

**SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA-SENAC MINAS  
POLO REDE EAD SENAC**

Emiliano da Silva Bento

**Aplicação da Metodologia de Desenvolvimento de Competências na Gestão do  
Plano de Negócio**

Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentado como requisito parcial, para  
obtenção do título de Especialista em  
Docência para a Educação Profissional, ao  
Pólo da Rede Pós-EaD – Núcleo de Pós-  
Graduação e Educação a Distância - SENAC  
Minas

Orientador (a): Professora: Deolinda Armani Turci

Belo Horizonte  
2013

## RESUMO

Este projeto tem como objetivo ressaltar e ao mesmo tempo analisar a importância das três principais vertentes que formatam o desenvolvimento do ensino por competências. Destaca o planejamento, mediação e a avaliação como a base norteadora responsável por consolidar os passos da metodologia para o desenvolvimento das competências. A metodologia de desenvolvimento de competências enquanto uma metodologia de ensino neste projeto se propõe a conscientizar e ao mesmo tempo disseminar uma cultura voltada para o ensino profissional que se desenvolve um plano de negócio. Apresenta no seu teor prático a aplicação através de laboratórios, onde os discentes têm a oportunidade de contextualizar inicialmente a identificação e o sentido da proposta da situação de aprendizagem sob uma nova ótica de aprendizagem. O projeto do plano de negócio enfoca no compromisso de compreender e desenvolver uma empresa, dentro dos requisitos exigidos pelas leis fiscais municipais, estaduais e federais. A proposta do trabalho é possibilitar que o discente saiba todos os passos para se criar um empreendimento e formas de análises estrutural e financeira, para a viabilidade ou não de se abrir uma empresa. O sucesso do trabalho está amparado nos sete passos quanto à metodologia para desenvolvimento de competências. É necessário sempre redirecionar os desafios e referências sobre as questões da educação e do trabalho mediante as “exigências” impostas pelos aspectos econômicos da globalização e da nova ordem mundial oriundas de grandes transformações políticas, econômicas, culturais e sociais exigidas na formação profissional.

**Palavras- chave:** Plano de Negócio. Análises. Metodologia de Desenvolvimento de Competência.

## **ABSTRACT**

This project aims to highlight and simultaneously analyze the importance of the three main aspects that shape the development of teaching competency. Emphasizes planning, mediation and evaluation as the basis guiding responsible for consolidating the steps of the methodology for the development of skills. The methodology for developing skills as a teaching methodology in this project aims to raise awareness while spreading a culture focused on vocational education that develops a business plan. Presents its content in practical application through labs, where students have the opportunity to contextualize initially identifying and direction of the proposed learning situation in a new light of learning. The project's business plan focuses on the effort to understand and develop a company within the requirements demanded by the tax laws local, state and federal. Our purpose is to enable the student to know all the steps to create a project and forms of structural analysis and financial feasibility to or not to start a business. The success of the work is supported in seven steps regarding the methodology for developing skills. It is necessary to always redirect the challenges and references on the issues of education and work through the "requirements" imposed by the economics of globalization and the new world order from large political, economic, cultural and social requirements in vocational training.

Keyword: Business Plan. Analysis. Competence Development Methodology

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	11
<b>2.1 A Importância da Implantação do Ensino por Competência</b> .....	11
<b>2.2 A Educação Profissional e o Ensino por Competências</b> .....	13
<b>2.3 A Participação do Docente na Educação Profissional</b> .....	17
<b>2.4 Mercados de trabalho com foco na sustentabilidade</b> .....	19
<b>3 APRENDIZAGENS CONSTRUÍDAS E QUESTÕES REMANESCENTES</b> .....	21
<b>3.1 O Plano de Curso</b> .....	21
<b>3.2 Situação de Aprendizagem</b> .....	21
<b>3.3 Análise e Evolução da Atividade de Aprendizagem</b> .....	25
<b>3.4 Metodologia de Desenvolvimento de Competências</b> .....	25
<b>3.5 Avaliação da Educação Profissional sob Contexto Atual</b> .....	28
<b>4 LIÇÕES DA EXPERIÊNCIA VIVIDA</b> .....	30
<b>4.1 Justificativa e Reformulação do Plano</b> .....	30
<b>4.2 Aprendizagens Construídas e Questões Remanescentes</b> .....	31
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	35
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	37

## 1- INTRODUÇÃO

Entende-se que a educação profissional tem seu fundamento apoiado na dinâmica do mercado de trabalho. O mercado constantemente está sendo redesenhando em função de novas demandas operacionais e principalmente com a escassez de recursos produtivos.

