



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

DOCUMENTO ORIENTADOR

ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA (PIP)



**Co-funded by
the European Union**

**ESTE DOCUMENTO TEM COMO PRINCIPAL OBJETIVO
AUXILIAR A CONSTRUÇÃO DO PROJETO DE
INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA (PIP).**

—

**PRETENDE-SE, ASSIM, APRESENTAR OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES
DA ELABORAÇÃO DO PIP, QUER EM TERMOS DE ESTRUTURA,
QUER EM TERMOS DE CONTEÚDO.**

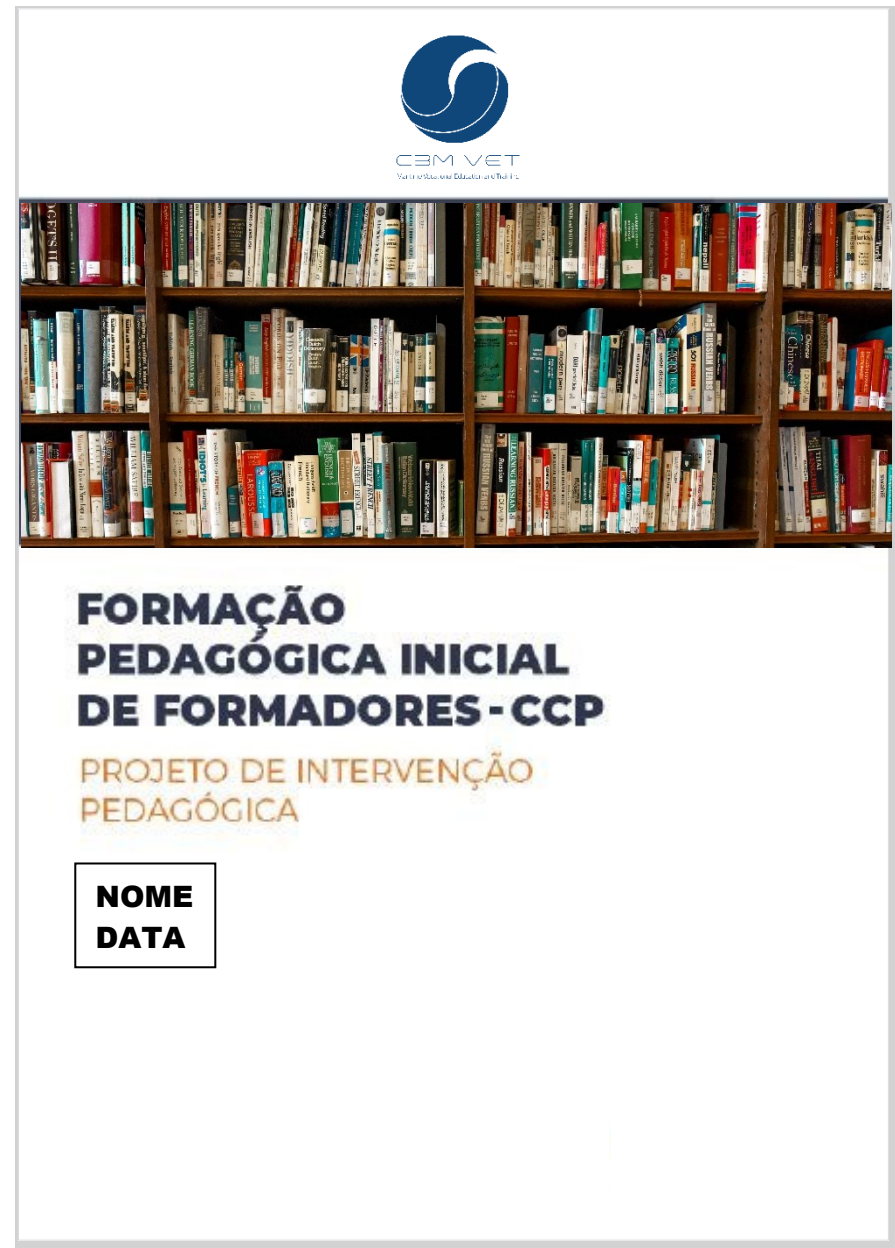
**ENTENDA-SE COMO UM GUIA ORIENTADOR E FACILITADOR,
QUE NÃO PRETENDE LIMITAR A CRIATIVIDADE PEDAGÓGICA DA
SUA CONSTRUÇÃO.**

