



ESCOLA TECNOLÓGICA E
PROFISSIONAL DE SICÓ



CURSO DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA INICIAL DE FORMADORES



Módulo - O FORMADOR FACE AOS SISTEMAS E CONTEXTOS E PERFIL DE FORMAÇÃO

Formadora: Helena Igreja Pereira

2015

Conteúdo

Objetivos Pedagógicos	5
Pretende-se que no final deste módulo os formandos sejam capazes de:	5
Introdução	6
1. A Evolução da Formação em Portugal	7
1.1 Legislação de enquadramento da formação profissional	11
1.2 O Sistema de Educação em Portugal.....	13
O Sistema de Formação Profissional em Portugal	13
1.3 O sistema Nacional de qualificações /Catalogo	16
2. Caracterização dos sistemas de formação	16
O formador terá, cada vez mais, de estruturar a sua formação na base da flexibilidade, mas sem perder de vista:	17
PROCESSO DE DEFINIÇÃO DE UMA ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO	18
Os componentes da formação: importância e articulação	20
Formação Profissional inserida nos sistemas de Educação – Formação e Trabalho	21
A formação profissional divide-se em duas categorias principais:	23
<i>A reter</i>	23
Educação, pedagogia e aprendizagem ao longo da vida	24
Legislação de enquadramento da atividade de formador	26
Enquadramento legal da atividade de formador.....	26
A reter.....	28
Funções do Formador	28
O Perfil do Formador.....	29
As competências do formador	32
B.Sub . Módulo Aprendizagem.....	34
Conceito e características da aprendizagem.....	35
Fatores Psicológicos da Aprendizagem	37
2.Teorias da Aprendizagem.....	38
2.1 Teoria comportamentalista/ behaviorista	39
2.2 MODELO CONSTRUTIVISTA/COGNITIVISTA	45
2.3 TEORIA HUMANISTA	46
3- PROCESSOS, ETAPAS E FACTORES PSICOLÓGICOS DA APRENDIZAGEM.....	48
3.2 Fatores Intervenientes no Processo de Aprendizagem	49



3.3 Fatores Facilitadores na Aprendizagem de Adultos.....	51
Conclusão	55
Bibliografia	57



A. Formador: Contextos de Intervenção

Objetivos Pedagógicos

Pretende-se que no final deste módulo os formandos sejam capazes de:

- Caracterizar os sistemas de formação;
- Identificar Formação profissional inserida nos sistemas de Educação – Formação -Trabalho;
- Descrever a legislação de enquadramento da Formação Profissional;
- Enunciar as competências e capacidades necessárias à atividade de formador;
- Discriminar as competências exigíveis ao formador nos sistemas de formação.
- Identificar os conceitos e as principais teorias modelos explicativos do processo de aprendizagem;
- Identificar os principais fatores e as condições facilitadoras da aprendizagem;

Introdução

O início da formação profissional em Portugal, oficialmente, teve início apenas na década dos anos 60. Com o seu aparecimento foi introduzida uma nova forma de perspetivar a relação entre quem ensina e quem aprende, passando a dar-se mais ênfase ao formando.

A escola e a formação profissional passaram a ter um único objetivo e comum: *preparação e a permanência na vida ativa.*

Existem três áreas, ou três domínios, importantes que o formador deve ter presente no seu planeamento das sessões de formação e na transmissão de saberes:

1. SABER- SABER (domínio cognitivo);
2. SABER – FAZER (domínio psicomotor);
3. SABER SER OU ESTAR (domínio afetivo).

Desta forma o formador desempenha um papel tripartido:

- 1- É um especialista – transmite porquê fazer;
- 2- É um técnico – demonstra como fazer;
- 3- É um comunicador – reflete o que transmite.

Os formadores devem ser conhecedores das variáveis externas e internas que influenciam as empresas e as pessoas. Deste modo necessitam saber os efeitos das suas práticas para desenvolverem atividades, jogos, exercícios, discussão de casos, entre outros, criando um clima que permita a edificação de descobertas e despertando os participantes para o desenvolvimento de todo o seu potencial.

A aprendizagem é uma das principais características do indivíduo, é esta característica que lhe permite adaptar-se a novas situações. Com esta aprendizagem o indivíduo adquire novos conhecimentos (SABER), novas competências (SABER-FAZER) e novas atitudes (SABER – SER).

“ ...Todo o individuo deseja aprender, criar e desenvolver-se...”

A aprendizagem é um processo de mobilização de saberes pré-adquiridos em ligação com novas informações, que assim são projetados no futuro, vindo, desta forma, alterar ou mesmo originar novos comportamentos.

Ao longo deste manual iremos fazer uma breve abordagem à evolução dos diferentes modelos de aprendizagem e de como se processa essa mobilização de saberes e alteração de comportamentos. Serão também abordados, fatores, etapas e fatores psicológicos da aprendizagem.

1. A Evolução da Formação em Portugal

Embora a formação profissional seja recente, já na idade média a aprendizagem já era valorizada.

Em 1759 Pombal referiu a necessidade de formar negociantes, sendo estruturadas aulas de comércio para se desenvolver competências na área de contabilidade, de equivalências e conversões, entre pesos e moedas de Portugal e outros países. Ficou conhecida a primeira escola técnica oficial de Portugal.

Na **década de 20 do séc. XIX** tornou-se numa preocupação, da classe dirigente, a solução dos problemas de desenvolvimento industrial em novas bases. Esta circunstância reclamava ainda a utilização urgente de mão-de-obra qualificada, impossível de improvisar-se. A primeira Escola Industrial do país foi criada em 1852 no Porto, pela Associação Industrial Portuense.

Na **segunda metade do século XIX**, ganha-se consciência de algumas necessidades no ensino, questiona-se quais os métodos adequados para ministrar os conhecimentos que habilitem as pessoas a possuírem uma especialização. Argumenta-se que o ensino deveria ter uma forma essencialmente prática e ser acompanhado do trabalho manual, apropriado às necessidades de cada especialidade, em oficinas anexa à escola. Mas, apesar destas e doutras medidas, o ensino teórico continuava a marcar passo, porque não

raro a solução dos problemas nacionais do ensino consistia na criação ou supressão de escolas, na alteração dos programas, ou mesmo na imitação do que se fazia “lá fora”, sem atender às capacidades e necessidades da sociedade portuguesa. Não é pois de admirar que o agravamento da situação económica do país impedisse a realização de largas medidas no campo da instrução.

Durante a 1ª **República (1911)**, Brito Camacho referia que “o nosso atraso provém apenas da insuficiência do nosso ensino técnico”. Insuficiência que ontem era um mal e hoje é um perigo, dada a luta de competências que é preciso suportar na concorrência aos mercados de todo o mundo.

O **decreto n.º5029 de Dezembro de 1918** promulga a reforma do ensino técnico. No relatório que o antecede, o ministro Azevedo Neves diz que “o espírito da nossa legislação é desconexo e vário. Não se descortina facilmente o desenvolver progressivo duma ideia ou dum plano assente sobre definidos princípios sociais e pedagógicos.

Durante o período da 1ª República, incrementou-se uma formação profissionalizante na agricultura, no comércio e na indústria. Aumentou-se o número de escolas industriais e comerciais de 27 para 50 escolas, desenvolveu-se o ensino da eletricidade e realizaram-se investimentos consideráveis em equipamentos oficiais destinados à formação dos torneiros e serralheiros e mecânicos.

Na **década de 60**, a indústria portuguesa atingiu uma situação de carência e de excesso de mão-de-obra disponível. As carências constituíam um travão ao seu desenvolvimento e os excessos resultavam do desenvolvimento no chamamento a novas técnicas de fabrico, capazes de competir no mercado dos produtos com indústrias altamente especializadas e automatizadas. Perante estes fatores tornava-se implícita a substituição das técnicas, o que requeria uma ampla formação.

Em 1962 foi criado o Instituto de Formação Profissional acelerada. Com ele propunha-se a elevação do nível profissional dos trabalhadores e o estudo dos problemas de adaptação do trabalho e do homem ao trabalho. Neste ano foi publicado o decreto-**lei 44538 (de Agosto de 1962)** que tinha como objetivos:

- Reconversão dos trabalhadores quando as circunstâncias o justificarem;
- Promover a qualificação profissional dos trabalhadores indiferenciados ou pouco qualificados;

- Contribuir para a recuperação profissional dos trabalhadores parcialmente incapacitados;
- Colaborar com as empresas na formação de pessoal, inclusive para a preparação de monitores;
- Contribuir para a melhoria de adaptação recíproca entre homem e o seu trabalho.

Os cursos inicialmente virados para a indústria alargaram-se posteriormente aos sectores primários e terciários.

A criação da formação alargada foi um acontecimento significativo, na medida em que traduziu uma mudança de atitude dos dirigentes do sistema político. Existiram muitas mudanças significativas na vida das pessoas, o campo e a indústria deixaram de ser “inimigos”, a corrente migratória para a indústria deixou de ser considerada uma desgraça pior que a emigração, passando a ser vista como forma de progresso e bem – estar.

A formação em Portugal começa a ter outro sentido. Tem-se a consciência de que o desemprego tecnológico se situa no âmbito mais vasto da organização do mercado da mão-de-obra e diz-se mesmo que “só com elementos de informação e sistemas de previsão apropriados será possível prosseguir uma política de trabalho que sem atrasos prejudiciais se vá adaptando às mutações constantes da economia”.

Para fazer face aos casos de desemprego, resultantes dos processos de reorganização industrial, estabelece-se toda uma Acção que se oriente no sentido de uma estruturação do mercado de mão-de-obra, dentro do qual se situa a Reclassificação e a Formação Profissional dos trabalhadores. Reconhece-se ainda a importância e a necessidade da Formação Profissional, não só por ela ser considerada altamente rentável, mas porque facilita a promoção social dos trabalhadores, na medida em que é portadora de novos conhecimentos e capacidades que tornam o trabalhador apto ao exercício de funções nitidamente distintas, num escalão mais elevado da hierarquia profissional e social.

Ao analisar-se a situação em Portugal, verificava-se uma nítida falta de pessoal técnico de trabalhadores qualificados e, em contrapartida, uma abundância de pessoal indiferenciado, o que não podia deixar de afetar a produção nacional, ao mesmo tempo que provocava numeroso subemprego e mesmo casos de desemprego que tendiam a agravar-se com o prosseguimento dos projetos de reorganização industrial.