Esta nova dinâmica do mercado de trabalho está consolidando cada vez mais o ensino por competências sistematizando técnicas eficazes de ensino que visem adequar o ensino a novas propostas de trabalho e do aprendizado.

É notório que o curso de especialização em “Docência para a Educação Profissional” nos permite aprofundar de forma intensa no contexto quanto ao desenvolvimento de competências, e que conseqüentemente, descarta o sistema de ensino convencional que coloca o discente a mercê de conceitos engessados e parametrizados.

A sequência que o curso se propôs vai ao encontro quanto à assimilação e a contextualização do ensino por competências, que foi estudada através das várias unidades do curso de pós-graduação, o que facilita o entendimento processual e gradativo da construção do projeto.

Em função disso não poderíamos deixar de mencionar que o curso de “Especialização em Docência para Educação Profissional” que como principal foco permitir o desenvolvimento de docentes estimulando a agir de forma precisa e inovadora associada na sua área de experiência e de atuação levando ao corpo discente o alcance eficiente da competência exigida pelo componente curricular, trabalhando aspectos que tenham sintonia com mercado de trabalho.

A grande evolução da economia brasileira assunto este que será tratado no capítulo I, bem como a supervalorização do ensino técnico permitiu haver um novo redirecionamento quanto ao objetivo da Educação Profissional criando cursos e metodologias que pudessem estar voltados para as mudanças

ocasionadas nos processos produtivos e nas formas de organização do trabalho, associado aos modelos socioeconômicos e políticos que vão determinar o parâmetro ideal para educação profissional. Sabe-se que os estudantes enquanto profissionais estão objetivando ampliar suas qualificações e competências visando satisfazer estas tendências de dimensões globais fazendo com que instrutores e supervisores pedagógicos procurem cada vez mais, planejar e aprimorar sua metodologia de ensino através de ferramentas tecnológicas de trabalho.

Nesta sequência de análise, para que este resultado seja eficaz, deve ser construída uma nova política no cenário da Educação Profissional, abandonando o conceito de um ensino “assistencial”, ocasionado pela ampliação dos empreendimentos industriais estatais e privados que contribuíram para a expansão do comércio e da educação profissional destinada somente aos pobres e desvalidos, ou seja, prevalecia a ideia de que o ensino profissionalizante seria destinado principalmente para as camadas menos favorecidas, sustentada por uma visão preconceituosa e por uma prática alienante e excludente.

Em função deste contexto, se torna necessário redirecionar os desafios das questões educação e trabalho mediante as “exigências” impostas pelos aspectos econômicos da globalização. Portanto, na nova ordem mundial, de grandes transformações políticas, econômicas, culturais e sociais, a formação profissional é considerada um elemento estratégico para o crescimento do país.

No que tange o capítulo II, o mesmo retrata a justificativa da escolha dos laboratórios de prática, exigências fundamentais para a conclusão do curso.

Os laboratórios de prática têm como parâmetro, o Plano de Trabalho Docente, documento este que contém as competências a serem desenvolvidas, o perfil profissional do aluno, os conteúdos a serem abordados, a distribuição da carga horária, bem como os recursos didáticos e formas de avaliação sugeridos para os melhores resultados.

Este Plano de Trabalho Docente permitiu o direcionamento quanto ao desenvolvimento das situações de aprendizagens compostas por sete passos metodológicos, assim como o plano de curso ou plano de trabalho dos cursos do portfólio da Instituição SENAC que nortearam demais docentes alunos deste curso, os quais os utilizaram em seus laboratórios.

