulo).
- Interatividade - conteúdos dinâmicos, apelativos e que apelam ao envolvimento do/a formando/a (vídeos, quizzes, infografias dinâmicas).
- Foco – o conteúdo encontra-se claramente definido e devidamente relacionado com um conceito, tarefa e/ou competência.
- Acessibilidade – possível de ser utilizado em qualquer tipo de dispositivo (telemóvel, tablet, computador) e com conteúdos que usam um tipo de linguagem simples de ler e entender.
- Personalização - possibilidade de aprendizagem ao ritmo do/a formando/a tendo em linha de consideração os seus níveis de conhecimento, preferências de aprendizagem, interesses e disponibilidade.

Exemplos de Aplicação

- Entidades que utilizam vídeos de curta duração para formar equipas.
- Plataformas (LinkedIn Learning) que disponibilizam módulos de aprendizagem rápida.
- Cursos online que combinam vídeos curtos com exercícios interativos.

Benefícios do Microlearning

- Agilidade no processo de aprendizagem – permite a aquisição de conhecimentos de forma contínua e flexível
- Detém baixa manutenção – a sua característica de flexibilidade permite a atualização continua dos conteúdos adaptando-os, se indispensável, às necessidades mais urgentes sendo assim possível retirar, adicionar e/ou substituir conteúdos sem comprometer o processo de aprendizagem.
- Reduz a carga cognitiva associada tradicionalmente aos processos de aprendizagem melhorando assim a retenção da informação.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Como preferem aprender?
- Por meio de sessões curtas diluídas no espaço e no tempo ou com a apresentação de conteúdos extensos realizados de uma só vez?

Chatbots e Assistentes Virtuais na Formação

Os chatbots e assistentes virtuais encontram-se, cada vez mais, presentes na realização de tarefas quotidianas, como seja o caso das compras de bens e serviços realizados online, mas o ensino e a formação também não são exceção. São softwares, devidamente parametrizados, que oferecem suporte imediato e personalizam a experiência do utilizador.

O que são e como funcionam?
São programas baseados em sistemas de inteligência artificial passiveis de realizar conversas fluidas, em tempo real, sejam estas executadas por meio de texto ou voz. Encontram-se configurados para responder diretamente a perguntas, fornecer informações e ajudar no processo de aprendizagem.

Exemplos de aplicação na educação
- Chatbots de apoio aos estudantes – são exemplo as universidades que utilizam chatbots para responder a dúvidas sobre diferentes temas como sejam horários letivos, matérias, recursos, inscrições, entre outros.
- Tutoriais interativos – assistentes como o DeepSeek, Claude, Gemini, CoPilot ajudam a esclarecer dúvidas sobre inúmeros temas incluindo conteúdos de carácter educativo.
- Correção e feedback automático – ferramentas que corrigem exercícios e fornecem sugestões de melhoria em tempo real.

Vantagens dos Chatbots na Formação
- Torna os processos mais ágeis – no que respeita à acessibilidade e interatividade.
- Disponibilidade 24/7 para responder a dúvidas.
- Personalização da experiência de aprendizagem.
- Feedback imediato para os/as formandos/as.
- Redução da carga de trabalho do formador/a.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Consideram que um chatbot pode substituir um/a formador/a em determinadas tarefas?
- Em que situações consideram que poderia ser útil?



Sessão 3 | 2 horas

As plataformas de e-learning interativas, os MOOCs (Massive Open Online Courses) e as diversas estratégias existentes para otimizar a aprendizagem digital são elementos fundamentais para todos aqueles que pretenda retirar o máximo proveito das tecnologias.

Plataformas de E-learning Interativas

As plataformas de e-learning são ambientes virtuais de aprendizagem que reúnem conteúdos educativos, atividades interativas, fóruns de discussão e avaliações. São fundamentais para a formação digital, permitindo um acompanhamento personalizado e maior flexibilidade no processo de aquisição e/ou consolidação de conhecimentos.

Características das Plataformas de E-learning:

- Acesso a conteúdos digitais em diferentes formatos (vídeo, áudio, texto, quizzes).
- Possibilidade de interação entre formandos/as e formadores/as por meio da utilização de fóruns de discussão/ partilha e de chats.
- Avaliação em tempo real e emissão automática de certificados.
- Processo de aprendizagem personalizado, na medida em que é desenvolvido ao ritmo do seu utilizador.

Exemplos de Plataformas de E-learning:

- Moodle – ambiente de aprendizagem modular e dinâmico; sistema gratuito, com um design dinâmico e ambientes de aprendizagem híbridos; a plataforma mais utilizadas por universidades e empresas para formação inicial/ contínua.
- Google Classroom – permite a criação de turmas virtuais, envio de trabalhos e partilha de materiais; sistema que promove a aprendizagem colaborativa, fomenta a comunicação entres formandos/as e formadores/as.

Demonstração Prática:
Deverá ser concedido aos/às formandos/as um período de tempo determinado para que possam livremente aceder a uma destas plataformas e-learning e explorar as suas funcionalidades principais.

Dinâmica – Perguntas para discussão

- Já utilizaram alguma destas plataformas?
- O que consideram essencial para se ter uma experiência de aprendizagem online eficaz?



MOOCs e Ensino Online

Os MOOCs (Massive Open Online Courses – Cursos Online Abertos e Massivos) são cursos de acesso livre e generalizado, frequentemente disponibilizados por universidades de elevada notoriedade e outras entidades/ organizações do setor do ensino e formação. São cursos que visam oferecer a um vasto publico a oportunidade de amplificarem os seus saberes por meio de um processo de coprodução.

Vantagens dos MOOCs

- Democratização do conhecimento
- Acesso a conteúdos de elevada qualidade de forma gratuita ou a um custo reduzido.
- Utilização de metodologias de aprendizagem ativas.
- Possibilidade de obtenção de certificados reconhecidos internacionalmente.
- Diversidade de temas e áreas do conhecimento.

Exemplos de MOOCs

- edX (https://www.edx.org/) – plataforma criada pelo MIT – Massachusetts Institute of Technology e a Universidade Harvard, com cursos gratuitos em diversas áreas como seja programação computacional, liderança, inteligência artificial, estatística, entre outros.
- FutureLearn (https://www.futurelearn.com/) – plataforma europeia de cursos interativos
- Udacity (https://www.udacity.com/) – plataforma focada em cursos de tecnologia e programação.

Demonstração Prática

Deverá ser concedido aos/às formandos/as tempo previamente determinado para que possam livremente aceder a uma destas plataformas e possam analisar como funciona a estrutura de um curso.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Consideram que os MOOCs podem substituir a formação tradicional ou que são complementares?
- Que vantagens e desafios encontram neste modelo de ensino?