O aparecimento da Formação Profissional relaciona-se ainda com a preocupação do regime com o desenvolvimento do Ultramar: “importará ainda, por certo, ter em vista as necessidades de povoamento e desenvolvimento do Ultramar, susceptíveis de se fazerem também, reflexivamente, na metrópole” (**Decreto Lei n.º 44538 de 23/08/62**).

Com o 25 de Abril de 1974, as condições que tinham criado a Formação Profissional alteraram-se. O país passou a ter um excesso de mão-de-obra pois, para além de sofrer os efeitos da crise internacional, que teve repercussões na redução das exportações, no turismo e principalmente no custo das matérias-primas importadas, sofreu ainda alterações políticas e sociais que o 25 de Abril provocou. Foi, por um lado, o retorno do contingente militar e das populações das antigas colónias de África, por outro, o aumento da taxa de atividade feminina. Embora as condições então existentes pudessem indicar um aumento na procura da Formação, tal não se verificou. O pouco interesse pela Formação poderia residir no facto dos cursos serem essencialmente práticos e não conferirem a “dignidade”, que outro tipo de ensino fornecia, nem possibilitar o acesso a outros ramos de ensino.

A adesão de Portugal à **Comunidade Europeia** foi um marco decisivo para o desenvolvimento da Formação Profissional. As verbas canalizadas através do Fundo Social Europeu alteraram significativamente a política da Formação Profissional. **A partir de 1986** a sua execução deixa de ser essencialmente exercida pelo Estado e passa a financiar-se, em simultâneo, as empresas, para que estas desenvolvam a Formação. A integração da formação nas empresas manifesta-se por inovações no modo como se passa a organizar a Formação e numa maior preocupação com o processo pedagógico, dando-se ênfase a diferentes fases da Formação tais como: planeamento, preparação da sessão e do grupo, desenvolvimento e conclusão.

Os planos de formação passam a referir os objetivos e as atividades a desenvolver e a respectiva programação física e financeira. A fundamentação da sua oportunidade é feita através de um diagnóstico de necessidades, onde são também considerados os recursos humanos, físicos e pedagógicos envolvidos. Há uma maior preocupação quer com as metodologias aplicadas na Formação, quer na avaliação dos formandos, do formador, dos métodos, dos objetivos e do próprio processo de formação.

Na década de 90 o Ministro da Educação “ofereceu” duas respostas educativas: 1) aos adultos que abandonassem precocemente o ensino escolar e que a ele queriam regressar e 2) aos jovens do abandono e do insucesso repetido do ensino escolar que queriam uma segunda oportunidade para obterem a escolaridade obrigatória.

O decreto-lei n.º 74/91, denominado de lei-quadro para a educação e formação de adultos em Portugal, centrou-se no ensino recorrente e na educação extracurricular, contudo, não veio melhorar a educação de adultos.

Através do decreto **66/94 de 18 de Novembro de 1994** regulamenta-se a atividade de formador no âmbito da Formação Profissional, inserida no mercado de emprego, definindo-se os requisitos para o exercício da atividade. A formação pedagógica começou a ser uma das exigências para obter o certificado de aptidão profissional (CAP)

Em **1996**, assiste-se a uma preocupação crescente para elevar a qualidade da formação (acreditação e certificação).

Em 1997, foi criado o Instituto para a inovação na formação (INOFOR), que hoje é o Instituto da Qualidade da Formação, cujo objetivo é a promoção da inovação e da qualidade na formação profissional, e ao qual foi atribuída, entre outras, a responsabilidade da acreditação das entidades formadoras.

Neste início de **século XXI**, constata-se uma boa implementação do que é a Formação Profissional Inicial, mas principalmente, mais contínua e mais especializada. As pessoas já têm alguma formação de base e querem saber cada vez mais, aprender mais.

1.1 Legislação de enquadramento da formação profissional

Tabela de níveis de formação (decisão n.º 85/386/CEE de 16 de Julho de 1985)



- **Lei de bases do sistema educativo**, artigos 16º, 19º, 20, 21 (lei n.º 46/86 de 14 de Outubro);
- **Enquadramento legal da formação profissional** (decreto lei n.º 401/90 de 16 de Outubro);
- **Regime jurídico específico** da formação profissional inserida no mercado de emprego (Decreto lei N.º 405/91 de 16 de Outubro);
- **Regime Jurídico específico** da formação profissional inserida no mercado de emprego (Decreto lei N.º 205/96 de 25 de Outubro);
- **Regulamentação do exercício da atividade de formador** no domínio da formação profissional inserida no mercado de emprego (Decreto regulamentares N.º 66/94 de 18 de Novembro e n.º 26/97 de 18 de Junho);
- **Normas específicas de certificação** respeitantes à caracterização das condições de homologação da formação pedagógica necessária à obtenção do certificado de aptidão profissional (CAP) e das condições de renovação da CAP (Portaria N.º 1119/97 de 5 de Novembro);
- Proposta de Lei da Formação Profissional, visto aprovado em Conselho de Ministros de 12 de Maio de 2004. *O Primeiro-ministro*;

Decreto-lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro - Estabelece o Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento;

Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março - Define o Regime Jurídico dos Cursos de Educação e Educação e Formação de Adultos e das Formações Modulares;

Despacho n.º 13456/2008, de 14 de Maio - Aprova a versão inicial do Catálogo Nacional de Qualificações;

Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio - Regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades incluindo o encaminhamento para formação e o reconhecimento, validação e certificação de competências .

1.2 O Sistema de Educação em Portugal

Organiza-se em três subsistemas diferenciados e com finalidades próprias:

- a educação pré-escolar, complementar e/ou supletiva da ação educativa da família, com a qual estabelece estreita colaboração;
- a educação escolar, que abrange os ensinos básicos, secundário e superior, integra modalidades especiais e inclui atividades de ocupação de tempos livres;
- a educação extra- escolar, que se realiza num quadro aberto de iniciativa múltiplas, de natureza formal e não formal, destina-se a complementar formações escolares anteriores e/ou a suprir as suas lacunas e carências.

O Sistema de Formação Profissional em Portugal

A Formação Profissional é legalmente enquadrada pelo [Decreto-Lei nº 396/2007](#), de 31 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento.

O SNQ adota os princípios consagrados no acordo celebrado com os Parceiros Sociais e reestrutura a formação profissional inserida no sistema educativo e a inserida no mercado de trabalho, fazendo-as convergir em termos de objetivos e instrumentos.

Constituem objetivos principais **do SNQ:**

- Elevar a formação de base da população ativa, possibilitando a sua progressão escolar e profissional.
- Garantir que os cursos profissionalizantes de jovens conferem a dupla certificação, escolar e profissional.
- Reforçar e consolidar o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.
- Promover a qualificação e integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção.
- Promover a coerência, a transparência e a comparabilidade das qualificações a

nível nacional e internacional.

O SNQ define, ainda, as formas de obtenção de qualificação, através de:

- Formação inserida no Catálogo Nacional de Qualificações
- Processos de reconhecimento, validação e certificação de competências
- Reconhecimento de títulos obtidos noutros países

Constituem instrumentos fundamentais de suporte ao SNQ:

- Quadro Nacional de Qualificações
- Catálogo Nacional de Qualificações
- Documentos de registo/comparação das qualificações e competências

O SNQ concretiza os seus objetivos através das seguintes estruturas:

- Centros Novas Oportunidades
- Entidades Formadoras
- Conselhos Sectoriais para a Qualificação

O SNQ define como modalidades de formação de dupla certificação:

- Cursos profissionais
- Cursos de aprendizagem
- Cursos de educação e formação para jovens
- Cursos de educação e formação para adultos
- Cursos de especialização tecnológica
- Formação modular certificada

Modalidades de intervenção Formativa

- 1- e-learning(á distância com Tutoria on-line síncrona e assíncrona; e b-learning(adaptável aos dois modos, com tutoria a distância e presencial)**

Preconiza-se para o desenvolvimento da formação a Distância, a metodologia de eLearning e o formato específico b-Learning (blended-learning — aprendizagens em



alternância entre as componentes a distância on-line e presencial).

As aprendizagens a distância processam-se on-line, através da Internet, utilizando o **ambiente virtual da plataforma tecnológica de suporte à formação.**

A reter....

e-Learning, a distância, com tutoria on-line síncrona (formandos e tutor ao mesmo tempo em comunicação on-line) e assíncrona (nas situações em que a comunicação entre os formandos e o tutor acontece em tempos diferentes). Os participantes aprendem a distância apoiados pelo(s) tutor(es) também ele(s) a distância. Ambos utilizando, para o efeito (aprender e exercer a tutoria), conteúdos, materiais, atividades e as diversas ferramentas disponíveis no ambiente virtual da plataforma tecnológica em que a formação é suportada.

b-Learning, com tutoria a distância e presencial, síncrona e assíncrona. Trata-se de um formato específico, misto, em que a formação a distância on-line alterna com formação presencial, momentos de auto- estudo e realização de trabalhos individuais e grupais.

Presencial, O ensino-aprendizagem processa-se predominantemente de modo presencial. Para o desenvolvimento da Formação totalmente em Presença preconiza-se a utilização de métodos e técnicas pedagógicas Ativas, por forma a prosseguir os pressupostos indicados, nomeadamente facilitar a integração nas novas aprendizagens do conhecimento e das práticas dos próprios participantes. Ao ser menos facilitadora dos processos integrados de aprendizagem, esta metodologia deverá acontecer apenas com carácter excecional.

1.3 O sistema Nacional de qualificações /Catalogo

A criação do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), realizada no âmbito do processo de reforma da formação profissional e da criação do Sistema Nacional de Qualificações (DL n°396/2007), teve por base um conjunto de premissas:

A necessidade de integrar e articular as qualificações obtidas no âmbito dos diferentes subsistemas de educação e formação (educação, formação profissional, ensino superior), num quadro único;

A importância de valorizar e considerar as competências adquiridas em contextos não formais e informais;

A melhoria da legibilidade, transparência e a comparabilidade das qualificações;

A valorização da dupla certificação associada sobretudo às qualificações de nível secundário;

Garantir a articulação com o Quadro Europeu das Qualificações (QEQ), designadamente na utilização do QEQ como um instrumento de referência para comparar os níveis de qualificações dos diferentes sistemas de qualificações na perspetiva da aprendizagem ao longo da vida.