A fundamentação do planejamento, da mediação e da avaliação do desempenho dos participantes, também será um assunto considerado no capítulo dois.

No capítulo II abordará o passo da Contextualização e Mobilização que é o estado inicial para que se possa identificar qual a direção tomar para ficar notório ao participante a essência e a importância da situação de aprendizagem, objetivando principalmente mobilizá-lo quanto aos recursos disponíveis para que aquele aprendiz seja motivador e envolvente. Neste projeto a atividade de contextualização e mobilização, direcionará os participantes terem uma oportunidade de analisar um vídeo inicial sobre sustentabilidade.

Quanto ao segundo passo a definição da atividade de aprendizagem, é o parâmetro central da situação de aprendizagem. A proposta é o envolvimento dos participantes no frente ao desafio, na resolução do problema, na realização de uma pesquisa, ou no desenvolvimento de um projeto, que por conseguinte deverá estar diretamente ligada a competência a ser desenvolvida na situação de aprendizagem.

Fazendo-se referência à definição da atividade de aprendizagem escolhida para o projeto em questão, "*Desenvolvimento de um plano de negócio*", o motivo da escolha reflete a questão de como as empresas desenvolverão ações mercadológicas que possam desenvolver práticas que visem não apenas à satisfação do consumidor, mas também, porque um plano de negócios pode ser uma das ferramentas mais importantes para alcançar o sucesso empresarial.

O erro mais comum que um novo empresário pode cometer é ignorar a elaboração de um plano de negócios. Para muitos não passa de um papel com termos complicados, uma tarefa difícil de ser terminada com um enorme suspiro de alívio ao final, para em seguida ser guardada em uma gaveta e rapidamente esquecida. Este documento nada mais é que uma espécie de roteiro a ser seguido para se conseguir chegar ao sucesso. Ele é totalmente individual e deve ser elaborado para cada empresa, pois cada um tem necessidades diferentes.

No capítulo III representará a reflexão sobre os quatro laboratórios quanto à justificativa e reformulação do plano e principalmente faz-se a referência dos relatórios de acompanhamento da situação de aprendizagem.

Quanto à justificativa e a reformulação do plano, como será citado no capítulo III é relevante mencionar que no decorrer da revisão do projeto, tal momento foi decisivo para que a metodologia para o desenvolvimento de competências fossem adequados e coerentes quanto ao acompanhamento da definição da atividade de aprendizagem. Não podemos deixar de mencionar que a definição da atividade de aprendizagem abriga o tema e a atividade central do projeto ora analisado, que no caso “Desenvolvimento de um Plano de Negócio”.

A grande preocupação foi concentrar esforços quanto à objetividade das atividades oferecendo subsídios aos alunos de se auto refletirem em relação aos trabalhos aplicados dentro do projeto.

No que tange à organização da atividade de aprendizagem houve uma sintetização quanto às fases do planejamento, permitindo maior enfoque e consistência na sequência do aprendizado.

## **CAPÍTULO 2– FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1- A importância da implantação do ensino por competência**

Com a expansão da economia brasileira, e o conseqüente surgimento de novos postos de trabalho ligados à crescente tecnologia, foi notável a supervalorização de disciplinas técnicas em detrimento das humanas e ciências sociais, pois o que se buscava era o ensino de novas tecnologias e uma formação geral para o trabalho nas grandes empresas multinacionais. “Racionalidade, eficácia e produtividade são representações dos objetivos atribuídos às reformas (...)” (HILSDORF, 2003, p.125)

Por conseguinte, o Brasil foi se adequando e integrando aos padrões internacionais dos chamados “países de primeiro mundo”, bem como a vasta maioria dos países denominados “periféricos”, num processo denominado “globalização”. Neste panorama, o neoliberalismo<sup>1</sup> passou a vigorar, resultando na redução do poder do Estado e no aumento do poder do mercado transnacional. Desta forma:

No que se refere à educação, o discurso neoliberal vai insistir no seu papel estratégico na preparação da mão-de-obra para os desafios que a nova organização do mercado apresenta. Para isso, coloca como necessidade estratégica que a educação se desloque do campo social e político para ingressar no mercado e funcionar segundo suas regras. (BONATTO, 2001, p.78).

