Manual de Apoio à Observação

Observar e Aprender

Gabinete de Apoio ao Tutorado, Setembro de 2014
“To acquire knowledge, one must study; to acquire wisdom, one must observe.”

Marilyn Vos Savant
ÍNDICE

1. Introdução .................................................................................................................................................................... 7
2. Observação.................................................................................................................................................................... 8
   2.1. Vantagens da Observação para Docentes ................................................................................................................. 8
   2.2. Tópicos de Orientações na Observação de pares........................................................................................................... 10
   2.3. Como recolher os dados durante o processo de observação? .................................................................................. 12
3. Feedback .................................................................................................................................................................... 13
4. Reflexão Final ............................................................................................................................................................ 16
5. Referências Bibliográficas ........................................................................................................................................... 17
6. Anexo........................................................................................................................................................................... 18
   Grelha de Observação do Projeto “Observar e Aprender” .............................................................................................. 18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Vantagens, para o Docente, da Observação. ........................................................................................................ 8
Figura 2: Características observáveis de um Professor Eficiente. .......................................................................................... 9
Figura 3: Características do Modelo POT – Peer Observation of Teaching. ........................................................................ 9
Figura 4: Linhas de Observação, segundo Estrela (1994). .................................................................................................. 10
Figura 5. Orientações para a Observação entre Pares ....................................................................................................... 10
Figura 6. Linhas orientadoras de observação. ................................................................................................................... 11
Figura 7. Metodologias de observação em aulas, segundo Reis (2011). ............................................................................. 12
Figura 8. Orientações para a reflexão conjunto pós-observação ............................................................................................ 12
Figura 9. Características de um Feedback Construtivo. ...................................................................................................... 14
Figura 10. Dicas para formular Feedbacks construtivos e/ou responder a Feedbacks. ......................................................... 15
1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste Manual de apoio é fornecer informação útil que possa ser aplicada em todos os momentos da observação. A elaboração deste manual segue as orientações do projeto *Observar e Aprender* na medida em que apresenta um conjunto de sugestões ao nível da observação, em contexto de sala de aula, que visam promover as competências da prática letiva.

A observação pode ser encarada como uma ferramenta que torna os processos de mudança escolar mais cêleres, desempenhando um papel fundamental na melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem e constituindo uma fonte de **inspiração** e **motivação**. No contexto deste projeto a observação é encarada como um motor de mudança e aprendizagem, desassociando-se da visão avaliativa e da atividade de ‘inspeção’, que por norma desencadeia reações negativas em observadores e observados. O foco da observação é o desenvolvimento profissional de todos os membros envolvidos neste projeto e a respetiva caracterização da prática letiva das instituições representadas.

Este manual prático dividir-se-á em duas partes que consideramos importantes e relevantes para o enriquecimento da experiência e partilha entre os participantes ao longo de todo o tempo de duração do projeto.
2. OBSERVAÇÃO

Tem-se verificado uma tendência internacional e nacional, nos últimos vinte anos, para encarar a observação de aulas como um processo de interação profissional, de carácter essencialmente formativo, centrado no desenvolvimento individual e coletivo dos professores e na melhoria da qualidade do ensino e das aprendizagens. Deste modo surgem projetos como o Par – em – Par na FEUP e o Observar e Aprender na ULisboa, que integram os processos colaborativos e diferenciados, adequados às necessidades de desenvolvimento de cada professor, dinamizados por comunidades de aprendizagem constituídas pelos próprios docentes da escola (Reis, 2011).

A observação tem como objetivo fixar-se na situação em que se produzem os comportamentos, a fim de obter dados que possam garantir uma interpretação “situada” desses comportamentos (Estrela, 1994).

A observação pode ser utilizada em diversos cenários e de diversas formas, tendo múltiplas finalidades, como enumera Reis (2011): “diagnosticar um problema, encontrar e testar possíveis soluções para um problema, explorar formas alternativas de alcançar os objetivos curriculares, aprender, apoiar um colega, avaliar o desempenho, estabelecer metas de desenvolvimento, avaliar o progresso, reforçar a confiança e estabelecer laços com os colegas”.