2. Caracterização dos sistemas de formação

Se a formação procura fazer a ponte para o mundo do trabalho, o formador deverá ter em consideração que, ao dar resposta às necessidades de hoje está a condicionar o futuro. Para que os alicerces desse futuro consigam resistir aos obstáculos do mundo do trabalho, há que ter em conta a experiência adquirida pelas pessoas e a partir dela transmitir-lhes capacidades para que evoluam.

A concepção da formação não deverá então restringir-se aos aspetos de conteúdo e/ou de forma, mas deve ser coerente com os objetivos e métodos que se querem utilizar e favorecer a geração de ações que conduzam ao sucesso dos objetivos definidos. Em vez de tentar adaptar os participantes ao programa é este que deve ser adaptado à variedade



de aptidões e interesses dos formandos. Isto significa que o formador deve ser capaz de entender e, como tal, atuar de maneira a satisfazer uma vasta gama de interesses.

O Formador deve ter em conta as *necessidades*, a *inteligência* e o *temperamento* dos participantes e não partir da ideia de que os conteúdos do programa têm que ser aprendidos por todos, sem considerar os ambientes de trabalho e as vivências que têm a ver com as circunstâncias das suas vidas.

Pode partir-se das atividades individuais ou de grupo, o que pressupõe um esquema prévio e requer muito mais trabalho do que o exigido nos esquemas formais, na medida em que não é fácil prever com segurança a direção que os participantes irão seguir na sua tentativa de compreensão. A preparação requer, por isso, que se preveja uma grande variedade de possibilidades porque não é aconselhável que, posto perante uma questão, o formador diga com frequência que vai pensar no assunto e que dará a resposta no dia seguinte, porque desse modo quebra o entusiasmo.

2.1 Pressupostos para a definição da estratégia de formação

O formador terá, cada vez mais, de estruturar a sua formação na base da flexibilidade, mas sem perder de vista:

• A POPULAÇÃO A QUE SE DESTINA

- Nível etário
- Habilitações literárias
- Experiência profissional
- Outros pré-requisitos

• OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS a serem alcançados no final da formação.

• CONTEÚDOS TEMÁTICOS

• MEIOS DE ENSINO/APRENDIZAGEM



- São todos os recursos materiais, técnicos e tecnológicos (instalações, equipamentos, métodos e técnicas).

• OS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

- Previamente definido, não interessa formar sem fazer o controlo dos resultados alcançados;

PROCESSO DE DEFINIÇÃO DE UMA ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO



Definir os resultados esperados da formação

População alvo : Características; Expectativas;
motivações; conhecimentos

Programa:
Quais as etapas?
Caminhos a seguir?
objectivos atingir?

Conteudos a Transmitir:
Que tipo de saber a utilizar

- Selecionar/aplicar os métodos /técnicas em função dos objectivos e dos conteúdos;
- Conceber suportes pedagógicos;
- Prever e conceber instrumentos de avaliação

Os componentes da formação: importância e articulação

1. Formandos

São os principais intervenientes da Ação de formação, dado que são eles que a justificam.

É em função dos formandos que o formador deve mobilizar todos os seus conhecimentos.

2. O Formador

Compete a este, a gestão e articulação de todas as componentes da situação formativa, em função do objetivo geral da Ação, de forma a garantir a concretização da aprendizagem.

3. O Tempo

Corresponde à duração pré-determinada para a preparação, planificação, decorrer da Ação, bem como de toda a formação.

4. O Espaço

Corresponde ao local da formação e as suas características envolventes (transportes, apoios técnicos e logísticos da sala, a luminosidade e o ruído, *etc.*).

5. O Tema / Conteúdos / Programa

Necessita estar de acordo com o referencial da formação.

6. Os Métodos e Técnicas Pedagógicas

O formador para animar e dinamizar a formação e o grupo deve utilizar métodos e técnicas pedagógicas.

Formação Profissional inserida nos sistemas de Educação – Formação e Trabalho

Para que a formação profissional não seja encarada pelo adulto como um “fardo”, é necessário que através de um movimento dialéctico Ação – reflexão -Ação, seja possível construir modelos racionais, que desencadeiem um processo evolutivo e permitam a aquisição de competências técnicas e sociais, que tenham em conta o presente, sem descurar o futuro.

É preciso adequar a formação dos indivíduos às novas exigências do mundo do trabalho, ao desafio das novas tecnologias e às novas responsabilidades que a cada um são exigidas.

Formação Profissional

O conceito de Formação Profissional pode ser sistematizado do seguinte modo: *conjunto de atividades que são organizadas e desenvolvidas com o objetivo de habilitar as pessoas no desempenho de determinadas profissões, ou seja, proporcionar aos indivíduos em situação de formação, oportunidades e meios para que adquiram:*

- ☐ **Conhecimentos - o "saber - saber";**
- ☐ **Capacidades práticas - o "saber - fazer";**
- ☐ **As atitudes e comportamentos - o "saber - ser";**
- ☐ **Conhecimentos, capacidades e atitudes que permitam o "saber - evoluir".**

Eis uma breve descrição dos vários domínios do saber:

SABER - SABER

Conjunto dos conhecimentos, gerais ou especializados, relativos a um domínio disciplinar científico, técnico ou tecnológico, geralmente designados por conhecimentos teóricos.

SABER - FAZER



Domínio dos instrumentos e métodos cuja utilização é necessária para um bom desempenho profissional. É o conjunto de capacidades práticas, integrando a utilização de instrumentos, equipamentos e métodos. Refere-se à operacionalização dos saberes técnicos, tecnológicos e científicos.

SABER - SER / ESTAR

Conjunto de competências sociais e relacionais (atitudes e comportamentos) necessárias ao exercício de qualquer função.

SABER EVOLUIR

Conjugação de conhecimentos, capacidades e atitudes que visam a adaptação a novas situações

A Formação profissional é então entendida como “conjunto de atividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento exigidas para o exercício das funções próprias de um a profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo da atividade económica”.

A partir desta definição constatar-se-á que existe uma situação de aprendizagem diferente em relação à situação de ensino:

Conceptual – formando e formador numa sessão de formação cujo objetivo é entrar ou permanecer no mundo do trabalho em vez de aluno e professor numa aula, com transmissão de conteúdos curriculares;

Público – alvo - Adultos em vez de crianças e jovens;

Aprendizagem – processo constante, por descoberta, de aprofundamento de competências, em vez de uma imposição de conhecimentos curriculares;

Método – Cativo (por Ação) em vez de expositivo (passivo de receção);

Duração – uma sessão inserida num módulo com um tempo delimitado e horas em vez de uma aula ao longo de um ano lectivo;

Relação pedagógica – O formador mantém uma relação profissional mais próxima com o formando do que a relação entre professor e alunos;



Avaliação – Diagnóstica, contínua (formativa) e sumativa em vez de exclusivamente sumativa.

A formação profissional divide-se em duas categorias principais:

1. **Formação Inicial**- visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício duma aprendizagem;

2 . Formação Continua *permite*:

- Aumentar ou manter o desempenho profissional dos activos, através da aquisição e melhoria de competências, profissionais e sociais, no âmbito da profissão exercida –

APERFEIÇOAMENTO;

- Reforçar, desenvolver e aprofundar práticas, atitudes e comportamentos ou conhecimentos adquiridos durante a formação profissional, de base ou inicial, necessários ao melhor desempenho de tarefas profissionais específicas – ***ESPECIALIZAÇÃO;***

- Habilitar pessoas para mudarem de profissão, ou seja, dar-lhes uma qualificação diferente para exercerem uma nova atividade profissional – ***RECONVERSÃO;***

- Atualizar ou desenvolver novos conhecimentos, práticas, atitudes e comportamentos dentro da mesma profissão devido aos progressos científicos e tecnológicos – ***RECICLAGEM;***

- Elevar o nível de qualificação no escalonamento hierárquico profissional – ***PROMOÇÃO;***

- Preparar as pessoas deficientes para uma profissão, nova ou não, ajustada às suas aptidões e capacidades físicas – ***REABILITAÇÃO.***

A reter...

A formação profissional visa uma mudança ativa nos comportamentos e nas atitudes dos adultos que, por definição, são motivados de forma intrínseca.

Formar um adulto não é apenas atualizar ou relembrar os conhecimentos teóricos mas principalmente partir do perfil de cada formando, do que já sabe e precisa de saber, saber fazer, saber ser, para se movimentar na sociedade, quer pessoal como profissionalmente.

Educação, pedagogia e aprendizagem ao longo da vida

Segundo Emile Durkheim (1858-1917) a **educação e a pedagogia** são dois conceitos distintos. O autor descreve educação como todo o percurso escolar enquanto a **pedagogia** estuda os modos de aperfeiçoar a educação e destina-se a crianças e jovens.

O conceito de **Aprendizagem** tem fomentado várias definições consoante as várias teorias. Contudo, surge como um processo integrado no qual um indivíduo se mobiliza no sentido de uma mudança nos domínios cognitivo, psicomotor e afetivo.

Aprender é de facto acrescentar, alterar, aperfeiçoar o que se sabe, o que se sabe fazer e como se está perante a vida e/ou o mercado de trabalho. Se a escola tem um papel secundário, de socializar as crianças para se lançarem no mundo profissional, é também verdade que, mais tarde ou mais cedo, os adultos sintam a necessidade de rever conhecimentos, aperfeiçoar novas competências, apreender novas formas de estar com os outros.

A Educação dos adultos / Andragogia - permite colmatar falhas no percurso escolar e consequentemente, no percurso laboral.

Em 1935, Malcom Knoweles inicia a sua reflexão sobre a educação de adultos, referiu a pedagogia como paralela à Andragogia, sendo o aprendente o agente ativo da sua própria aprendizagem. O autor ainda identificou cinco pressupostos chave para a educação de adultos:

1. **Conceito de aprendente** – é aquele que (quer) aprende: é responsável pela sua própria aprendizagem na medida em que estabelece o seu percurso educacional;
2. **Experiência do aprendente** – é o ponto de partida da formação que permite chegar de forma mais eficaz ao perfil de saída, sendo qualificada de **quantitativa** (contabilizando os anos de vida) ou **qualitativa** (reflectindo a multiplicidade de papéis desempenhados em determinados contextos da existência);
3. **Disponibilidade para aprender** – o adulto está mais receptivo à aprendizagem porque pretende superar lacunas profissionais, sabe que será sempre benéfica para o seu quotidiano;
4. **Orientação para aprender** - centrada na aplicação de uma tarefa ou na resolução de um problema prático e concreto;
5. **Motivação para aprender** – é principalmente de cariz interno (auto-estima, melhor qualidade de vida, reconhecimento, autoconfiança), podendo também ser de índole externo (melhor trabalho, aumento salarial, etc.).