Ora, nas vias da ideologia do Estado mínimo, a escola fica à mercê do mercado. E, segundo Hilsdorf (2003), “isso quer dizer que o mercado está decidindo os rumos da educação nacional, segundo os seus próprios critérios (...)” (p.134)

Neste íterim, a ideia da formação da mão de obra voltada apenas para os interesses da alta produtividade e conseqüente ampliação dos lucros,

---

<sup>1</sup> “Forma moderna do liberalismo que permite uma intervenção limitada do Estado”. (Dicionário Priberam da Língua Portuguesa: [www.priberam.pt](http://www.priberam.pt))

(considerando a empresa como uma máquina e as pessoas como engrenagens) vigorou por muito tempo; no entanto há alguns anos, vem sendo substituída, aos poucos, por concepções mais adequadas. Os novos modelos de gestão que estão emergindo no lugar da visão mecanicista (ou reducionista), outrora impulsionada por Taylor e Fayol, têm como novidade e diferencial a valorização das pessoas na organização. Desta forma, os trabalhadores vão deixando de ser encarados como peças de uma engrenagem, passando a ser percebidos, e valorizados, portanto, como colaboradores vivos e dinâmicos, essenciais para o êxito do trabalho.

“O mercado de trabalho exige profissionais altamente qualificados, portadores de competências técnicas e comportamentais que atendam às necessidades das organizações na geração de criatividade, iniciativa e inovação. (...) Desse modo, o gestor de pessoas precisa gerar e difundir uma cultura de aprendizagem contínua, visando ao crescimento econômico, bem como impulsionar a geração de novos conhecimentos e habilidades”. (KNAPIK, 2008, p. 6)

Em meio a este processo de quebra de paradigmas, a renomada Instituição de Educação Profissional, SENAC MINAS, substituiu o modelo de avaliação por notas pelo modelo de avaliação por competências, o qual tem se mostrado muito eficaz na formação dos atuais colaboradores das mais diversas empresas ligadas ao comércio e prestação de serviços.

É fato que a educação sempre esteve ligada à sua época, ao modelo de organização vigente (buscando satisfazer às suas necessidades e anseios); e, na atualidade não poderia ser diferente. “No início da década de 1970, no âmbito empresarial, surge o termo “competência” para designar o que caracteriza uma pessoa capaz de realizar determinada tarefa real de forma eficiente”. (ZABALA e ARNAU, 2010, p. 17). Sim, a preocupação com a funcionalidade da educação, impulsionou o surgimento do modelo de competências, haja vista a constatação da incapacidade de muitos cidadãos escolarizados não saberem utilizar conhecimentos que, teoricamente, possuem, em situações ou problemas reais, sejam cotidianos ou profissionais.

A mera “aprendizagem” e avaliação de conhecimentos fragmentados e descontextualizados, não suprem mais as necessidades da sociedade atual em todas as suas esferas, inclusive a empresa. Urge que os cidadãos (pode-se ler também “colaboradores”) se preocupem com questões ambientais, agindo como agentes de transformação em seus espaços, e, ao mesmo tempo, pressionando as empresas a adotar atitudes sustentáveis. A atual sociedade também não pode prescindir da informação (sim, aprendizado contínuo, dentro e/ou fora das instituições formais de ensino); necessita também perceber que a cooperação é melhor do que a competição; precisa reclamar transparência das autoridades constituídas e querer participar nas decisões coletivas sempre. É por isso que, a exemplo do SENAC MINAS, muitas outras instituições de educação estão focando o ensino e estímulo de conhecimentos, habilidades e atitudes (valores). Eis os pilares necessários para a formação do profissional (cidadão) competente.