2.1. VANTAGENS DA OBSERVAÇÃO PARA DOCENTES

São de vário ordem as vantagens, para os docentes, da observação, tal como é visível na figura seguinte:

![Vantagens da Observação](image)

**Figura 1:** Vantagens, para o Docente, da Observação.

Na Figura seguinte é apresentada uma lista, baseada em Seldin, Miller e Seldin (2010), onde são enumeradas algumas características atribuídas na literatura aos docentes eficientes. Esta lista poderá ajudar a que o processo de observação seja feito de forma mais objetiva e mais produtiva.
CARACTERÍSTICAS OBSERVÁVEIS DE UM PROFESSOR EFICIENTE

Figura 2: Características observáveis de um Professor Eficiente.

Neste projeto o trabalho de observar apresenta características específicas. O modelo de observação que se pretende promover ao longo deste projeto foi importado dos países anglo-saxónicos e é designado por Peer Observation of Teaching (POT) ou Observação das Práticas de Ensino por Pares (OPEP). Os pontos principais que caracterizam este modelo estão descritos na Figura seguinte:

MODELO DE OBSERVAÇÃO
“PEER OBSERVATION OF TEACHING”

Quem o faz? A quem o faz?
- Professores que se observam entre si

Objetivos
- Envolvimento na discussão sobre o ensino, auto e reflexão mútua

Resultados esperados
- Análise e discussão alargada dos métodos de ensino

Relação observador/observado
- Igualitária

Confidencialidade
- Entre observador e observado – partilha num ambiente de aprendizagem

Inclusão
- Todos participam, observando e sendo observados

Juízos de Valor
- Livre de juízos de valor e com base num feedback construtivo

O que observar?
- O desempenho dos professores, a sala de aula e os materiais de apoio utilizados

Beneficiários
- Benefício mútuo entre pares

Condições para o sucesso
- Discussão de ideias, debate

Riscos
- Condescendência, ausência de foco e dificuldade em dar feedbacks construtivos

Figura 3: Características do Modelo POT – Peer Observation of Teaching.
Numa tentativa de tornar o trabalho de observação amplo e suficientemente capaz de explicar o comportamento humano num plano multidisciplinar, o modelo de observação POT faz por conjugar três linhas de observação, comuns ainda ao trabalho identificado por Estrela (1994):

**LINHAS DE OBSERVAÇÃO**

**(ESTRELA, 1994)**

- **Sistemática**: Permite ao observador recolher um conjunto de dados possíveis de serem tratados de forma quantitativa (Grelha de observação, em Anexo).
- **Naturalista**: Permite descrever e quantificar os comportamentos de um determinado indivíduo, nas circunstâncias da vida quotidiana.
- **Participante**: Todos os observadores participam na vida do grupo que por eles é observado.

**Figura 4**: Linhas de Observação, segundo Estrela (1994).

---

### 2.2. TÓPICOS DE ORIENTAÇÕES NA OBSERVAÇÃO DE PARES

A colaboração entre os pares, nas diferentes fases do processo, facilita o estabelecimento de um clima de confiança mútua, sinceridade e respeito, e esse clima parece ser decisivo para a concretização das potencialidades formativas da observação em sala de aula. Há algumas recomendações que podem fazer-se para que a observação decorra da forma mais produtiva possível:

**ORIENTAÇÕES OBSERVAÇÃO**

**CHEGADA À AULA**

- É fundamental que o observador chegue pelo menos **10 minutos antes** do início da aula.

**APRESENTAÇÃO AO GRUPO**

- O observador pode ser **brevemente apresentado** à turma, assim como o propósito da sua presença pode igualmente ser explicado aos alunos.

**Postura do Observador**

- O observador deve manter ao máximo a sua observação no modelo “naturalista”, **não participando nem intervindo na aula**. Desta forma a aula não é prejudicada e a recolha de informação não é comprometida.