Em síntese...

O modelo Andragógico pressupõe uma nova visão do adulto, enquanto agente activo na sua aprendizagem e responsável pelo seu percurso no (novo) caminho da auto-formação.

	Modelo Pedagógico	Modelo Andragógico
Aprendizagem	Centrada nos conteúdos impostos e obrigatórios	Centrada no que necessita de saber para resolução de problemas quotidianos
Relação professor /aluno	O professor é o centro da aprendizagem, decide os conteúdos, os métodos e avaliação da criança	O adulto organiza e gere a sua aprendizagem, é autodidacta
Experiência	A criança tem que assimilar o plano curricular obrigatório.	O adulto parte da experiências que enriquecem as suas aprendizagens
Vontade de aprender	Tem que obedecer às regras para obter aproveitamento e êxito	O adulto é estimulado para aprendizagem quando percebe a utilidade da mesma
Motivação	Externas (boas notas, apreciação do professor)	Interna (auto - estima, melhor qualidade de vida) Externas (salários...)

Legislação de enquadramento da atividade de formador

Enquadramento legal da atividade de formador

A aposta, indispensável e necessária, na melhoria da qualidade da Formação Profissional, implica uma maior exigência na qualidade da formação dos formadores e a



regulamentação das condições do exercício da atividade dos formadores. Por outro lado, passa a ser reconhecida à Formação Profissional uma importância estratégica, enquanto espaço privilegiado para a aquisição de conhecimentos, exigidos para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões e capazes de assegurar a mobilidade e a capacidade de adaptação a novas organizações de trabalho e a novas profissões. Neste processo a qualidade dos formadores é, unanimemente, considerada um pilar fundamental no desenvolvimento da formação.

No enquadramento jurídico atual, para ser formador é necessário um conjunto de requisitos cumulativos que incluem a preparação psicossocial do indivíduo, a formação científica e técnica e, ainda, a preparação ou formação pedagógica, adaptadas ao nível e contexto em que se desenvolve a formação. A certificação dos formadores, para além da preparação psicossocial do indivíduo, envolve, assim, duas vertentes intrinsecamente ligadas e determinadas para a qualidade do processo formativo:

- certificação da aptidão pedagógica;
- reconhecimento da capacidade técnica.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) foi designado entidade certificadora responsável pela certificação de formadores. Nesta qualidade, o IEFP iniciou o processo de certificação da aptidão pedagógica dos formadores, cabendo, complementarmente à entidade formadora, verificar se as competências técnicas dos seus formadores são adequadas aos conteúdos e ao nível de formação, das ações que desenvolvem.

Cabe ainda ao IEFP gerir uma Bolsa Nacional de Formadores. Assim, todos os formadores devidamente certificados podem solicitar a sua integração na bolsa de formadores, a qual estará disponível para as entidades gestoras, formadoras e beneficiárias de formação.

O Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 18 de Novembro, e de acordo com o estabelecido nos Decretos-Lei n.º 401/91 e 405/91, ambos de 16 de Outubro, procura regulamentar o exercício da atividade de formador no âmbito da formação inserida no mercado de emprego, sabendo-se que a qualidade da formação deve ser alicerçada na consolidação e dignificação da função de formador. É neste Decreto que encontramos claramente



definido o que legalmente se entende por **Formador**:
“(…) o profissional que, na realização de uma acção de formação, estabelece uma relação pedagógica com os formandos, favorecendo a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamento, adequados ao desempenho profissional” (n.º 1 do Art.º 2º)

Competências e capacidades do Formador

Formar é favorecer o desenvolvimento global da personalidade de um adulto em formação. Com efeito, ser formador não é apenas ministrar saberes teóricos, mas desenvolver competências e modificar atitudes a partir das experiências e dos conhecimentos adquiridos do formando. Ser formador implica pensar atempadamente (preparação) para agir de um modo mais eficiente (animação) e avaliar a eficácia de todo o processo de formação.

O formador além de ser um especialista numa área (saber-saber) deve demonstrar as suas competências técnicas (saber fazer), como também saber interagir com as pessoas, nomeadamente os adultos (saber ser).

A reter...

Para além de conduzir a sessão e transmitir conhecimentos, as funções do formador são bem mais vastas e complexas, destacando-se o Planeamento, a Animação da Sessão e a Avaliação da Aprendizagem.

Funções do Formador

Para que o formador consiga desempenhar cabalmente o seu papel, é imprescindível que desempenhe com eficácia as seguintes funções:

Funções do Formador

1. ^a Planear – preparar a formação	2. ^a Animar - Desenvolvimento	3. ^a Avaliar – Avaliação da formação
<ul style="list-style-type: none"> Análise e caracterização do projecto da acção de formação: Objectivos; perfis de entrada e de saída; programa; condições de realização Constituição do dossier da acção de formação/processo de turma. Concepção e planificação do desenvolvimento da formação: Objectivos, conteúdos, Tempo, actividades, métodos e Técnicas pedagógicos; recursos didácticos; documentação de apoio; avaliação. Elaboração dos planos de sessão. 	<ul style="list-style-type: none"> Condução do processo de formação/aprendizagem; Desenvolver os conteúdos; Estabelecer e manter a comunicação e a motivação dos formandos; Gerir o tempo e os meios materiais; Utilizar os recursos didácticos. Gestão da progressão na aprendizagem realizada pelos formandos; Utilizar os instrumentos de avaliação, reajustando se necessário. 	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação final dos formandos; Avaliação do processo formativo; Utilizar os diferentes tipos de avaliação: <ul style="list-style-type: none"> Inicial; Formativa (continua) Sumativa Reestruturação do plano de desenvolvimento da formação.

O Perfil do Formador

O **Perfil do Formador** nem sempre é consensual. Mas, independentemente das diversas opiniões, parece não haver muita divergência quanto à necessidade de encontrar uma pedagogia aberta à evolução, à mudança e à utilização de métodos e processos que se adaptem à realidade do participante. Contudo, mesmo os formadores com uma atitude mais aberta, recorrem com frequência a métodos tradicionais. Isto acontece porque o formador que não domine as reacções dos formandos resiste, naturalmente, à utilização



de métodos mais inovadores porque eles enfraquecem o seu controlo e aumentam o espaço de intervenção dos participantes.

As pessoas mudam, os grupos transformam-se e os objectivos, de acordo com as necessidades e as alterações tecnológicas, são constantemente alterados, o que requer mudanças e actualizações de harmonia com as conveniências e exigências dos participantes, dos organismos onde estão inseridos e, claro, da conjuntura. Isso requer uma actualização constante em termos técnicos e pedagógicos. O contacto com a panóplia de pessoas e o confronto de ideias que isso proporciona dá ao docente a possibilidade de, a todo momento, ir modificando, corrigindo ou confirmando definitivamente muitas opiniões e, quando é humilde, reconhecer-se na célebre frase atribuída a Sócrates... *“Só sei que nada sei”*.

A postura de um formador em sala de formação deve reflectir a sua postura pessoal. Não há mandamentos absolutos para quem deve falar em “ público”, mas poder-se-á apontar algumas dicas para ultrapassar o “receio”.

Enfrentar o medo de falar em público - Ter consciência da (s) causa (s) da falta de preparação cognitiva, tiques nervosos, etc., é meio caminho andado para superar qualquer situação; os primeiros cinco minutos passam rapidamente, e, de repente a pessoa já se sente confiante;

Dominar o assunto – é necessário pesquisar para ter uma percepção detalhada do tema, podendo simular possíveis perguntas do público;

Elaborar um plano – Fazer um esquema do que se vai dizer, em quanto tempo, para quem, onde, em que suporte, sem nunca esquecer que qualquer comunicação tem uma introdução, um desenvolvimento e uma conclusão;

Ter um plano B – Exercícios, bibliografia extra, ou algum teste de diagnóstico para testar os pré-requisitos do tema seguinte abordar;

Saber gerir o tempo – é uma competência do formador que se adquire com a experiência, mas que permite equilibrar e otimizar o tempo para a transmissão de conhecimentos e o tempo de os pôr em prática;

Cuidar da imagem – Sentir-se à vontade, confortável tendo sempre o cuidado de se “aproximar” das características do público -alvo;

Criar empatia com o público – A postura deve demonstrar calma, tranquilidade, organização nos conhecimentos a transmitir;

Comunicar de forma não verbal – olhar para todos os formandos (tipo “radar”), sem excluir ninguém; não deve cruzar os braços, porque pode transmitir uma ideia de reprovação ou nervosismo; ter sempre um sorriso, ser humilde; falar de si e das suas experiências, para ilustrar o que pretende comunicar;

Responder objectivamente às perguntas – Não rodear as respostas , pois pode levar à desmotivação dos formandos;

Não ficar sentado em formação – A única excepção será viável se o formador tiver de demonstrar ou executar uma tarefa muito precisa e necessitar de se apoiar;

Não virar as costas aos formandos - para escrever no quadro, o formador deve-se colocar de lado, para não perder o contacto visual; em casos extremos, é possível estar de costas se o tempo não for demasiado mas mantendo sempre o diálogo com os formandos;

Projectar a voz – Deve-se imaginar que está a falar com uma pessoa que se encontra num dos cantos da sala, mas sem nunca forçar a voz;

Criar o seu próprio estilo – Não há postura ideal, como também não existe formador ideal. Com a experiência, o recém - formador torna-se mais confiante, mais seguro dos seus métodos e técnicas, ou seja um bom comunicador

As competências do formador

Competências são um “conjunto estabilizado de comportamentos a nível cognitivo, psicomotor ou afectivo, que habilitam o indivíduo para realizar uma actividade, uma função ou uma tarefa específica” (CIME, 2001: 19)

Tal como a competência de um responsável pela produção numa empresa se avalia pela escolha dos métodos e por uma boa utilização dos equipamentos que possui, a do formador mede-se pela maneira como organiza as acções de formação e pelo modo como selecciona os métodos e técnicas mais adequados àqueles a quem se dirige e aos objectivos a atingir.