Estratégias para otimizar a aprendizagem digital

- Definir objetivos claros – ter um plano de estudos estruturado ajuda os formandos a manterem-se focados.
- Utilizar metodologias ativas – gamificação, storytelling e aprendizagem baseada em problemas para o aumento de interesse e retenção de conteúdos.
- Fomentar a interação – utilização de fóruns, realização de momentos de debate e execução de atividades colaborativas no sentido de se criarem ambientes de aprendizagem mais dinâmicos e significativos.
- Adaptar os conteúdos ao público-alvo – Diferentes estilos de aprendizagem exigem sempre a implementação de abordagens diferenciadas.
- Acompanhar o progresso dos/as formandos/as – realização de um feedback contínuo e personalizado para que a experiência de aprendizagem se torne eficaz.

Sessão 4 | 1 hora

Vídeo Learning e Podcasts



O vídeo learning e os podcasts são recursos dinâmicos que facilitam a transmissão do conhecimento, visto que permitem o enquadramento de conceitos, ilustram boas práticas e incentivam a participação ativa dos formandos.

Criação e utilização de conteúdos audiovisuais

Os conteúdos audiovisuais são recursos preponderantes para construção de processos de aprendizagem eficazes, na medida em que permitem que os/as formandos/as absorvam a informação de uma forma mais clara e estimulante. Os vídeos e podcasts são frequentemente utilizados para:

- Explicar conceitos complexos de forma visual e interativa.
- Reforçar conteúdos através da repetição e da narração.
- Aumentar a acessibilidade da informação de acordo com diferentes estilos e ritmos de aprendizagem.
- Permitir a aprendizagem assíncrona, dando aos/às formandos/as autonomia para aprender de acordo com as suas disponibilidades.

Exemplo Prático

- Um vídeo tutorial que ensina a realizar algo. Exe.: Youtube
- Um podcast que aprofunde determinado tema como por exemplo uma entrevista a uma determinada pessoa de renome.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Que tipo de conteúdos audiovisuais costumam utilizar no vosso dia a dia para aprender a fazer algo, a esclarecer dúvidas ou conhecer outras perspetivas sobre temas diversos?
- O que torna um vídeo ou um podcast mais eficaz?

Boas Práticas na produção de vídeos

A produção de vídeos para a aprendizagem não precisa de ser complexa, mas requer atenção a alguns aspetos fundamentais para garantir qualidade e eficácia.

Dicas essenciais para criar vídeos educativos

- Planeamento – definir um objetivo claro e elaborar um guião para estruturar a partilha coerente da informação.
- Qualidade de Imagem e Som – utilizar boa iluminação e garantir um áudio nítido para melhorar a compreensão e interiorização da informação partilhada.
- Linguagem e Ritmo – manter um tom envolvente, dinâmico e adequado ao público-alvo.
- Elementos Visuais – incluir gráficos, legendas e animações q.b. de forma a tornar o vídeo interativo.
- Duração ideal – vídeos curtos (entre 3 a 10 minutos) visto que são mais eficazes na retenção da informação.

Dinâmica



Realizar um Exercício Prático (*Atividade 1* - descrita no subcapítulo seguinte)

Desenvolvimento de Podcasts

Os podcasts são conteúdos disponibilizados em formato multimédia mais especificamente áudio que permitem transmitir informações e/ou conhecimentos de uma forma flexível e acessível, transformando-se assim numa excelente alternativa também para aqueles que preferem aprender/ conhecer algo enquanto realizam outras atividades (como conduzir, viajar, praticar exercício físico).

Como criar um Podcast

- Escolher um tema relevante e definir o público-alvo.
- Elaborar um guião para manter a estrutura e fluidez da conversa.
- Utilizar um microfone adequado para garantir boa qualidade de som.
- Adicionar música ou efeitos sonoros para tornar o podcast mais envolvente.
- Publicar o episódio em plataformas como Spotify, SoundCloud ou YouTube.

Exemplo Prático

- Análise de um episódio de um podcast para identificação de pontos fortes e aspetos a melhorar.

Dinâmica



Realizar um Exercício Prático (*Atividade 2* - descrita no subcapítulo seguinte)

Conclusão e Reflexão Final

Ao longo desta sessão, houve oportunidade para se refletir conjuntamente sobre o enquadramento dos processos de aprendizagem em contexto digital, assim como de se explorarem diferentes aplicações que transformam de forma contínua o panorama da formação. São tecnologias que oferecem oportunidades infindáveis para uma aprendizagem adaptada às necessidades individuais, proporcionando autonomia e flexibilidade.

No entanto, a tecnologia deve ser usada como um recurso complementar e não como um substituto do papel humano nos processos de aprendizagem. O desafio centra-se na procura de um fino equilíbrio entre a inovação e a interação humana, garantindo que a formação continua a ser um momento significativo e impactante.

Para finalizar, o/a formador/a pode pedir que cada formando/a partilhe uma ideia-chave que reteve, uma explicação de aplicação prática das ferramentas apresentadas ou um compromisso que gostaria de assumir num futuro próximo.

Dia 2 - Sessão Síncrona e Assíncrona (3h)

Sessão 5 | Sessão Síncrona | 1 hora 30 minutos



O/A formador/a deve dar as boas vindas aos/às formandos/as e, de forma a aligeirar o recomeço da formação, pode realizar um jogo interativo online. (*Atividade 3* - descrita no subcapítulo seguinte)

Cloud Computing e Colaboração Online

A mudança digital trouxe novas formas de aprender e de trabalhar em conjunto, tornando os sistemas de armazenamento na nuvem fundamentais para os processos de aprendizagem e a realização de trabalho remoto. A Cloud Computing possibilita o armazenamento, acesso e partilha de conteúdos de uma forma segura e prática, enquanto outras diversas ferramentas digitais ajudam a aprender através da já mencionada coprodução e a interação em tempo real. No entanto, a utilização do armazenamento em nuvem exige também uma atenção especial no que concerne à segurança e privacidade, garantindo a proteção dos dados dos utilizadores.

Utilização de armazenamento na nuvem e partilha de conteúdos

A Cloud Computing refere-se ao uso de servidores remotos com o intuito de armazenar e gerir ficheiros, suprimindo a necessidade de depender de equipamentos físicos. No contexto da formação, o armazenamento na nuvem permite:

- Acesso a materiais e conteúdos a qualquer momento e através de diferentes dispositivos.
- Partilha de documentos e recolha de contributos em tempo real.
- Armazenamento seguro de dados, com a possibilidade de se realizarem backups automáticos.
- Diminuição da necessidade de se deter um espaço físico para armazenamento de múltiplos ficheiros.

Exemplos de Plataformas de armazenamento em nuvem

- Google Drive – Integração com Google Docs, Sheets e Slides.
- Microsoft OneDrive – Office 365 que permite a partilha e edição de documentos
- Dropbox (https://www.dropbox.com/) – plataforma de partilha de ficheiros e colaboração.

Demonstração Prática

Deverá ser concedido aos/às formandos/as tempo, previamente determinado, para que possam livremente explorar uma destas plataformas, criando e partilhando um documento para edição em grupo.

Dinâmica



Realizar um Exercício Prático (*Atividade 4* - descrita no subcapítulo seguinte)

Ferramentas de aprendizagem baseada na coprodução e trabalho remoto

A formação realizada online e a concretização de trabalho em regime de teletrabalho dependem, fortemente, de ferramentas que promovam a interação e a participação de todos os envolvidos no processo. As plataformas de videoconferência, a utilização de quadros interativos e ferramentas de gestão de tarefas são fundamentais para criar ambientes mais dinâmicos e acima de tudo produtivos.

