



Formação Pedagógica Inicial de Formadores



Módulo 7. Operacionalização da Formação – Do Plano à Ação

Sub-Módulo 7.1 – COMPETÊNCIAS E OBJETIVOS OPERACIONAIS

www.nova-etapa.pt



FICHA TÉCNICA

Título

Competências e Objetivos Operacionais

Autor

António Mão de Ferro

Coordenação Técnica

Nova Etapa – Consultores em Gestão e Recursos Humanos

Coordenação Pedagógica

António Mão de Ferro

Direção Editorial

Nova Etapa – Consultores em Gestão e Recursos Humanos

Adaptação e Atualização (Agosto de 2012)

Alda Leonor Rocha

Susana Martins

Maria Helena Mão de Ferro

Nova Etapa

Rua da Tóbis Portuguesa n.º 8 – 1º Andar, Escritórios 4 e 5 – 1750-292 Lisboa

Telefone: 21 754 11 80 – Fax: 21 754 11 89

Rua Agostinho Neto, n.º 21 A – 1750-002 Lisboa

Telefone: 21 752 09 80 – Fax: 21 752 09 89

e-mail: info@nova-etapa.pt

www.novaetapaworld.com



Índice

Competências a Adquirir	4
Conteúdos Programáticos	4
Público-Alvo	4
Benefícios de Utilização	5
Condições de Utilização	5
1. INTRODUÇÃO	6
2. OBJETIVOS DE FORMAÇÃO E DE APRENDIZAGEM	6
2.1. Distinção entre Objetivos de Formação e de Aprendizagem	6
3. FUNÇÕES DOS OBJETIVOS, VANTAGENS E DESVANTAGENS	10
4. DAS COMPETÊNCIAS AOS OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	11
4.1. Como Construir Objetivos de Aprendizagem Adequados	12
5. FORMULAÇÃO DE OBJETIVOS PEDAGÓGICOS	13
5.1. Um Objetivo bem Definido	17
6. SÍNTESE CONCLUSIVA	18
ANEXOS	19



Competências a Adquirir

No final deste submódulo de formação, deverá ficar apto a:

- Distinguir finalidades, metas, objetivos gerais e objetivos específicos;
- Redigir objetivos pedagógicos em termos operacionais, na sua área de atividade;
- Hierarquizar objetivos segundo os domínios do saber.

Conteúdos programáticos

- Objetivos de Formação e de Aprendizagem;
- Distinção entre Finalidades, Metas e Objetivos de Aprendizagem/Pedagógicos;
- Funções dos Objetivos;
- Vantagens e Desvantagens dos Objetivos Pedagógicos;
- Conceito de Competência;
- Passagem da Competência aos objetivos;
- Formulação de Objetivos Pedagógicos.

Público-Alvo

Este manual destina-se a candidatos a formadores, formadores, gestores de formação, e outros profissionais que por inerência das suas funções tenham necessidade de adquirir ou desenvolver competências nesta área da formação.



Benefícios de Utilização

Quer individualmente, quer inserido em determinados contextos, todos temos objetivos a cumprir. A definição desses objetivos poderá ser a título pessoal, em que cada um de nós define os seus próprios intentos a realizar, ou poderão ser-nos propostos pelas diversas instituições e contextos por onde passamos. O termo “Objetivo” diz precisamente respeito a um fim que se pretende atingir.

No Contexto da formação não é diferente. Ao longo das várias etapas do processo formativo, são traçados objetivos que devem ser realizados progressiva e gradualmente. A definição de objetivos auxilia os formadores e os formandos a conhecer os caminhos que estão a percorrer e permite identificar se os fins definidos já foram atingidos. Não obstante, a definição de objetivos claros e concisos obedece a determinados condicionalismos, que devem ser rigorosamente cumpridos pelo Formador na definição e cumprimento dos mesmos.

Neste sentido, foi concebido este manual, com o intuito de o sensibilizar para a importância da definição dos objetivos, e de o auxiliar na definição dos mesmos, tornando-os o mais operacional possível.