Uma boa acção de formação deve contribuir para a recriação das organizações e ser um factor de desenvolvimento dos que nelas trabalham. Deverá dar às pessoas a possibilidade de adquirirem ou aperfeiçoarem os seus conhecimentos, as qualificações e os comportamentos que lhes permitam assumir, com competência, as funções actuais e as que lhes vierem a ser exigidas no futuro.

Recentemente dá-se maior ênfase à formação profissional em contexto de trabalho, mas não se pode ignorar o que deve dar particular importância ao desenvolvimento de competências individuais genéricas, tais como:

1. Capacidade de comunicação;
2. Eficácia pessoal;
3. Poder de adaptação

Os seguintes quadros indicam as competências técnico-profissionais, competências pedagógicas, competências sociais e relacionais.

Competência

Técnico-profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de compreender e integrar-se no contexto técnico em que exerce a sua actividade; • Dominar a sua área de actividade no domínio técnico e tecnológico. • Manter-se actualizado; • Ser capaz de se adaptar a diferentes contextos organizacionais e grupos de formandos; • Ser capaz de planificar e preparar sessões de formação; • Ser capaz de conduzir o processo de formação/aprendizagem em grupos de formação; • Ser capaz de gerir a progressão na aprendizagem dos formandos; • Ser capaz de gerir a progressão na aprendizagem; • Ser capaz de avaliar a eficácia da formação.
Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de transmitir conhecimentos; • Incentivar atitudes e comportamentos; • Desenvolver competências; • Funcionar como facilitador da aprendizagem
Relacionais e Sociais	<ul style="list-style-type: none"> • Saber estar em situação profissional no posto de trabalho, na empresa/organização e no mercado de trabalho; • Possuir capacidade de relacionamento com os outros;



B.Sub . Módulo Aprendizagem

Conceito e características da aprendizagem

Conceito de aprendizagem

Desde sempre se aprendeu e se ensinou e por isso mesmo, desde sempre o Homem se interrogou sobre a natureza deste processo. Na sociedade actual, em que a mudança se processa de forma aceleradíssima, conhecer a natureza da aprendizagem e a forma como esta se processa, é uma tarefa cada vez mais urgente.

A primeira pergunta que se nos coloca é sobre a definição deste conceito. O que queremos dizer exactamente quando falamos de aprendizagem? Apesar de ser um termo de uso corrente no nosso vocabulário, certamente que teremos de pensar um pouco para o definirmos.

Quando aprendemos a comer sozinhos, a andar de bicicleta, a jogar às cartas, ou a trabalhar com um computador, estamos a modificar o nosso comportamento em relação ao estado anterior (de desconhecimento).

A aprendizagem pode ser um processo interno que ocorre dentro do indivíduo, pelo que não é directamente observada. Exemplo disso são os formandos que quando perante a realização de um teste, não conseguem expor tudo o que aprenderam. Dai a necessidade de se analisar os fatores intervenientes no processo e as condições facilitadoras da aprendizagem.

1.2 Características da aprendizagem

Relativamente ao processo de aprendizagem podemos referir seis características que lhe são inerentes:

☐ **GLOBAL**

Dado que exige a participação total e global do indivíduo, englobando conhecimentos, valores, capacidades, levando a que todos os aspetos

constitutivos da sua personalidade entrem em actividade no acto de aprender.

☐ **DINÂMICO**

Não é um processo de absorção passivo, uma vez que a aprendizagem só se consegue através da actividade, seja ela de natureza física, mental, afectiva, externa ou interna, de quem aprende. Daí a importância da suscitação da actividade e envolvimento dos formandos na aprendizagem.

☐ **CONTÍNUO**

A aprendizagem é um processo que decorre ao longo de toda a vida.

☐ **PESSOAL**

É um processo pessoal porque varia de pessoa para pessoa e não é transmissível. Por esta razão, frequentemente se diz que “ensinar não implica aprender”, ou seja, a mesma forma de ensinar pode não ser eficaz com dois indivíduos. A aprendizagem depende assim do indivíduo.

☐ **GRADATIVO**

É um processo que se realiza através de operações, inicialmente mais simples, passando depois às operações mais complexas, em que cada nova situação envolve um número de elementos maior.

☐ **CUMULATIVO**

A aprendizagem resulta da actividade anterior, isto significa que a nossa capacidade de aprender coisas novas aumenta se já possuímos alguns conhecimentos sobre o assunto.

É importante procurar identificar as principais características do adulto no processo de aprendizagem

Fatores Psicológicos da Aprendizagem

	MODELO PEDAGÓGICO (Crianças e Jovens) “Arte e ciência de ensinar as crianças”	MODELO ANDRAGÓGICO (Adultos) “Arte e ciência de ajudar os adultos a aprender
PAPEL DA EXPERIÊNCIA	A experiência daquele que aprende é considerada de pouca utilidade. O que é importante, pelo contrário, é a experiência de quem ensina	Os adultos são portadores de uma Experiência que os distingue das crianças e dos jovens. Em numerosas situações de formação, são os próprios adultos com a sua experiência que constituem o recurso mais rico para as suas próprias aprendizagens.
VONTADE DE APRENDER	A disposição para aprender aquilo que é ensinado tem como fundamento critérios e objectivos internos à lógica do ensino, ou seja, a finalidade de obter êxito e progredir em termos escolares.	Os adultos estão dispostos a iniciar um processo de aprendizagem desde que compreendam a sua utilidade para melhor resolver problemas reais da sua vida pessoal e profissional
ORIENTAÇÃO DA APRENDIZAGEM	A aprendizagem é encarada como um processo de conhecimento sobre um determinado tema. Isto significa que é dominante a lógica centrada nos conteúdos, e não nos problemas.	Nos adultos a aprendizagem é orientada para a resolução de problemas e tarefas com que se debatem na sua vida quotidiana (o que desaconselha uma lógica centrada nos conteúdos).
MOTIVAÇÃO	A motivação para a aprendizagem é fundamentalmente resultado de estímulos externos ao sujeito, como é o caso das classificações e dos reforços dados.	Os adultos são sensíveis a estímulos de natureza externa (notas, diplomas, etc.), mas são os factores de ordem interna que motivam o adulto para a aprendizagem (satisfação, auto - estima, qualidade de vida, etc.).



Existem outros elementos a ter em consideração, tais como a inteligência, a memória, a percepção, a motivação, que serão alvo de desenvolvimento no ponto relativo aos Fatores Intervenientes na Aprendizagem.

Em conclusão, podemos referir alguns dos principais pressupostos para a formação de adultos:

- São motivados a aprender à medida que sentem que as suas necessidades e interesses são satisfeitos. Por isso mesmo, estes deverão ser os dois pontos de apoio para a organização das actividades de aprendizagens dos adultos;
- A orientação da aprendizagem do adulto está centrada na sua vida; pelo que os programas de aprendizagem deverão ter situações próximas da sua realidade;
- A experiência é a mais rica fonte para o adulto aprender, por isso, o centro da metodologia da sua educação deve privilegiar a análise dessas experiências;
- Os adultos têm uma profunda necessidade de se auto - dirigirem, por isso, o papel do formador é o de incentivar o processo de mútua investigação/interacção entre os formandos e não apenas transmitir lhes o seu conhecimento e depois avaliá-los;
- As diferenças individuais aumentam com a idade, daí que a formação de adultos deva considerar as características de personalidade, as diferenças de estilo e o ritmo de aprendizagem, para além do tempo e do lugar onde decorre a formação.

2. Teorias da Aprendizagem

Ao longo dos tempos foram desenvolvidas várias teorias para relacionar o comportamento do indivíduo e as suas formas de aprendizagem. As teorias de aprendizagem que serão abordadas dividem-se em três grupos:

- a) Comportamentalistas ou behaviorista;
- b) Cognitiva;

c) Humanista

- a) As teorias ou modelos que vêem a aprendizagem como sendo, em grande parte, consequência das acções das pessoas que ensinam (o centro da acção está no formador), sendo o formando um agente receptor da informação. As teorias comportamentalistas ou behavioristas baseiam-se no estudo do comportamento, definindo-o como esperado e manipulável.

Foram desenvolvidas várias teorias, muito importantes para o behaviorismo:

- Condicionamento clássico
- Condicionamento operante;
- Aprendizagem Social

- b) Teorias que vêem a aprendizagem como sendo em grande medida decorrente de actividades da própria pessoa que aprende, actividades essas que englobam a pesquisa, a investigação e a reflexão – Modelo Construtivista/Cognitivista;
- c) Teorias ou modelos que consideram a aprendizagem como decorrente fundamentalmente da interacção entre as pessoas (formador/formandos, Formandos/formandos), interacção essa que se manifesta através da partilha de experiências, diálogo, discussão, reflexão crítica, etc. – Modelo Humanista.

2.1 Teoria comportamentalista/ behaviorista

CONDICIONALISMO CLASSICO

Segundo o modelo comportamentalista, a aprendizagem centra-se apenas nos comportamentos objectivamente observáveis, negligenciando as actividades mentais. A aprendizagem é simplesmente definida como a aquisição de um novo comportamento. As primeiras investigações associadas ao modelo comportamentalista (por vezes também designado por empirista) tiveram lugar no início do século XX, numa época em

que estava no auge a famosa polémica acerca do papel da hereditariedade e do meio social em que o indivíduo era educado.

Um dos investigadores associados a esta teoria preferiu a frase que ficou célebre: “dêem-me um bebé e eu farei dele um ladrão, um pistoleiro ou um morfínómano. As possibilidades de o moldar são infinitas. Os Homens são construídos, não nascem assim”⁵. Esta frase contém os princípios básicos daquilo que os comportamentalistas consideram ser o processo de aprendizagem, isto é, “uma modificação do comportamento diretamente observável, no sentido de uma adaptação progressiva, no decorrer de atividades repetidas em condições semelhantes”.

Como podemos verificar, nesta definição, toda a ênfase é colocada nos comportamentos objectivamente observáveis adquiridos através da repetição sucessiva.

Assim, considera-se que toda a aprendizagem por repetição, até à obtenção de um comportamento - hábito, é desencadeada por um estímulo que responde à situação tipo para a qual foi construído. Este princípio de educação pode parecer um pouco rígido, mas não deixa de estar na base de muitas das nossas aprendizagens. Por exemplo, o manusear do garfo e da faca, depois a caneta e o lápis, a conjugação da tabuada, as declinações de latim e tantas outras fórmulas ou definições, que implicam uma repetição constante do comportamento.