**Instrumento de Observação**

- Para que a observação possa ser o mais eficaz possível, deve ter por base um instrumento de observação (Grelha de Observação em anexo) que permita **planejar com precisão**, de forma confiável e que **efetivamente retrate** o comportamento do professor e dos estudantes em sala de aula.

**Figura 5**: Orientações para a Observação entre Pares.
Acontecem tantas coisas durante uma aula, que a focagem num número elevado de aspectos acaba por ser pouco elucidativa. Geralmente, a dimensão formativa da observação é reforçada quando os focos a privilegiar são negociados com os professores de acordo com o que considerem ser as suas necessidades de desenvolvimento. A investigação tem revelado que a ausência desta negociação restringe o impacto da observação, levando os professores a ignorarem as prioridades que não coincidem com as suas percepções (Feiman-Nemser, Parker & Zeichner, 1993 in Reis, 2011). A figura seguinte, adaptada de um estudo feito por Reis (2011) é uma boa linha orientadora da observação - através de questões e focos de observação, o intuito desta figura é possibilitar ao observador recolher mais informação e não se sentir perdido relativamente ao que observar:

**Figura 6. Linhas orientadoras de observação.**
2.3. **COMO RECOLHER OS DADOS DURANTE O PROCESSO DE OBSERVAÇÃO?**

Tendo como instrumento oficial de recolha da informação observada a grelha que em anexo, é importante considerar outras formas de recolha de informação. Todo o material observado poderá ser relevante para as reuniões, bem como poderá tornar as discussões mais produtivas e interessantes. Neste sentido, a figura seguinte foi construída com o objetivo de dar a conhecer novas metodologias de observação, complementares à grelha.

**METODOLOGIAS DE OBSERVAÇÃO DE AULAS**

*(Reis, 2011)*

- **Registo escrito ou esquemático das interações entre os participantes numa aula**
  - **Figura 7. Metodologias de observação em aulas, segundo Reis (2011).**

Estas metodologias poderão ser selecionadas pelo observador em função do que está a observar na sala de aula e do que lhe parece mais relevante sistematizar, em termos de recolha da informação, para depois transmitir ao colega observado na reunião pós-observação. Um ponto de partida interessante para orientar a reflexão conjunta poderá ser:

**ORIENTAÇÕES PARA A REFLEXÃO CONJUNTA PÓS-OBSERVAÇÃO**

1. Identificar um aspeto da prática profissional que suscite particular interesse e/ou preocupação
2. Focar a ação e a reflexão no aspeto identificado no ponto anterior
3. Conceber uma estratégia de ação/melhoramento
4. Implementar essa estratégia de ação/melhoramento e recolher evidências do seu impacto nos alunos, na escola, etc
5. Avaliar a estratégia com base nas evidências recolhidas
6. Fundamentar uma proposta de mudança da prática com base nos resultados obtidos

**Figura 8. Orientações para a reflexão conjunta pós-observação.**
3. FEEDBACK

Após o processo de observação e de recolha de dados, cada observador tem em mãos informação que representa um conjunto de acontecimentos isolados do contexto, mas que permitem a identificação de padrões e consequente criação de uma visão ampla do ensino observado. Cada professor, através da análise e discussão dos dados recolhidos terá a possibilidade de se desenvolver profissionalmente, assim como “desafiar o status quo, estimular a criatividade na superação de dificuldades e problemas detetados, e desenvolver diferentes dimensões do conhecimento profissional” (Reis, 2011). Os principais objetivos das reuniões residem na análise dos dados recolhidos com os instrumentos de observação e registo, na reflexão sobre o seu significado e na identificação de melhorias das práticas de docência.

O espaço das reuniões entre observadores e observados será de reflexão, proporcionando aos docentes oportunidades de desenvolvimento ao nível das crenças, conhecimentos e práticas. Este processo de desenvolvimento e mudança pode ser potenciado se os intervenientes se apropriarem de dois fatores: a) aceitação da eventual ineficácia e insucesso relativo das suas conceções, com a consequente identificação do que gostaria de mudar; b) disponibilização de uma nova orientação que lhes pareça razoável, um caminho alternativo, que seja compreensível e benéfico em situações particulares e em sintonia com os seus objetivos pessoais (Reis, 2011).