Condições de Utilização

Este manual destina-se quer a formação presencial quer a formação desenvolvida num modelo de formação mista que concilia módulos presenciais com módulos em bLearning.

Na segunda modalidade este recurso encontra-se disponível em plataforma de eLearning, possibilitando que o participante tenha um fácil acesso aos conteúdos, e que faça uma gestão da sua aprendizagem de acordo com as suas disponibilidades e necessidades. Poderá ser consultado em tempo real ou guardado em formato digital para utilização posterior.



1. Introdução

Objetivo é a descrição de um conjunto de comportamentos ou atuações de que o formando se deve mostrar capaz, para ser reconhecido como competente.

A definição de objetivos é de uma importância fundamental, na medida em que “quando não se sabe para onde se vai nunca se pode saber se se lá chegou”.

Compete ao formador definir os objetivos claros e exequíveis, de modo a que o formando os consiga operacionalizar e executar.

2. Objetivos de Formação e de Aprendizagem

Os objetivos expressam os resultados que se pretendem alcançar com a formação. A definição de objetivos pode englobar diferentes situações ou níveis de generalidade, desde definições muito gerais do que se pretende com a formação, até indicações muito específicas.

Existem diferentes níveis de definição de propósitos ou intenções de formação, cada nível é derivado do nível precedente e deste modo pode estabelecer-se uma hierarquia na formulação dos objetivos.

2.1 Distinção entre Objetivos de Formação e de Aprendizagem

De um modo geral consideram-se dois níveis de objetivos:

1. Objetivos de Formação	- Finalidades
	- Metas ou competências adquirir
2. Objetivos de Aprendizagem ou Pedagógicos	- Objetivos Gerais
	- Objetivos Específicos



De seguida será realizada a caracterização de cada uma das situações atrás referenciadas dando especial ênfase aos Objetivos Gerais e Específicos que serão objeto de maior desenvolvimento.

1. Objetivos de Formação

Finalidades

Situam-se ao nível mais elevado, constituem os grandes propósitos da formação, fornecendo uma linha diretriz para a globalidade da formação. Estão em geral em sintonia com os objetivos estratégicos das organizações, e podem ser formulados numa perspetiva macro.

Exemplo de uma finalidade: **“Pretende-se que esta formação contribua para diminuir o índice de acidentes de trabalho na organização”**

Metas ou Competências a Adquirir

Situam-se ao nível abaixo das finalidades. As metas, também designadas por Competências a Adquirir, expressam os resultados esperados ao nível do desempenho dos indivíduos. Aquilo que ele deve ser capaz de fazer em contexto real de trabalho. Está portanto alinhado com as competências profissionais associadas a uma determinada função ou atividade.

Podem também surgir como a designação de “Perfil de saída”. Geralmente são definidas pelos Gestores ou Organizadores da Formação.

Exemplo de uma meta: **“Os futuros formadores deverão ser capazes de preparar, animar e avaliar sessões de ensino-aprendizagem”.**



No nível abaixo das **Metas/Competências a adquirir**, situam-se os Objetivos Pedagógicos ou de Aprendizagem que se subdividem em objetivos gerais e específicos. Estes últimos são formulados pelo formador de cada módulo ou sessão de formação.

2. Objetivos de Aprendizagem/Pedagógicos

Objetivos Gerais

Constituem um enunciado de Intenções Pedagógicas que descrevem os resultados esperados no termo de sessões concretas de formação ou sequências de aprendizagem. Dão indicações sobre o que o formando deverá ser capaz de fazer, após o percurso formativo, devendo ser formulados em termos de conhecimentos e de capacidades a adquirir.

Dizem geralmente respeito a competências amplas e complexas.

São definições pormenorizadas que permitem selecionar conteúdos, eleger métodos e avaliar os progressos dos formandos.

Exemplo de um objetivo geral: “Os formandos deverão ser capazes de confeccionar uma pizza.”.

Os objetivos gerais sendo resultados que o formador propõe ao grupo alcançar e situando-se a um nível complexo, deverão ser tanto quanto possível formulados de maneira operacional, consoante a natureza e a subjetividade do conteúdo o permitir.