Esta teoria baseia-se na experiência desenvolvida por Pavlov.

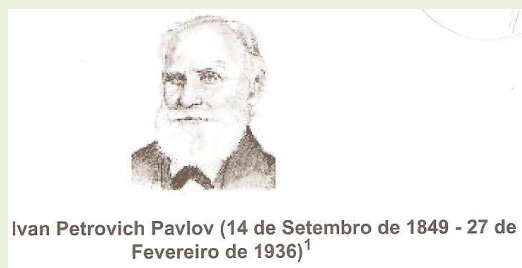
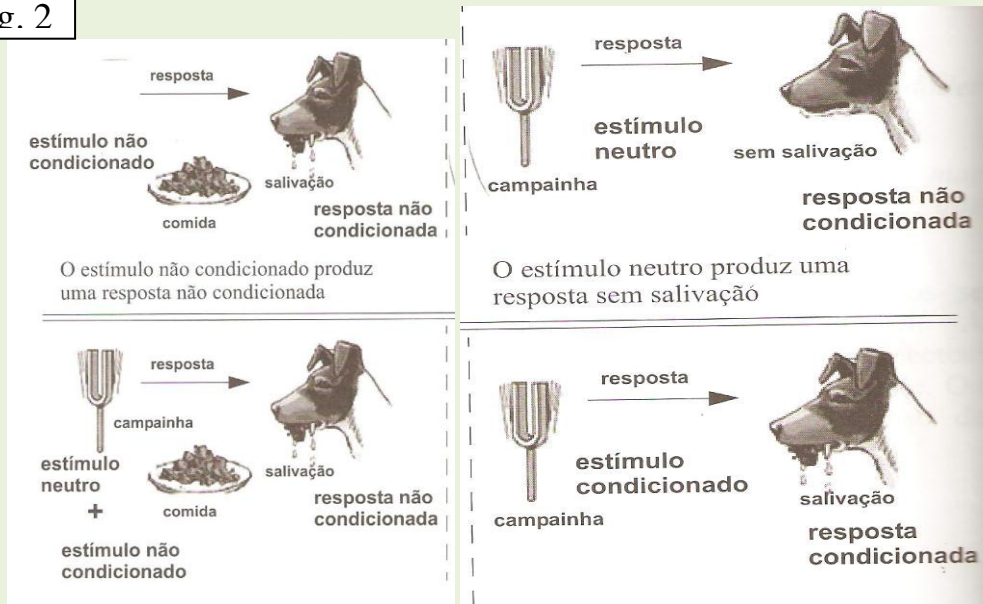


Fig. 1

Pavlov desenvolveu uma experiência com base na produção de saliva do cão, ao qual provou que o cão não saliva somente quando vê comida, mas também, depois de estimulado. O cão passou a salivar quando ouvia o som associado à comida.

Pavlov quis exemplificar através da sua experiência, que a aprendizagem resulta da associação entre estímulos e respostas. Na experiência, o cão associa a campainha à comida, logo existe uma mudança do seu comportamento, existiu aprendizagem.

Fig. 2



Estímulo não condicionado continua a Estímulo neutro sozinho produz um a resposta
Produzir uma resposta **não condicionada** , passando assim a ser um estímulo
condicionado

Associada aos princípios deste modelo encontra-se a noção de reforço e a sua importância na aquisição e extinção de comportamentos. O reforço adequado possibilita a obtenção de melhores resultados no desempenho.

Neste modelo, o reforço (positivo) desempenha um papel fundamental na aprendizagem, dado que conduz a um fortalecimento das respostas e aumenta a sua frequência enquanto, que um comportamento seguido de uma punição (reforço negativo) é enfraquecido e a frequência de respostas diminui.

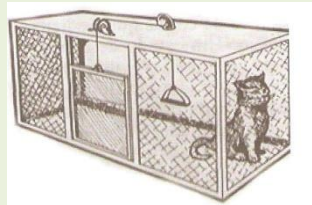
CONDICIONALISMO OPERANTE

De acordo com os princípios do condicionamento operante, quando se tenta pela primeira vez ensinar alguém a desempenhar uma determinada tarefa, é importante reforçá-la de forma imediata e generosa, e não negativamente, podendo este último funcionar como factor desmotivador. À medida que o indivíduo adquire prática, o reforço deve ir diminuindo de frequência e passar a intermitente, garantindo uma maior durabilidade das respostas.

Esta teoria baseia-se em duas experiências, a experiência de Thorndike e a experiência de Skinner.

Thorndike distinguiu outra forma de aprendizagem, designada por ensaio -erro ou tentativa - erro. A principal divergência reside no facto do formando não aprender por meio de uma resposta imposta pelo exterior, mas fazendo ele próprio a experiência por tentativa e erro. A sua experiência baseava-se no seguinte: Todos os comportamentos se repetem se forem recompensados e desaparecem se forem punidos.

Na sua experiência, Thorndike fechava um gato esfomeado numa caixa com grades. O



gato podia abrir a grade, através de uma alavanca e era colocado um prato de comida do lado de fora da caixa, para motivar a sair da caixa. No início o gato embatia contra as grades, até que por acaso carregava na alavanca e abria a caixa. Repetindo a experiência, o gato abria a grade, cada vez mais rápido. Com base, nesta experiência Thorndike enunciou a **lei do efeito** “ qualquer acção que produza um efeito satisfatório será repetida”

Uma das falhas apontadas a esta forma de aprendizagem, é o processo de aprendizagem está completamente dependente do aprendiz, havendo grande possibilidade de serem alcançados resultados que não eram os previstos inicialmente.

A partir da lei do efeito Skinner realizou outras experiências para definir o comportamento operante enquanto uma repetição, um treino baseando-se nos três tipos de reforços: positivo, negativo e punição.

A experiência desenvolvida por Skinner consistia no seguinte: Uma caixa com uma alavanca, em que cada vez que era premido o pedal o rato recebia alimento – **Reforço Positivo**

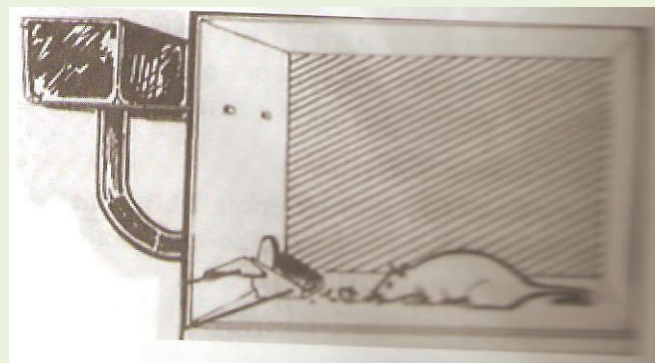


Fig.3

Desenvolveu outra experiência, uma gaiola com rede metálica, em que passa corrente elétrica. A gaiola possuía um pedal que o rato ao pressionar o pedal, a corrente é interrompida – **Reforço Negativo**.

Eis alguns conceitos envolvidos:

Reforço Positivo – apresentação de um estímulo positivo;

Reforço Negativo – Extinção de um estímulo negativo;

Punição/castigo – Apresentação de um estímulo negativo para se suprimir um comportamento (remover o reforço positivo).

Reforços Positivos	Atenção	Gesto cordial, um sorriso, um relance de olhos, uma palavra amável, uso de um nome;
	Aprovação	Pode ser expressa de forma não verbal: sorriso, abraço, aceno de cabeça; verbal: certo, bom, bravo
	Afeto	Qualquer forma de afeição e de simpatia
	Submissão	Sinais de consideração: respeito, saudação, continência
	Reforços simbólicos	Distinções, prémios, menções
Reforços Negativos	Extinguir de estímulos desagradáveis	
Punição	Apresentação de um estímulo negativo	Agressão verbal, humilhação, ridículo, censura



A teoria da aprendizagem social foi desenvolvida por Albert Bandura. Esta teoria baseia-se em elementos relacionados com processamento de informação, autocontrolo e auto - direcção de pensamentos e acções.

Para Bandura, o reforço só é importante na medida em que determina a probabilidade de uma resposta aprendida vir a ser executada. Contudo, o mais relevante da sua teoria diz respeito à aprendizagem por exposição a um modelo, ou seja, aprendizagem por observação, imitação/modelagem.

Segundo este investigador, na aprendizagem social ou por modelagem, as pessoas aprendem observando o desempenho de modelos, podendo esta observação ser directa ou através de instrumentos mediadores (filmes, imagens, etc.). Os modelos podem ser pessoas ou modelos simbólicos apresentados oralmente, por escrito, ou por outras formas audiovisuais.

Ainda segundo Bandura, para que essa aprendizagem seja efectiva, o modelo a imitar deverá reunir uma série de condições, como sejam, a credibilidade, o reconhecimento e a afinidade entre o modelo e o observador.

Aliás, esta forma de aprendizagem tem sido bastante debatida, sobretudo no que se refere aos comportamentos violentos assumidos por muitas crianças e jovens, como consequência da exposição/convivência em ambientes violentos e da visualização de imagens na televisão. São inúmeros os exemplos que poderíamos dar acerca das aprendizagens que efectuamos através da observação.

Esta forma de aprendizagem, designada por modelagem, por observação ou imitação, tem particular utilidade na formação de adultos, nomeadamente para aprendizagem de habilidades manuais ou competências do domínio psicomotor.

Será importante Reter...

Nesta teoria existem dois tipos de efeitos na aprendizagem social:

Efeito de modelação ou modelagem - o individuo observação o seu modelo e imita;

Efeito desinibitório e inibitório – o indivíduo observa comportamentos a serem elogiados ou a serem criticados e desinibe ou inibe esses comportamentos em si



2.2 MODELO CONSTRUTIVISTA/COGNITIVISTA

Esta teoria foi desenvolvida inicialmente por Piaget, Jerome Bruner e David Ausubel.

Este modelo parte do pressuposto de que todos nós construímos a nossa própria concepção do mundo em que vivemos a partir da reflexão sobre as nossas próprias experiências.

Cada um de nós utiliza "regras" e "modelos mentais" próprios (que geramos no processo de reflexão sobre a nossa experiência pessoal), consistindo a aprendizagem no ajustamento desses "modelos" a fim de poderem "acomodar" as novas experiências.