## **2.2 A educação profissional e o ensino por competências**

Sabe-se que as organizações modernas estão cada vez mais concentrando esforços em redesenhar processos em todos os níveis de trabalho, influenciando diretamente na formação e no desenvolvimento de novos talentos profissionais. As estruturas hierárquicas estão sendo remodeladas para compatibilizar com novos processos, resultando na busca do comprometimento por parte dos colaboradores, e ainda, oferecendo maior flexibilidade no desempenho de suas funções e no seu poder de decisão.

Com decorrer do tempo o mundo corporativo vem exigindo uma nova postura profissional internamente nas organizações. Esta postura se traduz através da habilidade de trabalhar em conjunto mantendo um relacionamento interpessoal eficaz e profissional, enfocando em ações que possam motivar e ao mesmo tempo, servir de exemplo a todos aqueles que estão em sua volta visando atingir os objetivos e principalmente os resultados da empresa.

Neste contexto é relevante mencionar que o departamento de Recursos Humanos é o grande aliado responsável pela disseminação desta mentalidade dentro da organização, inibindo a captação de funcionários que estejam enfocados somente em acatar ordens de seus superiores limitando suas ações no ambiente de trabalho. Dessa forma a proposta é incentivar os colaboradores a desenvolver um comportamento proativo, oferecendo-lhe condições de se adaptar em uma nova sistemática de trabalho.

Partindo deste pressuposto a proposta da Educação Profissional é alinhar planos de ações que possam ir ao encontro a essa nova demanda com a criação de cursos que possam estar voltados para este novo modelo nas relações de trabalho parametrizadas pelo mercado de trabalho. Vale destacar que tanto estudantes quanto profissionais estão objetivando ampliar suas qualificações e competências, fazendo com que instrutores e supervisores pedagógicos procurem cada vez mais, planejar e aprimorar sua metodologia de ensino através de ferramentas tecnológicas de trabalho, e conseqüentemente, estarem alinhados com as necessidades do mercado, visando desenvolver um conteúdo programático compatível com a demanda das organizações e do mercado oferecendo condições a este profissional de desempenhar funções inerentes a realidade do seu cargo.

Nota-se então, que o principal objetivo da educação profissional é redimensionar o perfil deste profissional tomando por base as novas exigências do sistema corporativo e produtivo, hoje profundamente relacionadas ao conhecimento científico e tecnológico, preparando técnicos de nível médio quanto a sua qualificação, capacitação e atualização tecnológica elucidando este agente na busca permanente do conhecimento cognitivo e empírico, amparando o aluno a desenvolver um conjunto de aspectos que irão formar sua competência de acordo com a demanda do mercado e principalmente as suas tendências e conseqüentemente fazer com que suas habilidades sejam diferenciadas e sistematizadas a uma nova ordem produtiva.

É de fundamental importância também, que a instituição que esteja ligada à educação profissional crie um componente curricular que esteja voltado para a demanda do mercado objetivando alinhar conhecimentos, habilidades e valores

a sua metodologia de ensino oferecendo condições a este profissional de desempenhar funções inerentes a realidade do seu cargo.

Elaborar e formatar um componente curricular de uma determinada disciplina constitui o negócio principal do processo de aprendizagem. Dessa forma se torna extremamente relevante apoiar este componente curricular nas referências necessária para se atingir a competência ideal para o novo mercado que aponta a cada ano. Falar que isto é uma proposta fácil, é mais do que omitir é saber que toda mudança de plano deve haver ruptura daquilo que se ensinava em anos anteriores e procurar aprimorar e adequar a novas posturas de ensino e aprendizagem.

Mas para que este resultado seja eficaz e seja construído um novo perfil profissional, é preciso entender que o ensino profissional deve equacionar o conteúdo programático com as metodologias de trabalho e os recursos tecnológicos, a fim de atender as expectativas dos objetivos do curso. Este novo contexto da Educação Profissional requer o envolvimento e o comprometimento da supervisão pedagógica quanto às novas demandas no segmento do ensino.

Quando se fala de competência na sua forma concisa, conceitua-se como o conjunto de conhecimentos, habilidades e, principalmente, atitudes que vão formatar o grau de formação e adequação voltado para um determinado resultado. Somado a isso, entende-se também como a capacidade de resolver problemas e atingir objetivos propostos.