- **Objetivos Específicos**

Indicam de forma bastante detalhada os conhecimentos, as aptidões que os formandos deverão adquirir ao longo do processo formativo, isto é, do conjunto de atividades de aprendizagem que realizam.

Pode assim dizer-se, que um objetivo específico é o resultado da desmultiplicação de um objetivo geral (mais vasto) em aprendizagens mais elementares.

Exemplos de objetivos específicos:

- I. Identificar os ingredientes necessários à confeção da pizza;*
- II. Definir as quantidades necessárias dos diferentes ingredientes;*
- III. Descrever os procedimentos corretos na confeção da massa.*



Quanto maior a complexidade do objetivo geral, tanto maior o número de decomposições que são necessárias realizar, no sentido de diminuir a subjetividade e o tornar verdadeiramente operacional e específico.

A Avaliação de um objetivo geral só é possível se este for traduzido em termos concretos e específicos, uma vez que garante maior objetividade aos resultados esperados sob a forma de comportamentos observáveis.



3. Funções dos Objetivos Pedagógicos, Vantagens e Desvantagens

De uma forma sucinta podem apontar-se três funções dos objetivos pedagógicos:

Ajudar o formador e o formando a situarem-se em relação ao fim a atingir;

Servir de critério na escolha dos métodos, dos meios e das estratégias da ação pedagógica;

Avaliar, sem ambiguidade, se o fim é atingido.

VANTAGENS:

- Facilitar a comunicação entre formandos e formador;
- Possibilitar a realização de melhores ações de formação, na medida em que permitem organizar as sessões de forma planificada;
- Em relação ao formando:
 - Orientar os seus esforços face ao que é pedido
 - Adaptar-se às exigências do processo formativo
 - Ter a noção dos seus progressos
 - Implicar-se como agente ativo no processo
- É o ponto de partida necessário para avaliar os formandos, a metodologia e a formação em geral;
- Facilita a escolha de atividades pedagógicas, dando uma perspetiva nítida, do alvo a atingir.



DESVANTAGENS:

- Pode conduzir à fragmentação do processo pedagógico;
- Um formador menos atento pode apenas deter-se nos comportamentos esperados, desprezando outros igualmente importantes e ricos em termos pedagógicos;
- A tentativa de operacionalizar objetivos no domínio afetivo pode traduzir-se num certo enviesamento do resultado que se pretende alcançar, dado que os conteúdos abstratos, são muitas vezes, dificilmente traduzidos de forma objetiva e operacional;
- Exige maior disponibilidade de tempo;
- Exige boa preparação psicopedagógica da parte do formador.

Finalmente, três razões porque os objetivos são importantes:

1. Quando não há objetivos claramente formulados, não há uma base sólida para a **seleção dos métodos, meios e conteúdos temáticos** dos cursos.
2. Sem formulação precisa dos objetivos não se sabe se estes foram realmente alcançados, porque não se pode conceber **métodos de avaliação** corretos.
3. A existência de objetivos bem formulados fornece aos formandos um meio de **organizarem os seus esforços** para os alcançar.

4. Das Competências aos Objetivos de Aprendizagem

Qual a relação entre competência a desenvolver e a construção de objetivos de aprendizagem? Em que consiste a construção de um objetivo de aprendizagem? Estas são questões frequentemente colocadas pelos formadores e a que iremos procurar responder neste ponto.

Importa primeiramente recordar o conceito de competência. Alguns autores referem que este conceito, ao contrário do que possa parecer, é bastante complexo e muitas vezes interpretado de formas distintas. Esta dificuldade está relacionada precisamente com as inúmeras definições que existem acerca de Competência e com a sua utilização em várias áreas do conhecimento.

Assim, assumiremos aqui o conceito de Competência definido no Quadro Nacional de Qualificações que diz que Competência é definida como:



a Capacidade demonstrada de mobilizar os conhecimentos, aptidões e atitudes com vista à resolução de uma determinada situação-problema, num determinado contexto profissional.