Ferramentas essenciais para colaboração online

- Microsoft Teams e Zoom – realização de reuniões, realização de notas e apontamentos, partilha de ecrã e de documentos, interação em tempo real.
- Google Docs e Microsoft Office Online – partilha e edição colaborativa de documentos, apresentações e folhas de cálculo.
- Miro (https://miro.com/pt/) e Padlet (https://www.padlet.com/) – construção de quadros interativos de brainstorming e organização de ideias.
- Trello (https://trello.com/) e Asana (https://asana.com/pt) – permitem a gestão de projetos e a atribuição de tarefas a cada elemento de uma equipa.

Demonstração Prática
Deverá ser concedido aos/às formandos/as tempo, previamente determinado, para que possam utilizar um quadro interativo (Miro/ Padlet) para a realização de um exercício de brainstorming em grupo.

Segurança e privacidade

A utilização do armazenamento em nuvem e de diferentes ferramentas colaborativas exige particular atenção, no que concerne aos aspetos correlacionados com a segurança e privacidade de dados. A partilha de documentos online podem expor informações sensíveis, tornando fundamental a adoção de boas práticas para proteger os utilizadores e as organizações.

Boas Práticas de Segurança e Privacidade

- Utilizar palavras-passe seguras e ativar a autenticação de dois fatores.
- Definir permissões de acesso adequadas para documentos partilhados.
- Manter os softwares atualizados para evitar falhas de segurança.
- Conhecer as políticas de privacidade das plataformas utilizadas.
- Evitar redes Wi-Fi públicas ao aceder a conteúdos sensíveis.

Demonstração Prática
Deverá ser concedido aos/às formandos/as tempo, previamente determinado, para que possam explorar a configuração de permissões de partilha e de definições de privacidade numa plataforma de armazenamento na nuvem.

Sessão 6 | Sessão Assíncrona | 1 hora

Criação de um Plano de Sessão - Trabalho Assíncrono

De forma a consolidar os conhecimentos adquiridos e aplicar as ferramentas digitais exploradas no decorrer da sessão, o/a formador/a deve solicitar aos/às formandos/as a realização de um trabalho que demonstre de forma inequívoca o uso dos conhecimentos obtidos. Sendo assim, em pequenos grupos ou de forma individual, os/as formandos/as devem desenvolver um plano de sessão de formação, utilizando uma das ferramentas interativas apresentadas.

Orientações para o desenvolvimento de um Plano de Sessão

Cada formando/a ou grupo deverá elaborar um plano de sessão, considerando os seguintes elementos:

- Objetivo da sessão – O que se pretende alcançar com a formação?
- Público-alvo – A quem se destina a formação?
- Metodologia – Qual o tipo de abordagem a utilizar e fundamentação da escolha realizada (ex.: metodologias ativas, ensino híbrido, gamificação)
- Ferramentas digitais – Que plataformas e recursos online serão integrados na sessão?
- Atividades e dinâmicas – De que forma os/as formandos/as serão envolvidos no processo de aprendizagem?
- Critérios de avaliação – Como será medido o impacto da sessão?
- Ferramentas Digitais recomendadas:
- Google Docs/Microsoft Word Online – redação e partilha o documento colaborativo.
- Google Slides – construção de uma apresentação interativa do plano.
- Miro / Padlet / Trello – organização de ideias e definição clara das diferentes etapas.

Cada formando/a deverá desenvolver um documento seguindo as orientações descritas e armazená-lo numa plataforma de partilha, como por exemplo o Google Drive ou OneDrive.

Passos para a Partilha e Feedback:

- Submeter o plano na plataforma indicada pelo formador/a (Google Drive, Moodle, etc.).
- Explorar os planos dos colegas e analisar as abordagens e metodologias aplicadas.
- Comentar e sugerir melhorias, utilizando ferramentas de feedback colaborativo, como seja o caso da ferramenta comentários no Google Docs.
- Melhorar o plano por meio a incorporação das sugestões recebidas.

Após a entrega e análise realizada, cada grupo e/ou formando/a receberá feedback por parte do/a formador/a, com considerações e sugestões de melhoria.



ENCERRAMENTO | Sessão Síncrona | 30 minutos

Reflexão, Avaliação e Conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e ferramentas, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida. Sendo assim, dever ser criado um momento de reflexão sobre os temas abordados, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmo podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados. O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam mais este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Dinâmica

Realizar um Exercício Prático (*Atividade 5* - descrita no subcapítulo seguinte)

Avaliação da Formação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria. Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?

Para finalizar, cada formando é convidado a partilhar com o grupo uma palavra ou uma frase que resuma a sua experiência na formação.

Metodologias de aprendizagem

- Método expositivo e interativo: apresentação de conteúdos associados a espaços de reflexão e debate;
- Demonstrações práticas: exploração de ferramentas e dinâmicas inovadoras;
- Coprodução: dinâmicas de grupo para discussão e análise das metodologias;
- Gamificação: Aplicação de quizzes e desafios para reforçar o conhecimento.

Recursos

- Computador e datashow
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais)
- Acesso a plataformas de e-learning e MOOCs
- Programas de gravação e edição de podcasts
- Serviços de armazenamento na nuvem (google drive, Onedrive, Dropbox)

Avaliação

- Observação da participação dos/as formandos/as no decorrer da sessão;
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade das tecnologias apresentadas;
- Questionário de avaliação do módulo.

Atividades

Atividade 1 – Exercício Prático
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e cada grupo deverá esboçar um pequeno guião para um vídeo educativo sobre um tema à escolha.



Atividade 2 – Exercício Prático
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e cada grupo deverá gravar um breve segmento de podcast (1-2 minutos) sobre um tema discutido na formação. Para o efeito sugere-se a utilização da ferramenta CapCut https://www.capcut.com/

Atividade 3 – Swellgarfo
O objetivo do Scattergories é criar uma lista de palavras originais relacionadas com as categorias aleatórias que começam com uma letra selecionada.

- Para começar: o/a formador/a partilha o ecrã com os restantes participantes e seleciona o ecrã com a janela do navegador Scattergories. Na parte superior central do ecrã, na caixa "Categories" (Categorias), deve premir o sinal de menos e reduzir o número de categorias para seis. Clicar no botão "Reiniciar" no lado direito do ecrã e carregar no botão "Jogar" para começar um jogo.
- Como jogar: No início, é apresentado um número de categorias aleatórias no ecrã. Cada pessoa deve escrever um nome ou um objeto que corresponda ao tópico com a letra da ronda. Por exemplo, se a categoria for "Comida" e a letra for "G", os participantes escreveriam palavras como "Granola" ou "Geleia".

Atividade 4 – Exercício Prático
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos (salas virtuais) e cada grupo deverá colaborar na criação de um ficheiro partilhado, experimentando diferentes funcionalidades da plataforma.