Piaget define a aprendizagem como um processo que se inicia no nascimento do indivíduo e se desenvolve ao longo da vida através de três conceitos:

- **Assimilação** – O indivíduo assimila toda a informação do exterior;
- **Acomodação** – O indivíduo adapta a si esta informação;
- **Adaptação** – o indivíduo muda e adapta a nova aprendizagem a aprendizagens existentes.

O indivíduo é o agente activo na sua aprendizagem, em evolução contínua.

Destaca-se neste modelo, a referência ao processo de [Aprendizagem Significante ou Significativa](#) desenvolvida por David Ausubel, que apresentou algum desenvolvimento em relação ao modelo inicial, referindo que o fundamental no processo de ensino é que a aprendizagem seja significativa, isto é, a informação a ser apreendida precisa de fazer sentido para o formando. Isto sucede quando os novos conteúdos se “ancoram” aos conceitos relevantes já existentes na estrutura cognitiva do aprendiz.

Quando a informação a ser apreendida não consegue ligar-se a algo já conhecido, ocorre o que Ausubel designou de aprendizagem mecânica. Ou seja, as pessoas tendem a decorar fórmulas, leis, números, através da repetição e memorização, embora essa informação seja rapidamente esquecida.

Poderíamos ainda referir como uma das teorias que têm particular importância na formação de adultos, o modelo desenvolvido por Jerome Bruner: a [Aprendizagem pela Descoberta](#). Segundo este investigador, a aprendizagem deveria ser feita por meio da indução, ou seja, o formador deveria ter um papel meramente facilitador, levando os

formandos a descobrir a informação através de situações -problema. As vantagens seriam um incremento da motivação, dado que o participante teria um papel activo na sua própria aprendizagem, e conseguiria uma melhor retenção e evocação da informação.

Contudo, esta forma de aprendizagem pode resultar em fracasso se não for convenientemente orientada e é de difícil aplicação em grupos numerosos, dado que implica um acompanhamento rigoroso e um cumprimento dos ritmos individuais de aprendizagem. O exemplo desta forma de aprendizagem são as experiências científicas em que são os próprios formandos a realizar as várias etapas do processo e, no final, registam os resultados obtidos. Importante não confundir com a forma de aprendizagem designada por tentativa – erro, associada à aprendizagem por recepção do modelo comportamentalista.

Também estas teorias “recuperaram” a ideia de reforço, no sentido de informar sobre o que provavelmente sucederá se repetirem os mesmos comportamentos, diminuindo a incerteza de quem aprende, o que conduz a uma sensação de domínio e compreensão.

Em termos de formas de aprendizagem referenciadas por este modelo destacamos:

- Reflexão;
- Descoberta.

2.3 TEORIA HUMANISTA

O modelo humanista, também designado como personalista ou dinâmico, para além de considerar os aspetos cognitivos, valoriza também a personalidade global, tendo em conta os aspetos afetivos e emocionais, atribuindo um papel fundamental à atenção, motivação, atitudes, valores, entre outros, no processo de aprendizagem. Os principais representantes deste modelo de aprendizagem são Carl Rogers, A. Maslow e A.Combs. Rogers apresenta um modelo formativo que se pode considerar no mínimo inovador, pois o centro das suas considerações é o formando, em contraste com, por exemplo, o modelo behaviorista/comportamentalista em que se considera que a peça fundamental é



o formador, sendo o formando visto como “uma porção de barro pronta para ser moldada”. À época, podemos mesmo considerar que o autor faz uma autêntica revolução no campo da educação.

Eis alguns dos pressupostos fundamentais relativos ao modelo proposto por C. Rogers:

- Todas as pessoas contêm em si mesmas um potencial natural para a aprendizagem;
- Não podemos ensinar, apenas podemos facilitar a aprendizagem;
- A aprendizagem significativa acontece quando o assunto é percebido pelo formando como relevante para os seus propósitos, o que significa que este aprende aquilo que percebe como importante para si;
- A aprendizagem que implique uma mudança na organização interna de cada um, ou seja, na percepção de si mesmo, é ameaçadora e tende a ser rejeitada;
- As aprendizagens são melhor apreendidas e assimiladas quando as ameaças ao “eu” são reduzidas ao mínimo;
- A maioria das aprendizagens significativas é adquirida pela pessoa em acção, ou seja, pela sua experiência;
- A aprendizagem qualitativa acontece quando o formando participa responsavelmente neste processo;
- A aprendizagem que envolve a auto-iniciativa por parte do participante e a pessoa na sua totalidade, ou seja, dimensões afetiva e intelectual, torna-se mais duradoura e sólida;
- Quando a autocrítica e a auto-avaliação são facilitadas, a independência, a criatividade e a auto - realização do indivíduo tornam-se possíveis;
- A aprendizagem concretiza-se de forma plena quando o formador é autêntico na relação pedagógica;
- Para uma aprendizagem adequada torna-se necessário que o formando aprenda a aprender, quer dizer que, para além da importância dos conteúdos, o mais significativo para Rogers é a capacidade do indivíduo interiorizar o processo constante de aprendizagem.

Destaque-se ainda a importância atribuída ao clima relacional para o sucesso da aprendizagem, onde o formador tem um papel fundamental de orientador/facilitador.

Também este modelo de aprendizagem foi alvo de críticas por parte de alguns investigadores, nomeadamente:

- Dificuldade de aplicação em grupos numerosos;
- Dificuldade de aplicação em aprendizagem de conceitos teóricos;
- Possibilidade não existir controlo na condução da sessão.

3- PROCESSOS, ETAPAS E FACTORES PSICOLÓGICOS DA APRENDIZAGEM

3.1 O Processo de Aprendizagem

O estudo do processo de aprendizagem centrou-se durante muito tempo apenas nas crianças e jovens. Para se desenvolver como campo de intervenção, a Andragogia² teve que desmistificar o velho ditado popular

“burro velho não aprende línguas”. A quase interdição da aprendizagem que pesou sobre os adultos durante bastante tempo teve, naturalmente, repercussões na percepção da sua própria capacidade de desenvolvimento, facto que, nalguns casos, ainda deve ser levado em linha de conta.

Nas últimas décadas, essa imagem do adulto imutável começou a ruir, diga-se em abono da verdade, mais como consequência das profundas alterações ocorridas no mundo tecnológico, científico e laboral, do que pelos avanços das investigações andragógicas. Em poucos anos a maioria dos profissionais viu impossibilitada de conduzir a sua vida pessoal e profissional utilizando os mesmos modelos usados pelos seus pais e avós.

Hoje em dia os indivíduos têm necessidade de agir, pensar, comunicar, aprender e evoluir em função das novas expectativas e necessidades em constante mutação, em contextos socioculturais, económicos e tecnológicos em transformação.

Assim, a formação de adultos foi chamada a modificar as suas abordagens e intervenções como forma de dar respostas a estas renovadas necessidades.

3.2 Fatores Intervenientes no Processo de Aprendizagem

Para melhor compreensão da complexidade do processo de aprendizagem, apresentam-se alguns fatores que intervêm e interferem diretamente no processo de aprendizagem:

- Idade
- Inteligência
- Motivação
- Aprendizagem anterior e experiências
- Fatores sociais

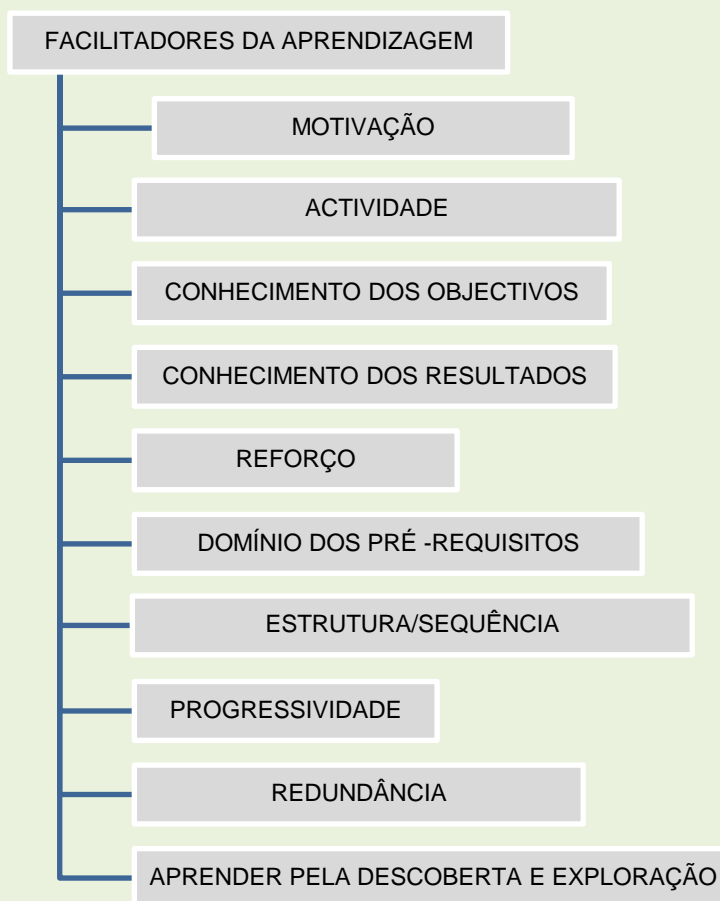


Idade	Influencia o indivíduo a nível intelectual, o formador deve adequar as aprendizagens à faixa etária do grupo
Inteligência	A aprendizagem e a inteligência estão relacionadas. Existem indivíduos com capacidades mais significativas, maior capacidade de raciocínio e com menos erros.
Motivação	Influencia a receção da informação, um formando motivado é sempre um formando que adquire mais conhecimentos e habilidades. As motivações podem ser Internas (auto-realização, prazer de aprender, etc.) e Externas (avaliações, elogios, recompensas etc.)
Aprendizagem anterior e experiência	O conhecimento de algo facilita novas aprendizagens no formando. Se a aprendizagem anterior foi positiva, os formandos estão mais recetivos e mais motivados.
Fatores sociais	O indivíduo é influenciado pelo grupo a que pertence (valores, aspirações, atitudes, religião, política, etc.) e essas influências caracterizam a sua personalidade e os seus comportamentos. Estes fatores sociais vão influenciar positivamente ou negativamente a aprendizagem e o relacionamento entre o grupo de formação. Cabe ao formador gerir as diferenças e a heterogeneidade de forma a contribuir para a valorização do grupo de formação

3.3 Fatores Facilitadores na Aprendizagem de Adultos

Apesar de ser um processo individual, subjetivo e de extrema complexidade, a aprendizagem pode ser facilitada. Como formador, pode socorrer-se de alguns aspetos no sentido de facilitar a sua atuação enquanto transmissor de conhecimentos e promotor de competências.