01. **CAPA**

A capa do documento corresponde à folha de rosto deste trabalho escrito. Esta folha de rosto deverá contemplar as seguintes informações:

- **Tipologia (curso prático);**
- **Título da Ação de Formação;**
- **Nome do(a) Formador(a);**
- **Mês e ano em que a proposta é elaborada.**

01. **CAPA** (EXEMPLO)



02. ÍNDICE

O índice corresponde à lista de itens/tópicos que serão abordados ao longo deste trabalho escrito.

Será a página que se segue à capa e permitirá uma leitura congruente e organizada, deverá conter os seguintes itens/tópicos:

FORMULÁRIO DE ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA (PIP)	
ÍNDICE	
01. ENQUADRAMENTO	03
02. PÚBLICO-ALVO	03
03. MODALIDADE DA FORMAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO	04
04. PERFIL DO FORMADOR	04
05. OBJETIVOS GERAIS	05
06. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	05
07. DURAÇÃO E CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	06
08. ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS	06
09. RECURSOS DIDÁTICOS	07
10. PLATAFORMA COLABORATIVA DE APRENDIZAGEM	07
11. AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS E AVALIAÇÃO DA REAÇÃO/SATISFAÇÃO	08
11.1 AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS	08
11.2 AVALIAÇÃO DA REAÇÃO/SATISFAÇÃO	08

02

03. ENQUADRAMENTO

Qual o enquadramento do tema face às necessidades de qualificação existentes, bem como a mais-valia da área formativa selecionada no contexto profissional e/ou pessoal, ou seja, que competências irá esta Formação desenvolver nos formandos que a frequentarem (ponto de partida, pertinência e finalidade).

“ • Exemplo

Em qualquer contexto de vida, pessoal ou organizacional, estamos constantemente a ser requisitados para fazermos leituras objetivas e fundamentadas da realidade e, como consequência, desenhar a mudança. Nem sempre, contudo, estamos equipados com as competências e as metodologias que nos permitem lidar com tais exigências de uma forma natural e consistente. O mesmo se aplica às pessoas! Seremos capazes de diagnosticar o desempenho de alguém para lhe proporcionar uma caminhada de conquista da autonomia e da produção de resultados com entusiasmo é, hoje, uma vertente altamente valorizada e com uma marca distintiva: LIDERAR! Esta intervenção formativa, de forma dinâmica e vivenciada, visa proporcionar aos participantes uma experiência de treino e apropriação das competências que nos permitem assumir a postura de agentes de desenvolvimento nos diferentes cenários de vida em que nos encontremos.

”

04. PÚBLICO-ALVO

A quem se destina esta Ação de Formação, as condições de acesso e o número máximo de participantes (perfil de destinatários e condições/requisitos de acesso).

“ • Exemplo de destinatários:

O Curso Prático em Liderança destina-se a finalistas de Doutoramento, de Mestrado, de licenciatura em Psicologia, Gestão de Recursos Humanos, Gestão ou a responsáveis por equipas de trabalho, técnicos de organizações e a outros interessados que estejam integrados, ou venham a integrar, equipas de trabalho/projetos.

”

“ • Exemplo de condições/requisitos de acesso:

O Curso Prático de Informática destina-se a (...); Para a frequência com sucesso deste curso os seus participantes deverão ter conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

”


04. MODALIDADE DE FORMAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

De realçar que a formação inicial visa a aquisição de competências indispensáveis para o trabalhador poder iniciar as suas funções e destina-se a trabalhadores recrutados e a recrutar, indivíduos que pretendem iniciar uma nova profissão. Ao passo que a formação contínua promove a atualização, a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores para aquisição e aprofundamento de conhecimentos ou especializações, em consonância com as políticas de desenvolvimento, inovação e mudança das empresas e destina-se a trabalhadores que se encontram no exercício das suas funções.