Atividade 5 – Exercício Prático
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos (salas virtuais) e cada grupo deverá aceder a um mural digital (ex.: Padlet) onde devem:

- Listar e fundamentar as ferramentas que mais se destacaram ao longo da formação.
- Partilhar uma ideia ou ferramenta que pretendam aplicar em contexto profissional.

MÓDULO 3

Critérios de avaliação e valorização de competências



MÓDULO 3

Critérios de avaliação e valorização de competências

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Definir os conceitos de: aprendizagem, avaliação e valorização de competências.
- Explorar diferentes tipos e métodos de avaliação.
- Apresentar estratégias de avaliação baseada em competências.
- Integrar abordagens inovadoras para potenciar a valorização de competências.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos a:

- Identificar e aplicar diferentes tipos de avaliação de acordo com o contexto;
- Conhecer estratégias de valorização de competências;
- Desenvolver metodologias de avaliação adaptadas às necessidades dos/ das formandos/as;
- Saber construir e aplicar instrumentos de avaliação correlacionando-os com os objetivos da formação.

Conteúdos Programáticos

- Definição e objetivos da aprendizagem
- Definição e objetivos da avaliação
- Definição e objetivos da valorização de competências
- Avaliação Diagnóstica e Avaliação Formativa
- Avaliação Sumativa e Avaliação baseada em competências
- Autoavaliação e Avaliação por pares
- Avaliação contínua



Estrutura e Tempo de Formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	30m	Definição e Objetivos da Aprendizagem. O que é e como ocorre. Fatores que influenciam a aprendizagem.	Dinâmicas de grupo Exemplos práticos
		S2	1h	Definição e Objetivos da Avaliação. Importância da avaliação. Diferentes perspectivas e abordagens de avaliação.	Exposição interativa Dinâmicas de grupo
		S3	1h	Definição e objetivos da valorização de competências. O conceito de competências e a sua valorização. A aprendizagem formal, não formal e informal.	Exposição interativa Dinâmicas de grupo
		S4	1h	Avaliação Diagnóstica e Avaliação Formativa. Características e objetivos. Aplicação de estratégias para uma avaliação eficaz.	Dinâmicas de grupo
		S5	1h	Avaliação Sumativa e Avaliação Baseada em Competências. Diferenças entre avaliação sumativa e formativa. Estratégias para avaliar competências eficazmente.	Dinâmicas de grupo
2	Sessão Síncrona	S6	1h	Autoavaliação e Avaliação por Pares. Benefícios e desafios. Ferramentas e estratégias de implementação.	Dinâmicas de grupo
		S7	1h	Avaliação Contínua e sua Importância. Promoção de uma cultura de avaliação contínua.	Dinâmicas de grupo
		Encerramento	30m	Reflexão, Avaliação e Conclusões Avaliação da formação.	Dinâmicas de grupo

Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 - Sessão Presencial (4h 30 minutos)

Sessão 1 | 30 minutos

Definição e objetivos da aprendizagem

A aprendizagem é um processo complexo e essencial para o desenvolvimento de cada indivíduo, tornando-se assim no principal meio de aquisição de conhecimentos, competências e atitudes adquiridos ao longo da vida e sempre sob a influencia direta de múltiplos fatores de natureza endógena e/ou exógena. Compreender a forma como os processos de aprendizagem se desenrolam e identificar os elementos que os condicionam é a forma mais apropriada de promover melhoras na prática educativa e adaptá-la às necessidades e características dos/as formandos/as e dos contextos.

O que é a Aprendizagem e como ocorre?

A aprendizagem pode ser definida como um processo contínuo e dinâmico de aquisição e transformação de conhecimentos, comportamentos e competências. É um processo que ocorre através da interação com o meio, da experiência e da prática. Existem várias teorias da aprendizagem que explicam este conceito de formas distintas:

- Behaviorismo: enfatiza a repetição e o reforço como forma de aprendizagem (ex.: aprender através de prémios e castigos).
- Construtivismo: defende que todo o processo de aprendizagem é ativo e que o indivíduo constrói o conhecimento com base nas experiências e na interação social.
- Cognitivismo: destaca a importância do papel da memória, da atenção e da organização da informação nos diferentes processos de aprendizagem.
- Aprendizagem Experiencial: baseia-se na ideia de que se aprende melhor quando se experimentam e aplicam conhecimentos na prática.

Dinâmica – Perguntas para discussão

- Qual o vosso entendimento sobre este conceito?
- Qual das abordagens anteriormente mencionadas vos faz mais sentido?

Fatores que Influenciam a Aprendizagem

Como referido anteriormente, os processos de aprendizagem não acontecem de forma isolada. É possível identificar uma série de fatores internos e externos que acabam sempre por influenciar o seu desenvolvimento e respetivo resultado. Podem ser agrupados em três categorias principais:

Fatores Individuais

- Motivação: a vontade de aprender é um dos principais impulsionadores da aprendizagem. Quanto mais motivado está um indivíduo, maior a sua predisposição para adquirir novos conhecimentos.
- Estilo de Aprendizagem: cada pessoa aprende de maneira diferente. Há quem prefira aprender por meio de conteúdos visuais, outros auditivos ou cinestésicos (aprendizagem pela prática).
- Memória e atenção: capacidade individual de reter e processar.

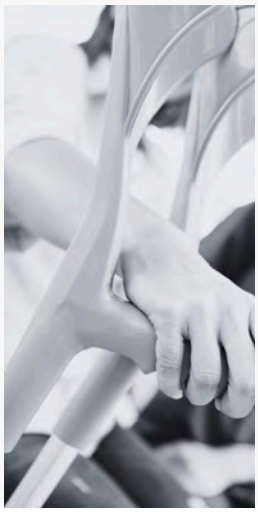
Fatores Ambientais

- Ambiente físico: o espaço onde decorre o processo de aprendizagem é determinante e dessa forma deve ser confortável, com boa iluminação, ventilação e sem distrações;
- Uso de tecnologia: a utilização de ferramentas digitais podem facilitar a aprendizagem, desde que sejam devidamente adaptadas;
- Interação social: a troca de ideias e experiências entre todos os envolvidos favorece um ambiente frutífero de aprendizagem não só do ponto de vista individual como coletivo.

Exemplo prático:
Como melhorar o ambiente de formação no sentido de otimizar o processo de aprendizagem? Pode ser realizado através do desenvolvimento e implementação de diferentes fatores pedagógicos, como sejam:

- Utilização de metodologias ativas, como as descritas no modulo 1 do presente percurso (aprendizagem baseada em projetos ou em problemas).
- Acompanhamento contínuo e construtivo, no sentido de promover e incitar a melhoria do desempenho dos/as formandos/as.
- Identificação e contextualização, na medida em que a aprendizagem se torna mais significativa quando intrinsecamente relacionada com a realidade vivenciada pelos/as os/as formandos/as.




Sessão 2 | 1 hora

Definição e objetivos da avaliação



A avaliação é um processo sistemático de recolha de informação sobre o desempenho, as competências e os conhecimentos adquiridos e/ou consolidados pelos/as formandos/as. Contudo, é importante reter a noção de que não se limita apenas a realizar medições quantitativas ou qualitativas de resultados, e que é simultaneamente uma ferramenta preponderante para compreender como o processo de aprendizagem se está a desenvolver e identificar medidas corretivas necessárias para que os resultados sejam significativos para todos os envolvidos.