Na origem desta definição, está subjacente a ideia de **Agir com Competência**. Ou seja, a Competência é distinta da Qualificação, na medida em que apenas é passível de ser observável na ação. Assim, um indivíduo poderá ter frequentado vários cursos de formação que lhe atribuem um nível de qualificação elevado e até possuir muitos conhecimentos numa determinada área do saber, mas ainda assim não ser competente para realizar as tarefas que lhe são atribuídas, num determinado posto de trabalho.

Considera-se por isso que o **Agir competente** implica a mobilização/cominação/ transposição de recursos de diversa natureza, ou seja, internos quando se reportam aos saberes detidos pelo próprio indivíduo, ou externos quando relacionados com o contexto em que o mesmo se insere, e que lhe permitem resolver, de forma adequada, os problemas decorrentes da sua atividade profissional tendo em vista a concretização dos resultados pretendidos. Esses saberes são de vários domínios: Conhecimentos (saberes teóricos), Aptidões (saberes fazer técnicos) e Atitudes (saberes sociais e relacionais).



Figura nº. 1 – Mobilização de saberes para o agir competente

4.1 Como construir objetivos de aprendizagem adequados

Partindo exatamente da identificação do conjunto de competências a desenvolver, o formador deverá agora procurar definir os objetivos de aprendizagem a concretizar na formação. O trabalho deverá passar pela decomposição daquela competência a adquirir nos vários saberes que lhe estão associados. A pergunta poderá ser a seguinte: “Para que o profissional seja capaz de confeccionar pastéis de nata, quais os conhecimentos (saberes teóricos), as aptidões (saberes fazer técnicos) e as atitudes (saberes sociais e relacionais) que deverá adquirir em contexto de formação?”



Naturalmente, sabemos que existem sempre formação que têm um maior pendor teórico, ou prático ou comportamental, e até mesmo por uma questão de maior facilidade da organização da formação, muitas vezes opta-se por organizar módulos de formação teórica, prática ou teórico-prática. Importa contudo que o formador tenha a consciência que, para que o profissional seja competente numa determinada atividade, ele deverá sempre mobilizar saberes de vários domínios, pelo que as aprendizagens deverão também, tanto quanto possível, conciliar os vários domínios do saber, e estar adequadas à realidade dos formandos.

5. Formulação de Objetivos Pedagógicos

Para uma Formação bem-sucedida, não basta definir apenas o objetivo geral e os respetivos objetivos específicos. Têm também que se operacionalizar.

Vejamos um exemplo concreto: **"o formando deverá ser capaz de identificar os ingredientes necessários para a confeção de uma pizza"**. Estando o objetivo definido desta forma, será que estamos em condições de avaliar com objetividade e rigor? Consideraremos que o objetivo foi atingido se o formando identificar os ingredientes consultando os seus apontamentos e demorando 30 minutos? E se o colega do lado, não consultar os apontamentos e demorar apenas 5 minutos?

Teremos então que definir os objetivos de uma **forma operacional**. Vejamos então o que é isso da operacionalização?

Diz-se que um **objetivo é operacional** quando indica claramente e em termos de comportamento diretamente observável ou mensurável, o que o formando deverá fazer no final da formação (comportamento esperado), em que condições o fará (condições de realização) e porque critério será avaliado (critério de êxito).

O significado de cada uma dessas componentes é o seguinte:

- **Comportamento Esperado**

Define aquilo que o participante deverá ser capaz de realizar no final de uma sessão de formação.

- **Condições de Realização**

Descreve as condições em que o comportamento deverá ocorrer, ou seja, as **circunstâncias várias** que deverão verificar-se aquando da realização da atividade.

Estas condições podem estar relacionadas com o equipamento, meios ou materiais a utilizar, local ou outras condições especiais.