• Exemplo

FORMULÁRIO DE ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA (PIP)

03. MODALIDADE DA FORMAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO



B-LEARNING

- ☒ FORMAÇÃO INICIAL
- ☐ FORMAÇÃO CONTÍNUA

05. **PERFIL DO FORMADOR**

Este item corresponde à apresentação da nota curricular do Formador, deve resumir a sua experiência académica, formativa, profissional e social pertinente para a Ação de formação a decorrer. Este perfil corresponde também aos critérios de seleção do Formador.

“ • **Exemplo**

Licenciado em Psicologia (Pré-Bolonha) pelo Instituto Superior da Maia, com Especialização em Psicologia Clínica e da Saúde, apresenta uma sólida experiência no âmbito da Formação Profissional Certificada, nos departamentos da Gestão e Coordenação Pedagógica. Exerce a atividade de Formador há mais de 10 anos, com um volume de experiência formativa superior a 4500 horas. Exerceu a função de Conselheiro de Orientação Profissional no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e colaborou, enquanto trabalhador independente, no domínio do reconhecimento e validação de competências em processos de dupla certificação.

Atualmente integra o Departamento Formação Presencial do Instituto CRIAP.

”

06. **OBJETIVOS GERAIS**

Objetivos globais, metas e finalidades a alcançar ao nível do conhecimento / sensibilização / saberes / capacidades requeridas aos formandos no decorrer da Ação de Formação.

“ • **Exemplo**

O Curso Prático em Liderança tem como objectivo geral dotar os seus participantes de conhecimentos teórico práticos sobre a liderança e os estilos de liderança adequados a cada tipo de desempenho.

”

07. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Título do (s) Módulo (s) que compõem a Ação de Formação, bem como a descrição em tópicos dos conteúdos concretos a abordar e carga horária.

“ • Exemplo

Na Formação em Liderança o aluno deve:

- Caracterizar os diferentes estilos de liderança;
- Identificar o estilo de liderança para cada nível de desempenho;
- Aplicar técnicas de desenvolvimento e acompanhamento pessoal e organizacional;
- Desenhar planos de desenvolvimento pessoal e organizacional.

”

08. DURAÇÃO E CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

Designação do módulo, conteúdo e número de horas presenciais, síncronas e assíncronas.

A soma da carga horária por componente (HSíncronas, HPresenciais, HAssíncronas), deverá totalizar as 10 horas totais por módulo. Na distribuição da carga horária, esta terá de assumir sempre pelo menos 1h na componente de formação presencial e 1h na componente de formação síncrona, assumindo-se a carga horária mínima, obrigatória. A soma das duas componente não pode ultrapassar as 3 horas totais. A componente de formação assíncrona, corresponde sempre ao total de 7 horas.

FORMULÁRIO DE ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA (PIP)

07. DURAÇÃO E CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

DESIGNAÇÃO DO MÓDULO 1 10 HORAS	HORAS PRESENCIAIS	HORAS SÍNCRONAS	HORAS ASSÍNCRONAS
Formação	2	1	7

DESIGNAÇÃO DO MÓDULO 2 10 HORAS	HORAS PRESENCIAIS	HORAS SÍNCRONAS	HORAS ASSÍNCRONAS
Técnicas	2	1	7

• Exemplo

09. ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

Descrição dos Métodos e respectivas Técnicas Pedagógicas a desenvolver ao longo da Ação de Formação.

“ • Exemplo

Método Interrogativo: Perguntas direcionadas ao grande grupo; Perguntas abertas de reflexão.

Método Expositivo: Leitura preliminar do material de apoio.

Método Ativo: Brainstorming: Conceito de liderança.