Tomando-se por base este contexto é importante conceber que existem dois tipos de competências, que são as competências técnicas e as competências humanas. A maioria dos líderes enfoca exageradamente nas competências técnicas esquecendo a grande importância das competências humanas, que envolvem trabalho em equipe, criatividade, inteligência emocional e capacidade de relacionamento. Não que o quesito técnico não seja importante e fundamental para o desenvolvimento das atividades, mas os quesitos

emocionais que vão complementar as atitudes destes profissionais na solução de problemas e no poder de persuasão junto ao corpo administrativo.

Referenciando-se sob este contexto a competência aparece associado ao de empregabilidade, isto é a capacidade do trabalhador tornar-se apto a obter emprego num mercado competitivo e dinâmico, como indica a citação de Malschitzky utilizada por Sanches:

“Entende-se por empregabilidade a busca constante do desenvolvimento de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade, as quais tornam o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa.” (Malshitzky *Apud* Sanches, 2007, p. 01)

Segundo Perrenoud (1999), competência é a capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação. Dessa forma, podemos dizer que ser competente é conseguir resolver qualquer tipo de situação inesperada de uma forma eficiente e eficaz.

Mudar a visão e a forma de ensinar de alguns professores, principalmente aqueles que já estavam acostumados com o modelo tradicional não está sendo nada fácil. Para esses professores, o termo “conteúdo de ensino” está vinculado somente ao conhecimento, ao saber e não conseguem entender que as habilidades, as estratégias, os valores e as atitudes são objetos da educação e deverão fazer parte dos conteúdos de ensino.

Em virtude da incapacidade das pessoas em utilizar os conhecimentos adquiridos para resolver qualquer tipo de problema no seu dia a dia, tanto no âmbito pessoal ou profissional e, quando o fato ocorrido foge do que foi estudado em sala de aula, é que se faz aumentar a necessidade de rever o processo de ensino.

O ensino baseado em competências deve priorizar a prática articulada com a teoria, pois ambas devem estar niveladas em um ensino de boa qualidade. Devem estar acessíveis para todos, indiferente dos anseios profissionais futuros desses alunos.

Um dos grandes objetivos de trabalhar com o modelo baseado em competências para a área profissional é que, com o desenvolvimento das competências, os alunos consigam assimilar as informações recebidas, sabendo utilizá-las de acordo com o contexto que estão vivenciando.

Com isso, a Educação Profissional baseada em competências tem o grande papel de desenvolver atividades voltadas para o contexto do trabalho. Para o desenvolvimento dessas atividades deve-se realizar um estudo do perfil profissional de ocupação, uma análise das atividades profissionais de sua atuação e da demanda do mercado para, logo após, elaborar as competências profissionais desse perfil.

Dessa forma nota-se que cada vez mais tanto as instituições de ensino como o corpo docente devem estar preparados para uma nova cultura de aprendizado que modificará a formas de produção e apropriação de saberes. Segundo Perrenoud (2001, p. 15) “ competência é a faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos para solucionar uma série de situações [...]”.

Segundo Menezes (2002), a prática pedagógica não será a transmissão dos saberes, mas o processo mesmo de construção, apropriação e mobilização destes saberes. Sendo assim, a construção de competências necessita de conhecimentos significados. Assim, o ensino por competência provocaria, uma mudança do papel da escola e, naturalmente, um novo ofício de professor, cujo objetivo é fazer aprender.

No processo de avaliação de aprendizagem no modelo de competência, é necessário abordar alguns critérios de evidências do desenvolvimento da competência tais como, os indicadores de eficiência e a eficácia. Os indicadores de eficiência caracterizam o processo de desenvolvimento da competência pelo aluno, ou seja, algum resultado que possa ser avaliado de

forma clara e que não gera dupla interpretação. O indicador de eficácia caracteriza o resultado da competência, ou seja, como o aluno solucionou o problema proposto.