Segundo Reis (2011), o feedback constitui um aspeto essencial de qualquer processo de desenvolvimento. Sendo este projeto baseado na observação e discussão de práticas letivas, o feedback é uma ferramenta essencial ao desenvolvimento profissional dos professores envolvidos. O feedback pode ser entendido como a capacidade de dar e receber opiniões, críticas e sugestões sobre as nossas atitudes, comportamentos e/ou desempenhos, com o objetivo de reorientar e/ou estimular uma determinada ação individual ou grupal. A utilização correta do feedback pode: a) ajudar a direcionar a intenção das pessoas; b) incentivar e reforçar o desempenho desejado; c) encontrar alternativas para mudar o comportamento indesejado e eliminá-lo no futuro; d) incentivar as pessoas a desenvolverem-se.

Numa situação contextual semelhante à do “Observar e Aprender”, Reis (2011) revela que nas reuniões pós-observação constatou-se a existência de vários tipos de feedback de acordo com o seu impacto no desenvolvimento profissional dos professores, sendo o feedback construtivo o que mais se adequa a contextos de desenvolvimento profissional.

Num feedback construtivo, a informação é dada com zelo e cuidado, pois tem o intuito de construir e ajudar. Este tipo de feedback abre a aceitação da outra pessoa para o que está a ser dito, aproximando e reforçando a relação. Oferecer e requisitar feedbacks construtivos é fundamental nas relações, para que se conquiste uma posição assertiva numa negociação, mantendo assim as relações saudáveis e sustentáveis a curto e longo prazo. Prover informações sobre o assunto do feedback, enriquecendo-o e tornando-o tangível é primordial. As características específicas deste tipo de feedback estão descritas na figura seguinte.
CARACTERIZAÇÃO DO FEEDBACK CONSTRUTIVO
(ADAPTAÇÃO DE REIS, 2011)

- **Especifico** (centrado em aspetos/dimensões concretas) e não geral
- **Descreve** o comportamento observado em vez de o etiquetar/avaliar
- **Centra-se nos comportamentos** e não na pessoa
- Apoia o professor na análise tanto dos **aspetos positivos** como dos **aspetos negativos** da sua prática
- Tem em conta as **necessidades** tanto do destinatário como do emissor
- **Centra-se em comportamentos** que o destinatário tem a capacidade e a possibilidade de alterar
- **Centra-se mais na partilha de informação** do que na disponibilização de conselhos
- **Estimula a auto-avaliação e a auto-descoberta**
- É emitido **oportunamente** e em **tempo útil** (o feedback mais útil é emitido pouco tempo depois de o comportamento ter sido observado)
- É **solicitado** em vez de imposto

**Figura 9.** Características de um Feedback Construtivo.

O *feedback* proporciona um **desequilíbrio interpessoal momentâneo**, pelo facto de as perceções do professor acerca da sua prática poderem não coincidir com as perceções do observador, o que pode suscitar o diálogo e a discussão, mas também algum desconforto pela tomada de consciência da existência de outras perceções, diferentes da sua. A superação desta dificuldade reside possibilidade de auto-análise que cada um pode fazer da sua prática de docência, sendo o primeiro passo para uma mudança de comportamento e um maior controlo das suas ações (Reis, 2011).

Ao longo das sessões de discussão pós observação, o docente terá oportunidade de partilhar os conteúdos observados e de receber *feedback* sobre a sua prática letiva. É importante a forma como o *feedback* é dado e recebido. Assim, finalizamos com a Figura 10, que apresenta algumas dicas sobre *feedback* construtivo que o podem ajudar a formular o seu *feedback*, bem como a requisitar um *feedback* produtivo junto do seu colega que observou a sua aula.
QUESTINAMENTO COMO PEDIDO DE ESCLARECIMENTO

- Exemplos: “Como concluí?”; “Onde viu isso?”; “Que quer dizer com...?”.
- Este questionamento induz respostas de natureza:
  - Descriptiva (enumeração, descrição...)
  - Explicativa
  - Que visam fornecer aos interlocutores uma caracterização/clarificação das variáveis envolvidas num determinado fenômeno ou acontecimento narrado.