- **Critério de Êxito**

Estabelece as exigências em termos de **qualidade** da realização. Os critérios são, no fundo, os padrões pelos quais se poderá avaliar com objetividade e precisão os comportamentos finais. Os critérios podem assumir dois tipos: Qualidade e Quantidade, indicando tempo, precisão, percentagem, número de respostas certas, ("...no máximo de 10 minutos"; "...sem cometer nenhum erro"; "... admitindo-se 10% de respostas erradas"; etc.).

Estas componentes respondem a três questões:

- **O que o formando deverá ser capaz de fazer?**
- **Em que condições o fará?**
- **“Quanto bom” o desempenho deverá ser, para ser considerado aceitável?**

Eis alguns dos procedimentos a cumprir para definir objetivos operacionais:

A. Considerar o Formando como Sujeito

Uma atividade de formação deve descrever o comportamento que **é esperado do formando**. O verbo operatório deve assim ter por sujeito o formando. Por exemplo, “fazer compreender a necessidade de trabalhar em equipa” não é um objetivo de formação já que tem por sujeito (subentendido) o formador.

B. Selecionar um Verbo Operatório

Um objetivo operacional deve precisar o resultado da formação em termos de atividades definidas, o mais observável e unívoco possível, de modo a evitar a imprecisão.

Num objetivo definido como, por exemplo, “os participantes deverão saber as leis da física”, o verbo saber pode evocar ações e situações de avaliação muito diferentes umas das outras. “Saber” pode significar recitar de cor, aplicar as leis a um caso concreto, calcular um valor particular, etc. o verbo utilizado é equívoco porque não expressa com clareza o que o participante deverá fazer para aprovar o domínio do objetivo, ou seja, **não é diretamente observável**.

Pelo contrário, podemos definir o resultado esperado na formação, precisando o que o formando deverá ser capaz de fazer, como: “*Calcular a massa de um sólido sabendo o volume e o peso específico*”.

Os verbos **sorrir**, **escrever** ou **recitar**, por exemplo, descrevem atividades diretamente observáveis, o que não acontece com os verbos, **saber**, **conhecer** ou **compreender**.



Na definição de objetivos **deve evitar-se utilizar verbos não operatórios** porque podem dar lugar a ambiguidades, tornando a avaliação difícil e incerta. Geralmente os verbos que exprimem atividade psicomotora – habilidade corporal, gestos etc., são mais operatórios que os verbos que exprimem uma atividade cognitiva – principalmente operações de inteligência ou de memória, ou uma atividade afeta – interesses, atitudes, emoções ou valores manifestados pelo indivíduo. (Ver lista de verbos operatórios em anexo).

C. Determinar as Condições de Realização

Efetuar a mesma tarefa em situações diferentes pode ter implicações muito diferentes. Assim, montar prateleiras num escritório é diferente de realizar o mesmo trabalho num armazém em cima de uma plataforma. Importa então precisar as condições nas quais devem ser realizadas as atividades dos formandos.

D. Especificar os Critérios de Êxito

Uma vez definida a atividade que se espera ver realizada pelo formando e determinadas as condições em que se desenvolverá essa atividade, impõe-se especificar os critérios que permitirão decidir se a realização é aceitável ou não, ou seja, os critérios de êxito.

Exemplo:

Comportamento Esperado	- Correr 100 metros barreiras
Condições de Realização	- Com uma temperatura inferior a 0º C
Critérios de êxito	- Em menos de 12 segundos e - Derrubando, no máximo, uma barreira





Exemplos de Objetivos específicos operacionais:

- A** - No final da sessão os participantes deverão ser capazes de redigir objetivos operacionais, sem recurso a qualquer auxiliar, sem cometer erros.
- B** - O participante deverá ser capaz de montar um carburador num automóvel, utilizando as ferramentas adequadas, em 20 minutos.
- C** - O participante deverá ser capaz de medir ao centésimo de milímetro, com um micrómetro, a peça dada.
- D** - O participante deverá diferenciar com base em exemplos orais, o significado denotativo e o conotativo das palavras, no máximo de dois minutos.
- E** - A partir do visionamento do filme sobre Planificação, o formando deverá referir, sem erros, as principais etapas para o desenvolvimento de um plano de formação.
- F** - O participante deverá realizar, sem recurso à máquina de calcular, dez operações aritméticas, no tempo máximo de 10 minutos, podendo cometer um erro.
- G** - No final da sessão o participante deverá dar, oralmente, uma resposta, num minuto, sobre um assunto debatido na formação.