Sendo assim, os objetivos da avaliação são per si múltiplos. Em primeiro lugar, o processo avaliativo permite verificar se os objetivos de aprendizagem foram ou não alcançados. Posteriormente, fornece feedback aos/às formandos/as, ajudando-os/as a identificar pontos fortes e áreas que necessitam de melhoria. Por último, a avaliação acaba também orientar o/a formador/a, assinalando se as estratégias e métodos utilizados estão a ser eficazes ou se precisam de ser revistos.

Importância da Avaliação no Processo de Aprendizagem

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Do vosso ponto de vista, por que é que a avaliação é torna determinante no processo de aprendizagem?

Como anteriormente referido, a avaliação não serve apenas para atribuir uma nota ou classificação. É um processo fundamental visto que trás apenso a si uma série de benefícios, a saber:

- Promove a autorregulação – na medida em que ao receberem feedback, os/as formandos/as tornam-se cientes do seu próprio processo de aprendizagem, desenvolvendo assim a capacidade de refletir e ajustar as suas estratégias.
- Fomenta a motivação – visto que quando a avaliação é realizada de forma contínua, os/as formandos/as se sentem mais envolvidos e motivados em corrigir e superar desafios.
- Facilita a personalização do ensino – através da avaliação, o/a formador/a pode identificar as necessidades individuais dos/as formandos/as e adaptar, sempre que necessário, a sua metodologia de ensino.

Diferentes perspetivas e abordagens de avaliação

A avaliação, per si, não é de todo um conceito estático e sendo assim deve ser analisada de diferentes formas, dependendo acima de tudo dos objetivos e do contexto definidos.

Avaliação Sumativa vs. Formativa

- A avaliação sumativa ocorre normalmente no final de um período de tempo de aprendizagem e tem como objetivo classificar ou certificar o desempenho.
- A avaliação formativa é contínua e ocorre durante o processo de aprendizagem, com o propósito de melhorar e orientar o desempenho dos/as formandos/as.

Avaliação Quantitativa vs. Qualitativa

- A avaliação quantitativa utiliza métricas (números e escalas) para medir o desempenho.
- A avaliação qualitativa foca-se na descrição e interpretação do desempenho, frequentemente assente em metodologias de observação e/ou feedback.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Qual destas abordagens consideram mais eficaz no vosso contexto de trabalho?

Sessão 3 | 1 hora

Definição e objetivos da valorização de competências

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Da vossa perspetiva, o que significa a palavra competência?

De forma simples, competências são o conjunto de conhecimentos, aptidões e atitudes que permitem ao individuo desempenhar tarefas, funções ou mesmo resolver problemas de forma eficaz. A valorização de competências consiste, portanto, em reconhecer, desenvolver e aproveitar estas capacidades, tanto em contexto pessoal como profissional.

Os objetivos da valorização de competências facilmente identificáveis na medida em que:

- Promovem o desenvolvimento contínuo – ao valorizar as competências, incentiva-se a aprendizagem ao longo da vida e a adaptação a novos desafios.
- Melhoram diferentes aspetos relacionados com a empregabilidade – reconhecer e certificar competências aumenta as oportunidades no mercado de trabalho.
- Potenciam a autoestima e motivação – quando as competências são reconhecidas, os indivíduos sentem-se mais valorizados e confiantes.

O conceito de competência e a sua valorização

O conceito de competência engloba três dimensões fundamentais e intimamente interligadas:

- Saber (conhecimentos): o que se sabe sobre um determinado tema.
- Saber-fazer (aptidões): como se aplica esse conhecimento na prática.
- Saber-ser (atitudes): como o individuo se comporta e se relaciona com o contexto

Valorizar competências significa, portanto, reconhecer e integrar todas estas dimensões sem exceção. Por exemplo, um/a formando/a pode ter elevados conhecimentos teóricos sobre o processo de comunicação (saber), saber aplicar técnicas de oratória (saber-fazer) e demonstrar empatia ao interagir com os outros (saber-ser).

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Identifiquem uma competência essencial no desenvolvimento do vosso trabalho e expliquem a forma como integra o saber, o saber-fazer e o saber-ser.

A Aprendizagem Formal, Não Formal e Informal

A valorização de competências encontra-se intimamente ligada as diferentes tipos de aprendizagem que os indivíduos vão experienciando ao longo da vida.

Aprendizagem Formal

- Ocorre em contextos estruturados, como escolas, universidades ou ações de formação.
- Tem objetivos claros, planos de sessão definidos e resulta numa certificação.

Aprendizagem Não Formal

- Acontece em contextos organizados sem a formalidade da aprendizagem formal.
- Pode ser desenvolvida através da realização de workshops, ações de sensibilização ou formação em contexto de trabalho.

Aprendizagem Informal

- Espontânea e ocorre no dia a dia, através de experiências pessoais, interações sociais.
- Não tem objetivos pré-definidos nem tão pouco resulta em certificação.

Dinâmica



Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 1* - descrita no subcapítulo seguinte)

Sessão 4 | 1 hora



A avaliação diagnóstica e a avaliação formativa são pilares fundamentais no processo de aprendizagem. Ambas desempenham papéis complementares e essenciais para garantir que os processos de aprendizagem sejam eficazes, personalizados e orientados para o sucesso dos os/as formandos/as envolvidos.

Avaliação Diagnóstica

A avaliação diagnóstica é uma forma de identificar qual o ponto de partida à cerca do nível de conhecimento que cada um dos/as formandos/as detém sobre o tema em causa. Ocorre, geralmente, no início do processo de formação e tem como principal objetivo é identificar os conhecimentos prévios, as competências e as necessidades dos/as formandos/as.

As suas principais características são

- Foco no ponto de partida – permite que o/a formador/a compreenda o nível inicial dos/as formandos/as, identificando lacunas ou pontos fortes.
- Personalização do ensino – por força dos resultados obtidos, o/a formador/a pode adaptar o plano de formação às necessidades específicas do grupo.
- Não é classificativa – O objetivo não é atribuir notas ou classificar conhecimentos, mas sim recolher informação essencial para conseguir orientar de forma correta o futuro processo de ensino.

Avaliação Formativa

A avaliação formativa, por sua vez, acontece ao longo do processo de aprendizagem. Tem como objetivo fornecer feedback contínuo aos/às formandos/as, permitindo em tempo útil a introdução de melhorias no seu desempenho. A título de exemplo, no decorrer de uma formação, o/a formador/a pode aplicar questionários e/ou fomentar momentos de discussão em grupo para perceber o nível de assimilação dos conteúdos até então ministrados.

As suas principais características são

- Foco no processo - na medida em que acompanha a evolução dos/as formandos/as ao longo do tempo, permitindo ajustes imediatos.
- Feedback imediato – permite corrigir erros e ajustar estratégias de aprendizagem em tempo útil.
- Promove a autorregulação – os/as formandos/as tornam-se mais conscientes do seu próprio progresso e dos aspetos em que precisam de melhorar.