Eis alguns dos fatores de que se pode valer para auxiliar o processo de aprendizagem dos seus formandos



Sinteticamente, só haverá aprendizagem se o formando sentir desejo de aprender ou estiver motivado. Ir ao encontro das necessidades do formando é uma forma de o motivar.

Outra forma será a utilização de reforços positivos, podendo assumir diversas formas, desde o simples elogio específico, à recompensa ou atribuição de incentivos. Para além

disso, não podemos esquecer que todos os formandos possuem uma experiência de vida (com conhecimentos mais ou menos aprofundados), e diferentes capacidades de aprendizagem, fatores que devem ser levados em linha de conta para motivar os formandos, procurando ir ao encontro das suas necessidades específicas.

A atividade, seja ela explorar uma situação, recolher informações, efetuar exercícios práticos ou estruturar conhecimentos aplicando-os a novas situações, são variáveis fundamentais no sucesso da formação. Um velho provérbio chinês serve para destacar a importância da atividade:

“Ouço e esqueço, vejo e recordo, faço e compreendo.”

O formando tem que praticar e estar envolvido ativamente na formação para que o processo de aprendizagem seja eficaz.

A definição clara dos objetivos pedagógicos e a sua partilha com os formandos é outro elemento essencial.

Ela dará aos formandos uma visão do que vai ser feito, o modo como tem que ser feito, qual o esforço que implicará e que benefícios lhe trará. Simultaneamente, a definição dos objectivos permite estabelecer uma forma de controlar o processo de aprendizagem, bem como um padrão de desempenho a partir do qual o formando será avaliado.

Os formandos necessitam ainda de saber como vão evoluindo em todas as etapas da formação. Assim, o formador deverá informá-los, de forma rigorosa, acerca dos resultados conseguidos, promovendo a compreensão do que aprenderam em termos qualitativos e quantitativos. Este tipo de feed-back é por si só um reforço.

Os pré-requisitos são as capacidades ou os conhecimentos prévios indispensáveis aos exercícios e actividades planeados para uma dada formação. É lógico, portanto, que para que haja eficácia na formação profissional o formador verifique se os seus formandos dominam os pré-requisitos necessários para a continuidade da formação.

Se o conteúdo da formação (estrutura/sequência) seguir uma ordem lógica ou uma ordem com sentido para o formando, a aprendizagem e a subsequente memorização e aplicação do aprendido serão muito mais fáceis.

Há três regras que ajudam o formador a estruturar/sequenciar o conteúdo de forma adequada:

- Partir do mais simples para o mais complexo. Chegar a conceitos mais complexos sem ter adquirido os fundamentais, só poderá conduzir ao fracasso da aprendizagem;
- Partir do que o formando sabe para o que não sabe. O formador deve tentar apoiar-se no que o formando já conhece ou já sabe fazer, estabelecendo uma relação entre o conhecido e o desconhecido, tornando mais fácil a nova aprendizagem;
- Partir do que é prático ou concreto para o mais abstracto e teórico. As pessoas acabarão por aprender melhor, princípios gerais ou regras com demonstrações ou ilustrações através de exemplos concretos;
- A aprendizagem deve ser estruturada de forma progressiva. Isto é, a matéria deve ser apresentada numa sequência crescente relativamente a dificuldade, quantidade, estruturação lógica, atividade e expectativa; Por outras palavras, o formador deverá apresentar o tema partindo das questões de reduzida dificuldade, com estruturas lógicas simples no início, doseando a quantidade de exercícios a realizar.
- A repetição espaçada de um conceito ou de um comportamento facilita a sua memorização e reprodução diminuindo desta forma o tempo de execução. Assim, a redundância (através do recurso a exercícios e a trabalhos de grupo, com reestruturação do aprendido) para ser eficaz deve ser realizada sob formas diferentes ou em contextos novos.
- As imagens e as demonstrações proporcionam aos formandos um plano mental que os ajudará a recordar a sequência das acções ou das etapas de procedimentos. Em demonstração, o que se faz fala mais alto do que as palavras. Por consequência, quando se estão a fazer demonstrações deve-se procurar falar o mínimo para evitar que o formando se distraia com a “sobrecarga” de palavras.



- A aprendizagem pela descoberta deve ser orientada, controlada, estruturada e organizada pelo formador. Nada do que o formando fizer deverá passar despercebido ao formador.

Conclusão

A formação profissional, estruturada e diferenciada do sistema formal do ensino, oficialmente, só teve expressão, em Portugal, no início da década dos anos 60.

Os conceitos Educação, Pedagogia e Andragogia são distintos, mas não incompatíveis. O modelo Andragógico pressupõe uma nova visão do adulto, enquanto agente activo, na sua aprendizagem, e responsável pelo seu percurso no (novo) caminho da auto-formação.

A formação deve ser adequada aos indivíduos para fazer face às novas exigências do mundo do trabalho, ao desafio das novas tecnologias e às novas responsabilidades que a cada um são exigidas.

A formação profissional reveste-se de um significado tridimensional ao nível dos saberes: **Conhecimentos - o "saber - saber"; Capacidades práticas - o "saber fazer"; As atitudes e comportamentos - o "saber - ser"** e posteriormente conhecimentos, capacidades e atitudes que permitam o "saber evoluir.

A formação profissional divide-se em duas categorias *Inicial e contínua*. A formação Inicial habilita os indivíduos não qualificados profissionalmente a iniciar o exercício duma profissão, através de uma formação certificada que habilita o indivíduo ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão. A formação contínua é subsequente á formação inicial, que acompanha o indivíduo ao longo da vida profissional, e que visa adaptá-lo às mudanças tecnológicas e técnicas, bem como contribuir para melhorar a qualidade e o nível de emprego: aperfeiçoamento, especialização, promoção, reciclagem, reabilitação.

O Formador deve ter em conta as *necessidades*, a *inteligência* e o *temperamento* dos formandos e não partir da ideia que os conteúdos do programa têm que ser aprendidos por todos, sem considerar os ambientes de trabalho e as vivências dos formandos.

Para um bom desempenho das suas funções, o formador deverá ter em consideração o PLANEAMENTO, ANIMAÇÃO e AVALIAÇÃO, ou seja, o formador deve ser um



profissional habilitado para preparar, desenvolver e avaliar uma acção de formação. Tal como outra actividade profissional, o perfil do formador integra competências técnicas, pedagógicas, sociais e relacionais. Além da preparação técnica, científica e pedagógica, é exigida uma preparação pedagógica, didáctica e social.

De facto a formação profissional não é apenas uma simples transmissão de conhecimentos teóricos, mas simplesmente de competências.

Neste manual procurámos abordar os principais factores e processos da aprendizagem dos adultos. Vimos como a aprendizagem é, fundamentalmente, um processo dinâmico, gradativo e de carácter pessoal, o formador tem como papel de identificar as especificidades relativas a cada formando e a cada grupo, com o intuito de facilitar a aprendizagem.

Essa atribuição do formador não poderá ser levada à prática sem um cuidado e adequado planeamento, tendo em conta, entre outras variantes, as diferentes formas de aprendizagem no que concerne à formação dos adultos:

- Repetição;
- Tentativa - Erro;
- Imitação/Modelagem/Observação
- Reflexão;
- Descoberta.

O conhecimento das características do grupo, a adequação dos objectivos às necessidades e motivações dos formandos, permite ao formador, criar condições externas para rentabilizar os processos internos de aprendizagem.

Finalmente, recordemos alguns dos principais factores facilitadores, cabendo ao formador assegurar o seu cumprimento de forma a auxiliar a interiorização dos conteúdos transmitidos:

- A funcionalidade/utilidade do aprendido (pode ser aplicado a diferentes contextos e situações);
- A contextualização (relacionar o conteúdo com a experiência de vida);
- A motivação (ver necessidade prática no conteúdo);
- A estruturação do assunto (ter a possibilidade de integrar o novo conhecimento no “já adquirido”);
- O conhecimento dos resultados da sua intervenção de forma imediata, precisa e detalhada;



- A explicitação dos objetivos;
- O envolvimento nas atividades (atitude ativa na formação, promovida pela intervenção e pela prática);
- O reforço positivo;
- A utilização de uma pedagogia do sucesso (construção de uma base organizada de conhecimento que facilite a aquisição e a recuperação da nova informação, onde só se exige o que o formando seja capaz de aplicar corretamente);
- A empatia do formador.

Bibliografia

Carvalho, R. (1996), História do Ensino em Portugal, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.

Fritzen, S. (1981), Exercícios Práticos de Dinâmica de Grupos, Ed. Vozes, S. Paulo.

Lesne, M. (1977), Trabalho Pedagógico e Formação de Adultos, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.

Mão de Ferro, A . (1992), O Método Expositivo, IIEFP, Lisboa.

Mão de Ferro, A . (1999), Na Rota da Pedagogia, Ed. Colibri, Lisboa.

Minicucci, A . (1985), Técnicas de Trabalho de Grupo, Ed. Atlas, S. Paulo.

Minicucci, A . (1986), Dinâmica de Grupos, Ed. Atlas, S. Paulo.

Mónica, M. F. (1978), Educação e Sociedade no Portugal de Salazar, Ed. Presença, Lisboa.

Mucchielli, R. (1985), A Formação de Adultos, Liv. Martins Fontes, S.Paulo.

Norbeck, J. (1979), Formas e Métodos de Educação de Adultos, Universidade do Minho, Braga.

Pereira, J. M. (1979), Pensar Portugal Hoje, Ed. Dom Quixote, Lisboa.

Roger, C. (1972), Liberdade para Aprender, Interlivros de Minas Gerais, S.Paulo.

Silva, M. & Tamen, I.M. (Coordenação) (1981), Sistema de Ensino em Portugal, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.

Sprinthall, N. & Sprinthall, R. (1990), Psicologia Educacional, MacgrawHill, Lisboa.



ESCOLA TECNOLÓGICA E
PROFISSIONAL DE SICÓ



Formadora: Helena Igreja
helena.igreja2@gmail.com