De uma forma mais pormenorizada, veja a seguir os mesmos objetivos específicos operacionalizados, com cada uma das componentes distinguidas (Legenda: Comportamento Esperado; Condições de Realização; Critérios de Êxito).

- A** - No final da sessão os participantes deverão ser capazes de redigir objetivos operacionais, sem recurso a qualquer auxiliar, sem cometer erros.
- B** - O participante deverá ser capaz de montar um carburador num automóvel, utilizando as ferramentas adequadas, em 20 minutos.
- C** - O participante deverá ser capaz de medir ao centésimo de milímetro, com um micrómetro, a peça dada.
- D** - O participante deverá diferenciar com base em exemplos orais, o significado denotativo e o conotativo das palavras, no máximo de dois minutos.
- E** - A partir do visionamento do filme sobre Planificação, o formando deverá referir, sem erros, as principais etapas para o desenvolvimento de um plano de formação.
- F** - O participante deverá realizar, sem recurso à máquina de calcular, dez operações aritméticas, no tempo máximo de 10 minutos, podendo cometer um erro
- G** - No final da sessão o participante deverá dar, oralmente, uma resposta, num minuto, sobre um assunto debatido na formação.



A RETER

Em síntese:

Um objetivo operacional deve comportar:

I. Comportamento Esperado, integrando:

- VERBO OPERATÓRIO, exprimindo uma atividade observável e, se possível, mensurável;
- SUJEITO, que é o formando.

II. Condições de Realização:

- Meios e equipamentos fornecidos, informações dadas, condicionalismos particulares, etc.

III. Critérios de Êxito:

- Quantidade produzida, tempo de realização, grau de precisão, erros tolerados, limites de aceitabilidade, etc.

5.1 Um objetivo bem definido

Considera-se que um objetivo bem definido é aquele que:

Identifica o desempenho que será julgado aceitável;

Elimina os termos ambíguos, de modo a evitar interpretações diversas descrevendo com precisão o que o participante fará;

Evita situações pedagógicas que não se relacionem diretamente com o objetivo;

Especifica os critérios utilizados para verificar se os resultados foram atingidos;

Define nota mínima, tempo máximo, tolerância, quantidade de respostas, entre outras variáveis.



DESAFIO 1

Experimente, na lista abaixo apresentada, indicar quais as componentes existentes nos objetivos.



	OBJETIVOS	CE	CR	CEx
I.	O participante deverá enumerar as etapas de realização de um projeto.			
II.	A secretária deverá redigir um relatório.			
III.	A partir de um pedido oral, o formando deverá fazer uma nota de encomenda.			
IV.	O formando deverá preparar um churrasco para quinze pessoas à noite e ao ar livre.			
V.	O formando deverá medir uma peça dada utilizando uma régua.			

LEGENDA: **CE** – Comportamento Esperado; **CR** – Condições de Realização; **CEx** – Critérios de Êxito

(Solução em anexo)

DESAFIO 2

Agora que já identificou as componentes em falta para cada objetivo, experimente redefini-los de modo a que todos os objetivos específicos sejam operacionais.

Bom trabalho!

(Solução em anexo)

6. Síntese Conclusiva

Para que a formação seja eficaz e corresponda ao que dela se espera, é indispensável que seja devidamente planeada. A planificação de uma sessão de formação deverá envolver uma definição prévia daquilo que se pretende atingir. Daí a necessidade de se definirem com clareza os comportamentos esperados, as condições de realização e os critérios de êxito, características que ajudam a formular corretamente um objetivo.

Lembre-se do que leu no módulo “A Aprendizagem”. Em formação de adultos é indispensável a definição clara dos objetivos e a sua comunicação no início da formação e de cada sessão em particular. É através dessa informação que os adultos criam uma imagem mental que os ajudará a mobilizar esforços, motivação e expectativas, facilitando o seu processo de aprendizagem.