Aplicação de estratégias para uma avaliação eficaz

Para que a avaliação se torne numa ferramenta verdadeiramente eficaz em todo o processo de aprendizagem, é essencial que se implemente as estratégias mais adequadas a cada contexto. Sendo assim, poderão utilizar-se ferramentas e metodologias de intervenção diversificadas:

Ferramentas

- Avaliação diagnóstica – utilização de testes, questionários ou mesmo de atividades práticas.
- Avaliação formativa – podem ser potenciadas ferramentas de caráter mais dinâmico e interativo como seja o caso dos portfólios, trabalhos de grupo ou debates.

Metodologias

- Momentos de autorreflexão – incentivar os/as formandos/as a refletir sobre o seu desempenho e a identificar pontos fortes e áreas de melhoria. Por exemplo, no final de uma atividade, solicitar aos/as formandos/as que respondam a perguntas direcionadas sobre o que correu bem e o que poderia ser melhorado.
- Fornecer feedback construtivo – o feedback deve ser claro, específico e orientado para a ação. Por exemplo: ao invés do/a formador/a mencionar que determinado trabalho não apresenta qualidade suficiente sugerir o aprofundamento do tema e a inclusão de exemplos práticos.
- Adaptar a forma de ensinar com base nos resultados obtidos – se o processo de desenvolvido demostrar que a maioria dos/as formandos/as não compreendeu e assimilou determinado conceito, o/a formador/a deve obrigatoriamente rever e ajustar a sua abordagem.

Sessão 5 | 1 hora



Iniciar a sessão com a demonstração de diferenças existentes entre a avaliação sumativa e a formativa. Completar estes conceitos com a identificação de algumas estratégias de avaliação competências eficazes.

Diferenças entre Avaliação Sumativa e Formativa

A avaliação sumativa e a avaliação baseada em competências desempenham papéis importantes, contudo são utilizados em momentos e com objetivos distintos.

Avaliação Sumativa

- Quando ocorre - No final de um período de aprendizagem, como no término de um módulo ou curso;
- Objetivo - Medir o desempenho dos/as formandos/as, atribuindo uma classificação ou certificação;
- Exemplos - Exames finais, testes escritos, trabalhos de grupo;
- Características - Foco nos resultados; Normalmente classificativa; Serve para tomar decisões sobre a progressão ou certificação.

Avaliação Formativa

- Quando ocorre - Ao longo do processo de aprendizagem, de forma contínua;
- Objetivo - Fornece feedback para melhorar o desempenho e orientar a aprendizagem;
- Exemplos - Breves questionários, discussões em grupo, feedback individual;
- Características - Foco no processo; Não é classificativa; Promove a autorregulação e a melhoria contínua.

Dinâmica – Perguntas para discussão



- Qual destes tipos de avaliação consideram mais desafiante, quer seja no papel de formandos/as ou formadores/as? Porquê?

Avaliação Baseada em Competências

A valorização de competências é um processo essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional. Envolve o reconhecimento e a integração do saber, do saber-fazer e do saber-ser, e está intimamente ligada aos diferentes tipos de aprendizagem que cada individuo experiência ao longo da vida.

Na qualidade de formandos/as, é importante estar consciente das competências que cada um possui e de como as podem desenvolver através da aprendizagem formal, não formal e informal. Esta reflexão não só contribui para o aumento de oportunidades de emprego, como também contribui para o crescimento individual contínuo. Por sua vez, na qualidade de formadores/as, é fundamental garantir a aplicação das estratégias mais corretas no sentido de maximizar o potencial de aprendizagem dos/as formandos/as.

Estratégias para avaliar competências eficazmente

Avaliar competências de forma eficaz requer, primeiro que tudo, planeamento e a correta identificação e utilização de diferentes estratégias. Sendo assim, poderão utilizar-se ferramentas e metodologias de intervenção práticas e diversificadas, a saber:

- Análise de estudos de caso, realizar simulações ou role-playing no sentido de avaliar diferentes competências em contexto real e/ou simulados.
- Promover a autoavaliação e a avaliação por pares – incentivar os/as formandos/as a refletir sobre o seu desempenho e a avaliar os demais promovendo o crescimento coletivo e o sentido de espírito crítico. Por exemplo, após uma apresentação em grupo, cada formando/a poderá avaliar o seu próprio desempenho e o dos colegas.
- Criar indicadores de avaliação claros – definição de critérios e níveis de desempenho para cada competência. Por exemplo, para avaliar a competência da comunicação oral, identificar indicadores relacionados com a clareza, organização da informação e capacidade de oratória.
- Fornecer feedback construtivo – o feedback deve ser claro, específico e orientado para a ação. Por exemplo: ao invés de se mencionar que determinado trabalho não apresenta qualidade suficiente sugerir o aprofundamento do tema e a inclusão de exemplos.

Dinâmica



Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 2* - descrita no subcapítulo seguinte)

Dia 2 - Sessão Síncrona (2h 30 minutos)

Sessão 6 | 1 hora



O/A formador/a deve dar as boas vindas aos/às formandos/as e realizar um jogo interativo online. (*Atividade 3* - descrita no subcapítulo seguinte)

Autoavaliação e Avaliação por Pares

A autoavaliação e a avaliação por pares são ambas metodologias que transferem benefícios significativos para o processo de aprendizagem, promovendo a autorreflexão, a colaboração e o espírito crítico. No entanto, também apresentam desafios extremamente interessantes, como é o caso do facto da subjetividade e a necessidade da existência de orientações bastante claras. A título de exemplo, se estas tipologias de avaliação forem desenvolvidas em contexto digital, é essencial utilizar as ferramentas adequadas e definir estratégias claras.

Benefícios da Autoavaliação e Avaliação por Pares

Autoavaliação

- Promove a autorreflexão: incentiva os/as formandos/as a analisar e refletir sobre o seu próprio desempenho, identificando pontos fortes e áreas de melhoria.
- Aumenta a autonomia: ao assumirem responsabilidade pelo desenvolvimento do seu processo de aprendizagem, os/as formandos/as tornam-se mais autónomos/as e proativos/as.
- Melhora a motivação: quando os/as formandos/as compreendem o seu progresso e têm controlo sobre o seu desenvolvimento, sentem-se mais motivados.

Avaliação por Pares

- Fomenta a colaboração: a avaliação por pares promove o trabalho em equipa e a partilha de conhecimentos entre os/as formandos/as.
- Desenvolve o espírito crítico: avaliar os colegas ajuda os/as formandos/as a desenvolver a capacidade de análise e de feedback construtivo.
- Diversifica as perspetivas: por sua vez, receber feedback de colegas oferece diferentes pontos de vista, enriquecendo desta forma o processo de aprendizagem.