Método Demonstrativo: demonstração da aplicação da técnica nº1 do desenvolvimento pessoal e organizacional.

”

10. RECURSOS DIDÁTICOS

Quais os meios auxiliares pedagógicos a utilizar nas sessões, tendo em consideração o tema e o público-alvo, de acordo com as estratégias metodológicas anteriormente selecionadas.

“ • Exemplo

Esta ação de formação requer:

- Computador funcional equipado com placa de som, microfone, colunas de som e com ligação à internet;
- Sala com boa luminosidade, ventilação, temperatura e isolada de ruídos perturbadores ao bom funcionamento;
- Espaço equipado com todos os recursos didáticos necessários;
- Mobiliário que respeite as regras de ergonomia dos formadores e dos formandos;
- Espaço amplo o suficiente para permitir a concretização de dinâmicas de grupo;
- Fotocópias;
- Marcadores;
- Folhas brancas A3.

”

11. PLATAFORMA COLABORATIVA DE APRENDIZAGEM

Deverá selecionar as atividades a aplicar na plataforma colaborativa selecionada, conjuntamente com o objetivo da sua aplicação.

“ • Exemplo 1

Atividades a Realizar:

- Consulta do cronograma da ação de formação;
- Consulta do calendário de avaliação;

Objetivo: Identificar a estrutura e os contextos de avaliação da ação de formação;

”

“ • Exemplo 2

Atividades a Realizar:

- Uso do chat de conversação;

Objetivo: Identificar ferramentas facilitadoras da partilha de experiências e da realização de trabalhos em grupo;

”

11. LATAFORMA COLABORATIVA DE APRENDIZAGEM (EXEMPLO)

10. PLATAFORMA COLABORATIVA DE APRENDIZAGEM

PLATAFORMA COLABORATIVA UTILIZADA:

	ATIVIDADES A REALIZAR	OBJETIVO
01	Visualização do Vídeo "XXX"	Reconhecer os estilos de parentalidade;
02	Leitura do artigo científico "xx"	Identificar os direitos e deveres do empregador;
03	Consulta do código de trabalho art. (xx)	Identificar o conceito de falta;
04		
05		
06		

12. **AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS E AVALIAÇÃO DA REAÇÃO/SATISFAÇÃO**

AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS

Qual a tipologia e instrumentos selecionados para a Avaliação:

Dos participantes (Formandos):

- **Deverá ser feita a avaliação diagnóstica, avaliação formativa/contínua e avaliação sumativa);**
- **Exemplos dos métodos de avaliação:**
 - **Avaliação diagnóstica: teste diagnóstico;**
 - **Avaliação contínua: grelha de observação dos comportamentos;**
 - **Avaliação sumativa: teste online.**
 - **A classificação final resultará da ponderação de 10% atribuída à avaliação contínua e a ponderação de 90% atribuída à avaliação sumativa.**

12. **AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS E AVALIAÇÃO DA REAÇÃO/SATISFAÇÃO**

AVALIAÇÃO DA REAÇÃO/SATISFAÇÃO

Refletir sobre o processo de avaliação da formação, nomeadamente a importância e o impacto que assume o contexto de avaliação da satisfação do formando; Indicar as metodologias e as ferramentas de avaliação a aplicar na ação.

“ • **Exemplo**

No final de cada módulo irá ser aplicado um inquérito de avaliação da satisfação ao formando, que visa recolher informações sobre a aplicabilidade e pertinência das matérias apresentadas, bem como a adequabilidade da dinâmica aplicada pelo formador durante as sessões.

”

13. **ANEXOS**

Deverá anexar todos os documentos elaborados no âmbito da sua Simulação Pedagógica Final:

- **Manual de apoio (capa, índice, paginação e referências bibliográficas);**
- **Minuta da atividade pedagógica realizada na sessão;**
- **Teste de avaliação + corrigenda**
- **Grelha de avaliação contínua;**
- **Questionário de Avaliação de Satisfação dos Formandos.**