QUESTINAMENTO CRÍTICO OU ESTIMULADOR

- Exemplos: “Como pode melhorar esse aspeto?”; “Já procurou informação sobre...?”; Tem a certeza de que... ?”;
  - “Como?”; “Que leu sobre...?”; “Não compreendi muito bem, pode explicar-me?”
- Este questionamento induz respostas de natureza crítico-reflexiva suscetíveis de fornecer aos interlocutores indicadores:
  - Compreensão de relações
  - Construção de saberes e competências profissionais
  - Fundamentação teórica de práticas

APOIO/ENCORAJAMENTO

- Exemplos: “É isso mesmo!”; “Bem observado!”; “Gostei muito!”, “Está a analisar muito bem...”; “Creio que poderá aprofundar este aspeto...”.
- Uso de expressões que visam:
  - Confirmação de representações e de práticas observadas
  - Incentivo ao aprofundamento de perspetivas teóricas
  - O encorajamento prospetivo para a reformulação dessas práticas

RECOMendação

- Exemplos: “Já experimentou...?”, “Poderá talvez rever...?”; “Quem pensa que poderia ajudá-lo a...?”.
- Envolve:
  - Sugestões/propostas teórico-metodológicas alternativas
  - Troca de pontos de vista
  - Aprofundamentos teóricos (leituras, videos, ...)

SÍNTESE/BALANÇO

- Exemplos: “Revela ter preocupação com...”; “Manifesta progresso em...”,”Muito bem em... e com possibilidades de melhoria em...”.
- Envolve expressões que compreendem:
  - Tendências já relativamente estabilizadas
  - Evoluções
  - Práticas sustentadas
  - Aspetos a melhorar

ESCLARECIMENTO CONCEPTUAL, TEÓRICO E METODOLÓGICO

- Exemplos: “O conceito que usa pode também ser lido como...”; “A mim o que me ajudou a repensar a minha prática foi...”.
- Inclui o uso de expressões que visam:
  - Clarificação do significado dos conceitos
  - Reconfiguração de conceptualizações
  - Confrontação de perspetivas teóricas
  - Visibilidade teórica às descrições de práticas
  - Auscultar/detetar a construção de uma consciência reflexiva a respeito das práticas adoptadas

Figura 10. Dicas para formular Feedbacks construtivos e/ou responder a Feedbacks.
4. REFLEXÃO FINAL

Este Manual de Apoio à Observação, desenvolvido no âmbito do projeto “Observar e Aprender: Partilha de Práticas Pedagógicas em Escolas da ULisboa”, é apenas uma primeira tentativa no sentido de otimizar as observações em sala de aula por parte dos docentes participantes no projeto.

A essência deste manual assenta na atitude de compreensão e aceitação, bem como de abertura à mudança de todos os envolvidos, quer quando observam, quer quando são observados, atitude que, do ponto de vista comunicacional se sintetiza no conceito de ‘feedback construtivo’, ao qual demos um maior destaque neste texto.

No final do primeiro ano de funcionamento do projeto esperamos poder contar com os contributos de todos no sentido de o mesmo ser atualizado e reformulado de modo a servir as necessidades dos futuros participantes.
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS


6. ANEXO

GRELHA DE OBSERVAÇÃO

ADAPTAÇÃO DO INSTRUMENTO UTILIZADO NO PROJETO “Par em Par” da FEUP.