Desafios da Autoavaliação e Avaliação por Pares

Apesar dos benefícios, estas metodologias também apresentam desafios:

- Subjetividade: tanto a autoavaliação como a avaliação por pares podem ser influenciadas por percepções pessoais, o que pode influenciar diretamente os resultados obtidos e a torná-los pouco objetivos.
- Falta de experiência: os/as formandos/as podem não estar familiarizados com a prática de avaliação ou feedback, o que pode gerar sentimentos de insegurança ou mesmo alguma resistência na sua implementação.
- Conflitos interpessoais: a avaliação por pares pode, por vezes, criar tensões entre formandos/as, especialmente se o feedback não for dado de forma construtiva.

Dinâmica - Perguntas para discussão



- Já experienciaram autoavaliação ou avaliação por pares?
- Quais os benefícios e desafios?

Ferramentas e estratégias para implementação

Num contexto online, a implementação da autoavaliação e da avaliação por pares exige o uso de ferramentas adequadas e a definição de estratégias claras. Sendo assim, poderão utilizar-se ferramentas e metodologias de intervenção práticas e diversificadas, a saber:

Ferramentas Digitais

- Plataformas de questionários: Google Forms, Microsoft Forms ou Kahoot permitem criar questionários de autoavaliação ou avaliação por pares de forma rápida e interativa.
- Fóruns de discussão: utilizar fóruns em plataformas como Moodle no sentido de promover a partilha de feedback entre os/as formandos/as.
- Ferramentas de colaboração: aplicações como Padlet ou Miro podem ser usadas para criar murais/ painéis colaborativos onde os/as formandos/as podem partilhar e avaliar trabalhos.

Estratégias para Autoavaliação

- Definir critérios claros: disponibilizar aos/às formandos/as uma lista de critérios ou de indicadores que possibilitem orientar o processo de autoavaliação.
- Promover a reflexão estruturada: pedir aos/as formandos/as que respondam a perguntas simples, como sejam O que aprendi, quais os pontos fortes e em que posso melhorar?
- Utilizar diários/ roteiros de aprendizagem: incentivar os/as formandos/as a manter um diário no sentido de registarem o seu progresso e colocarem diferentes reflexões sobre o mesmo.

Estratégias para Avaliação por Pares

- Estabelecer regras de feedback: ensinar os/as formandos/as a dar feedback construtivo, específico e respeitoso.
- Criar pares ou pequenos grupos: organizar os/as formandos/as em pares ou pequenos grupos para que avaliem o trabalho uns dos outros.
- Utilizar indicadores claros: fornecer indicadores que garantam uma avaliação justa e consistente.

Dinâmica



Realizar uma Dinâmica de Grupo (*Atividade 4* - descrita no subcapítulo seguinte)

Sessão 7 | 1 hora

A avaliação contínua não só permite acompanhar o progresso dos/as formandos/as de forma sistemática, como também promove uma cultura de melhoria contínua e acima de envolvimento ativo.

O que é a Avaliação Contínua?

A avaliação contínua é um processo sistemático e regular de recolha de informação sobre o desempenho dos/as formandos/as. Diferente da avaliação sumativa, que ocorre no final de um ciclo de aprendizagem, a avaliação contínua foca-se no processo, permitindo assim a implementação de ajustes e melhorias em tempo real.

Importância da Avaliação Contínua

- Promove a aprendizagem ativa: ao receberem feedback regular, os/as formandos/as tornam-se mais conscientes do seu progresso e das áreas que precisam de melhorar.
- Facilita a personalização do ensino: o/a formador/a tem a oportunidade de identificar as necessidades individuais dos/as formandos/as e adaptar de forma linear diferentes estratégias de ensino.
- Aumenta a motivação e o envolvimento: mantém os/as formandos/as envolvidos na medida em que há um sentimento de reconhecimento e valorização do seu esforço.
- Reduz a ansiedade associada à avaliação: ao substituir ou complementar os momentos de avaliação sumativa, a avaliação contínua diminui a pressão que se encontram comummente associada a momentos finais e únicos de avaliação.

Dinâmica - Perguntas para discussão



- Qual a vossa experiência com este tipo de avaliação?
- Como é que influenciou o vosso processo de aprendizagem?

Como promover uma cultura de avaliação contínua

É determinante ter em conta que promover uma cultura de avaliação contínua é um processo complexo e que exige, acima que tudo e se necessário, a implementação de mudanças relativas à forma de pensar existente assim como às perspetivas de intervenção assumidas quer por parte dos formadores/as como dos/as formandos/as. Para que o resultado obtido seja o mais desejável, deverão ser utilizadas algumas estratégias diversificadas, a saber:

- Envolver os/as formandos/as no processo – incentivar a autoavaliação e trabalhar corretamente a avaliação por pares, para que os/as formandos/as se sintam parte ativa do processo. Por exemplo, criar momentos de reflexão em grupo durante os quais os/as formandos/as partilham a sua aprendizagem e identificam pontos de melhoria.
- Utilizar ferramentas digitais interativas – (ex.: Kahoot, Mentimeter) na medida em que permitem criar momentos avaliativos dinâmicos envolvendo assim os/as formandos/as no processo. Por exemplo, realizar quizzes regulares para apurar a compreensão dos conteúdos ministrados.

- Fornecer feedback construtivo – orientado e focado no progresso, não somente na identificação de pontos fracos. Por exemplo, finda uma atividade, poderá ser enviado um comentário individualizado destacando pontos fortes e sugerindo melhorias.
- Integrar a avaliação nas atividades diárias – este tipo de avaliação não pode ser encarado como um peso extra, como uma tarefa adicional, mas sim como parte integrante do processo de aprendizagem. Por exemplo, incluir tarefas de avaliação no final de cada sessão, como sejam perguntas de reflexão ou breves exercícios práticos.

Dinâmica



Realizar um Exercício Prático (*Atividade 5* - descrita no subcapítulo seguinte)

ENCERRAMENTO | 30 minutos

Reflexão, Avaliação e Conclusões



Chegado ao fim deste percurso de 25horas de formação, é momento de realizar uma reflexão e avaliação sobre toda formação tida. Sendo assim, dever ser criado um espaço, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmo podem ser transpostos para o contexto específico de cada um. Deverá ser também fomentada a partilha de opiniões, dúvidas e sugestões, de forma a consolidar o que se aprendeu e a identificar pontos de melhoria para futuras formações.

Avaliação da Formação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Dinâmica



Realizar uma Dinâmica de Encerramento (*Atividade 5* - descrita no subcapítulo seguinte)

Metodologias de aprendizagem

- Método expositivo e interativo: apresentação de conteúdos associados a espaços de reflexão e debate;
- Demonstrações práticas: exploração de ferramentas e dinâmicas inovadoras;
- Coprodução: dinâmicas de grupo para discussão e análise das metodologias;
- Gamificação: Aplicação de quizzes e desafios para reforçar o conhecimento.

Recursos

- Computador e datashow
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais)
- Ferramentas de gamificação (ex: Mentimeter)
- Acesso a plataformas de e-learning e de ferramentas de avaliação online

Avaliação

- Observação da participação dos/as formandos/as no decorrer da sessão;
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade das metodologias de avaliação e valorização de competências apresentadas;
- Questionário de avaliação do módulo.