ANEXOS



VERBOS OPERATÓRIOS

EXEMPLOS A USAR NA DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

A. Domínio Cognitivo (Saber)

APLICAR	CONVERTER	ESCOLHER	INDICAR	RELATAR
AVALIAR	DEFINIR	ESPECIFICAR	ISOLAR	REPRODUZIR
AVERIGUAR	DESCREVER	EXPOR	LISTAR	RESOLVER
CALCULAR	DIFERENCIAR	EXPLICAR	LOCALIZAR	SELECIONAR
CATEGORIZAR	DISCRIMINAR	EXTRAIR	MARCAR	TABULAR
CITAR	DISTINGUIR	IDENTIFICAR	REALÇAR	TRADUZIR
CLASSIFICAR	DIVIDIR	ILUSTRAR	RECONHECER	UTILIZAR

B. Domínio Psicomotor (Saber-Fazer)

ATUAR	CONSTRUIR	ESCREVER	OBTER	REPARAR
ADAPTAR	CONTROLAR	EXECUTAR	ORDENAR	REUNIR
AGARRAR	DEMONSTRAR	FAZER	PESAR	SELECIONAR
AJUSTAR	DESEMPENHAR	GUARDAR	PRATICAR	TESTAR
ASSEGURAR	DESENHAR	LEVANTAR	PREPARAR	TRAZER
BAIXAR	DESMONTAR	MANTER	REAJUSTAR	USAR
COLOCAR	DISGNOSTICAR	MARCHAR	RECUPERAR	VOLTAR
COMPLETAR	DISPARAR	MONTAR	REMOVER	

C. Domínio Afetivo (Saber-Ser)

ALTERAR	DIAGNOSTICAR	EXPLICAR	ORGANIZAR	REPRODUZIR
ARGUMENTAR	DIFERENCIAR	FAZER	PREPARAR	RESOLVER
ASSUMIR	DISCORDAR	IDENTIFICAR	PRODUZIR	SEGUIR
AUXILIAR	DISCUTIR	INDICAR	RESPONDER	SEPARAR
COMPLETAR	DISTINGUIR	JUNTAR	RECONHECER	USAR
CONCORDAR	ENUMERAR	LOCALIZAR	RELATAR	VERIFICAR
DESCREVER	ESCOLHER	MODIFICAR	RETORQUIR	VALORIZAR



SOLUÇÕES DO DESAFIO 1

Formulação de Objetivos Pedagógicos

	OBJETIVOS	CE	CR	CEx
I.	O participante deverá enumerar as etapas de realização de um projeto.	X		
II.	A secretária deverá redigir um relatório.	X		
III.	<u>A partir de um pedido oral</u> , o formando deverá fazer uma nota de encomenda.	x	X	
IV.	O formando deverá preparar um churrasco <u>para quinze pessoas à noite e ao ar livre</u> .	X	x	
V.	O formando deverá medir uma peça <u>dada utilizando uma régua</u> .	x	x	

LEGENDA: CE – Comportamento Esperado; CR – Condições de Realização; CEx – Critérios de Êxito

SOLUÇÕES DO DESAFIO 2

Redefinição dos Objetivos Pedagógicos

I – No final da sessão os participantes deverão ser capazes de enumerar por escrito, numa folha de papel A4, as etapas de realização de um projeto, no tempo máximo de 10 minutos admitindo uma falha.

II – No final da sessão a secretária deverá redigir um relatório em PC, na aplicação Word, com um erro no máximo, devendo o texto ficar justificado.

III – No final da sessão o participante deverá ser capaz de redigir uma nota de encomenda, a partir de um pedido oral, cumprindo os parâmetros dados.

IV – No final da sessão o participante deverá confeccionar sem incorreções um churrasco para quinze pessoas à noite e ao ar livre, cumprindo os parâmetros de qualidade: tempero e cozedura.

V – O formando deverá medir, com precisão milimétrica, uma peça dada utilizando uma régua.