1. IDENTIFICAÇÃO

Indique, por favor, o gênero do docente observado e observador:

**Observador:**
- [ ] Feminino
- [ ] Masculino

**Observado:**
- [ ] Feminino
- [ ] Masculino

Indique, por favor, a situação face à Unidade Orgânica (UO) do Observador e do Observado:

- [ ] Mesma UO
- [ ] UO diferentes

Indique, por favor, o número aproximado de alunos presentes na sala de aula:

- [ ] < 30 alunos
- [ ] 30-60 alunos
- [ ] 61 a 120 alunos
- [ ] > 120 alunos

Indique, por favor, o tipo de aula observada:

- [ ] Teórica (T)
- [ ] Prática (P)
- [ ] Laboratorial (L)
- [ ] Teórica e Prática (TP)

Indique, por favor, o ciclo de estudos a que pertence a aula que observou:

- [ ] 1º Ciclo de estudos
- [ ] 2º Ciclo de estudos
- [ ] 3º Ciclo de estudos
- [ ] 1º Ciclo de Mestrado Integrado
- [ ] 2º Ciclo de Mestrado Integrado

Indique, por favor, o ano curricular a que pertence a aula que observou:

- [ ] 1º ano curricular
- [ ] 2º ano curricular
- [ ] 3º ano curricular
- [ ] 4º ano curricular
- [ ] 5º ano curricular

---

1 Projeto organizado no contexto da Universidade de Lisboa, pelo Instituto Superior Técnico, Faculdade de Farmácia, Instituto Superior de Agronomia e Faculdade de Psicologia.
Classifique, por favor, a adequação da sala de aula que observou:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Não cumpre</th>
<th>Cumpre pouco/mais</th>
<th>Cumpre</th>
<th>Cumpre Muito/Bem</th>
<th>Cumpre Totalmente</th>
<th>Não Aplicável</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A. ORGANIZAÇÃO</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Começa por sumarizar brevemente o ponto de chegada da aula anterior</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Identifica no início os principais objetivos da aula</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Organiza a aula de maneira que a relação entre os objetivos e as atividades seja clara</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Gere bem o tempo, realçando o que é mais importante e evitando digressões desnecessárias</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Fecha a aula com a discussão do trabalho realizado e/ou futuro</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
</tbody>
</table>

OUTROS REGISTOS DE INTERESSE (OPCIONAL):

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Não cumpre</th>
<th>Cumpre pouco/mais</th>
<th>Cumpre</th>
<th>Cumpre Muito/Bem</th>
<th>Cumpre Totalmente</th>
<th>Não Aplicável</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>B. EXPOSIÇÃO</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Falta de forma percebível, com volume suficiente e velocidade adequada</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Tem contacto visual com os estudantes ao longo da sala</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Move-se pela sala e usa gestos e movimentos corporais adequadamente</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Usa de forma efetiva o quadro, o projetor, o material de apoio (e.g. textos) e audiovisuais</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Muda de estratégias de ensino se os estudantes não mostram a compreensão esperada</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
</tbody>
</table>

OUTROS REGISTOS DE INTERESSE (OPCIONAL):
### C. CLIMA DE TURMA

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Não cumpre</th>
<th>Cumpre pouco/mal</th>
<th>Cumpre</th>
<th>Cumpre Muito/Bem</th>
<th>Cumpre Totalmente</th>
<th>Não Aplicável</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Encoraja uma atmosfera positiva na sala de aula</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Mostra explicitamente entusiasmo pelo assunto da aula e estimula os estudantes a quererem aprender</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Encoraja a participação dos estudantes</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Identifica e reforça positivamente a participação dos alunos</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Outros registos de interesse (opcional):**

### D. CONTEÚDO

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Não cumpre</th>
<th>Cumpre pouco/mal</th>
<th>Cumpre</th>
<th>Cumpre Muito/Bem</th>
<th>Cumpre Totalmente</th>
<th>Não Aplicável</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Mostra segurança na exposição da matéria</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Promove atividades que são simultaneamente razoáveis e desafiadoras</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Encoraja o pensamento independente, crítico ou reflexivo</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Assegura uma relação equilibrada entre a complexidade/volume de conteúdos transmitidos e o tempo disponível</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Outros registos de interesse (opcional):**
OUTRAS CONSIDERAÇÕES

Questões orientadoras
O que me chama particularmente a atenção na aula?
Que perguntas gostaria de fazer ao/à meu/minha colega?
Que semelhanças ou diferenças encontro entre a prática observada e a minha própria prática? Tenho alguma sugestão a fazer?

APRECIÇÃO SOBRE A REFLEXÃO FINAL CONJUNTA