Atividades

Atividade 1 – Dinâmica de Grupo
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e propor um momento de reflexão para:

- Identificação de competências adquiridas através da aprendizagem formal, não formal e informal
- Como foram valorizadas essas competências?

Após uma breve discussão, cada grupo deverá partilhar as suas conclusões.



Atividade 2 - Dinâmica de Grupo
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos e propor a criação de indicadores de avaliação para uma competência específica, por exe.: trabalho em equipa ouresolução de problemas. Após uma breve discussão, cada grupo deverá partilhar as suas conclusões.

Atividade 3 – Jogo interativo online https://www.mentimeter.com/
Plataforma que agrega funcionalidades dinâmicas como seja a construção de nuvens de palavras, quizzes, questionários, partilha de ficheiros entre outros. Em função das características dos/as formandos, o/a formador/a deverá construir a funcionalidade que mais se adaptar. Por exemplo, criação de uma nuvem de palavras sobre o tema que mais surpreendeu os/as formandos/as no decorrer da formação.

Atividade 4 - Dinâmica de Grupo
Dividir os/as formandos/as em pequenos grupos (salas virtuais) e promover uma discussão em torno da implementação de metodologias de autoavaliação e a avaliação por pares num curso realizado online. Após uma breve discussão, cada grupo deverá partilhar as suas conclusões.

Atividade 5 - Dinâmica de Grupo https://genially.com/
Plataforma de criação e edição de conteúdos visuais interativos e animados, com o intuito de gerar um elevado impacto junto dos seus utilizadores. Pode ser utilizado para criar imagens, infografias, apresentações, jogos entres outros elementos interativos.
O/a formador/a deverá criar e partilhar o link de um quizze interativo, construído previamente, com os/as formandos/as sobre os temas abordados até então.

Atividade 6 – Dinâmica de Encerramento: Mural dos Desejos e Conquistas
Ferramenta Digital - Padlet (ou outra ferramenta colaborativa, como Miro).
O/a formador/a deverá criar e partilhar o link com os/as formandos/as, dividido em duas colunas:

- Conquistas: O que aprendi e alcancei durante a formação.
- Desejos: O que espero aplicar ou alcançar no futuro.

Cada formando/a deverá aceder ao mural e adicionar dois post-its virtuais: um na coluna Conquistas, descrevendo algo que aprendeu ou uma meta que alcançou durante a formação e outro na coluna Desejos, partilhando um objetivo ou expectativa para o futuro. Podem também comentar ou reagir aos post-its dos colegas, criando um ambiente de interação.
Deve seguir-se um momento de discussão entre os todos, no sentido de promover a participação ativa e criar assim um momento marcante e positivo para o encerramento da formação.

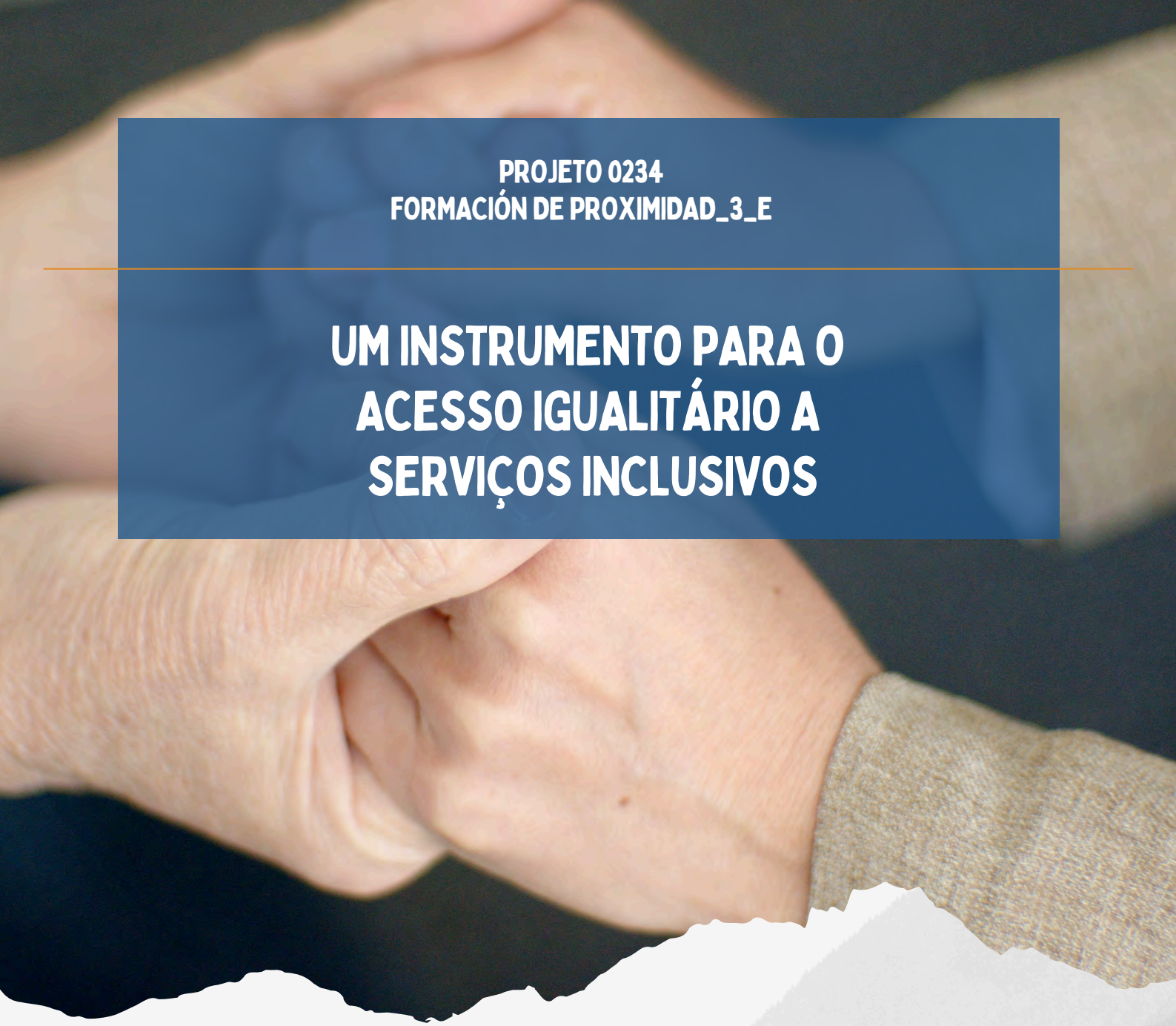






PROJETO 0234
FORMACIÓN DE PROXIMIDAD_3_E

UM INSTRUMENTO PARA O ACESSO IGUALITÁRIO A SERVIÇOS INCLUSIVOS



Interreg
España – Portugal
Cofinanciado por la Unión Europea
Cofinanciado pela União Europeia

FORMACIÓN PROXIMIDAD

Servicios Sociales de Castilla y León
Junta de Castilla y León
ASPRODES Plena inclusión Castilla y León
Fundación intras
Politécnico Guarda
Plena inclusión Castilla y León
ADM Estrela
Município da Guarda