**Nota de orientação n.º 6 – Objetivos de aprendizagem**

Cada programa de formação deve ser formulado com base nos objetivos de aprendizagem.

A determinação e, em seguida, a redação de objetivos de aprendizagem específicos é um pré-requisito essencial para uma formação bem-sucedida. Em suma, a definição de objetivos de aprendizagem ajudará o formador a determinar a forma como os diferentes elementos da conceção da formação se integram, a fim de formar um evento ou curso de formação coerente que apoie a progressão no sentido da consecução das metas e dos objetivos de aprendizagem.

São várias as razões pelas quais a formulação de objetivos de aprendizagem claros é importante na fase de planeamento.

* Os objetivos de aprendizagem descrevem o que um aprendente deve ser capaz de demonstrar no final do curso/programa. Os objetivos de aprendizagem clarificam as intenções – tanto do formador como do aprendente. Todos compreendem o que a orientação da formação envolve e, por conseguinte, evitam-se eventuais mal-entendidos.
* A formulação de objetivos de aprendizagem ajuda a garantir que a formação é pertinente para as necessidades do aprendente e o resultado a obter dentro do tempo disponível. Sem objetivos de aprendizagem, a formação pode ser simplesmente desorientada ou demasiado ambiciosa.
* Uma vez que os objetivos de aprendizagem serão avaliados, o formador e o aprendente têm a oportunidade de analisar em que medida a formação foi bem-sucedida. Além disso, os aprendentes adquirem uma atitude de “posso fazer” em relação à formação, o que reforça a noção de formação baseada nas competências no âmbito da organização ou do serviço público.

Os objetivos de aprendizagem devem ser sempre exequíveis, mas exigem níveis mais elevados de conhecimentos e competências, à medida que aumenta o nível de sensibilização e a experiência dos aprendentes em matéria de formação.

A especificação dos objetivos de aprendizagem ajuda os formadores a selecionar a técnica de formação.

Tudo isto sugere a necessidade de rigor na linguagem. A clareza de expressão contribuirá para assegurar a clareza da reflexão nas fases subsequentes. No entanto, não é uma tarefa demasiado difícil. Há duas dicas úteis: em primeiro lugar, os objetivos de aprendizagem devem ser “SMART” e, em segundo lugar, devem ser redigidos numa linguagem que sugira mensurabilidade.

Na língua inglesa afirma-se que os bons objetivos de aprendizagem devem ser **SMART:**

**e S pecíficos** – Os objetivos devem ser concretos, claros e inequívocos. Devem visar algo específico – por exemplo, uma compreensão clara de um tema.

**M ensuráveis** – O objetivo incluirá algumas indicações sobre a forma como os progressos dos aprendentes podem ser medidos.

**A lcançável** – O objetivo deve ser apropriado para quem assiste à formação.

**R elevante** – O objetivo deve ser relevante para quem assiste ao curso.

**Específico em termos de T empo** – O objetivo deve especificar os parâmetros temporais em que a tarefa deve ser concluída.

Em segundo lugar, deve ser possível medir o nível de sucesso na consecução de cada objetivo de aprendizagem. Tal é muito mais fácil do que parece.

Os objetivos de aprendizagem são expressos usando uma vara (que dá uma limitação de tempo) seguido de uma afirmação que começa com um **verbo ativo** (que descreve o que os aprendentes serão capazes de demonstrar) + **objeto** (o que deve ser aprendido) + uma **frase qualificativa** (que indica o contexto e o grau de domínio esperado). Por exemplo:

No final desta sessão, será capaz de:

* Enumerar os poderes processuais previstos na Convenção de Budapeste (conhecimentos)
* Comparar e contrapor as diferenças entre as provas digitais e as provas tradicionais (conhecimentos, competências)
* Avaliar de forma crítica as normas e boas práticas em matéria de provas digitais (competências)

No final deste curso os participantes terão:

* Adquirido as teorias básicas relacionadas com a andragogia e a aprendizagem experimental (conhecimentos)
* Debatido os desafios da formação de profissionais adultos (conhecimento)
* Reconhecido e gerido diferentes dinâmicas que podem ocorrer durante a formação (conhecimentos, competências)
* Tido a experiência e avaliado a eficácia de várias técnicas de formação (conhecimentos, competências)
* Identificado as técnicas de formação mais adequadas a utilizar na formação sobre cibercrime e provas sob a forma eletrónica (competências)
* Praticado uma formação prática num ambiente protegido

Tentar evitar a utilização de verbos tais como *compreender, avaliar, estar familiarizado com* e *conhecer* nos objetivos de aprendizagem, uma vez que estes verbos não indicam claramente o nível de compreensão ou de conhecimentos que o aprendente deve demonstrar numa avaliação.

É igualmente importante compreender que podem existir formas muito diferentes de exprimir os objetivos. Mas todos utilizam uma fórmula simples:

**verbo ativo** (que descreve o que os alunos serão capazes de demonstrar)

+ **objeto** (o que deve ser aprendido) + uma **frase qualificativa**.

Alguns verbos, por exemplo, serão mais desafiantes do que outros. “Reafirmar” sugere pouco mais do que memorização e repetição, ao passo que “explicar” apela a um maior elemento de processamento e compreensão mental.

**Não se esqueça de ter em conta o seguinte quando redigir os seus objetivos de aprendizagem**

* Que conhecimentos, competências e atitudes já possuem os participantes quando se inscrevem no curso?
* Que conhecimentos, competências, atitudes e valores desejam desenvolver?
* O que terão os aprendentes de fazer para demonstrar que alcançaram os objetivos de aprendizagem?

É muito difícil utilizar o mesmo verbo ativo mais de uma vez nos objetivos de aprendizagem se este expressar o que pretende que os aprendentes sejam capazes de alcançar.

A ideia de diferentes níveis de sofisticação no conhecimento e na compreensão pode ser ilustrada pela taxonomia da Bloom. É possível desenvolver um quadro de “verbos ativos” que distingam entre objetivos de aprendizagem “inferiores” (ou mais básicos) e “superiores” (ou mais avançados).

Retirado/adaptado do Guia HELP sobre a metodologia de formação em direitos humanos para juristas do CdE, disponível em <https://rm.coe.int/help-guidebook-on-human-rights-taining-methodology-for-legal-professio/1680734cac>