Dessa maneira, fica bem claro como é muito mais viável e importante para o ensino profissional o modelo baseado em competências e a importância da realização de treinamentos para os professores com o intuito de prepará-los para os novos conceitos, levando em consideração que estamos vivendo em um mercado profissional cada vez mais competitivo.

### **2.3- A participação do docente na educação profissional**

No ambiente interno das dependências das instituições de ensino, existem ambientes extremamente diversificados, onde as práticas adotadas e os planos de ações variam de acordo com cada docente e política institucional. O grande desafio do professor é que no decorrer de sua atividade ele possa oferecer subsídios de aprendizagem ao aluno.

Os conteúdos, objetivos, avaliação entre outros, são algumas das variáveis com as quais o professor deve estar atento ao planejar suas aulas. Dessa forma é na sala de aula que o docente coloca as ações em prática em relação aquilo que foi planejado.

Não obstante crê-se que o planejamento auxilia o professor a definir os objetivos que atendam os reais interesses do corpo discente possibilitando selecionar e organizar os conteúdos mais significativos referentes à explanação dos componentes curriculares. Além disso, oferece maior eficiência quanto à organização de seus conteúdos de forma sequencial e lógica, obedecendo a estrutura deste componente curricular.

Não se pode deixar de mencionar que o planejamento oferece condições também para a seleção dos melhores procedimentos e recursos, resultando em um aprendizado mais eficaz, orientando o professor de como agir.

Então vale destacar que o planejamento docente na educação profissional oferece condições para uma maior integração com as mais diversas experiências de aprendizagem, evitando a improvisação, a repetição e a rotina no ensino.

O planejamento resulta na sua essência em favor de um comportamento bilateral inspirado na interação e na formatação de conceitos de âmbito coletivo.

Pode-se afirmar que realizar um planejamento de âmbito pedagógico voltado para uma ação crítica e regeneradora ofereceria a possibilidade ao docente lidar com maior facilidade com a questão educativa dentro de sala de aula.

No entanto, se durante maior parte do tempo a metodologia vem sendo explicada como uma forma de transmitir os conteúdos escolares para viabilizar a aprendizagem dos educandos ou, também, como recursos utilizados por professores para auxiliar no andamento das aulas, essa explicação hoje já não é suficiente. Isso porque não se pode desconsiderar que a educação envolve relacionamento humano e, por isso mesmo, os imprevistos existentes nessa relação impedem que os métodos utilizados por um professor atinjam da mesma forma todos os alunos.

Integram-se a este raciocínio também um plano de curso abordado sobre uma visão sistêmica, que visa nortear e parametrizar o processo de aprendizagem adotando estratégias de ensino eficientes e o uso eficaz de ferramentas tecnológicas capazes de estimular, mensurar e acompanhar as habilidades, conhecimentos, atitudes, valores e emoções que se traduzirão em competências adquiridas.

Fica notório que a proposta fecunda de um ensino associado a um plano de curso sempre deverá estar focado nas tendências e nuances oriundas do mercado, mesmo porque, toda tecnologia existente no mercado muda constantemente, o que impacta diretamente no processo de aprendizado tanto teórico quanto prático.

Em suma, não devemos tratar especificamente da relação enquanto professor e aluno, mas prioritariamente das estratégias utilizadas pelo professor para acessar o processo de pensamento de seus alunos, reforçando o estudo da estratégia pedagógica que visa o sujeito que aprende e não os conteúdos a serem abordados.

#### **2.4- Mercados de trabalho com foco na sustentabilidade**

Sabe-se de forma incisiva que a sustentabilidade remonta a estratégia corporativa seja ela uma entidade pública ou privada, que vise atender as demandas da sociedade quanto ao seu bem estar preservando o meio ambiente.

De acordo com Bologna (2012), a palavra sustentabilidade é a palavra de esperança da primeira metade do Século XXI. O seu conceito está ligado diretamente ao desenvolvimento social e econômico do país e por isso as empresas passaram a incorporá-la em todas as suas ações.

No entanto, Veiga (2010) afirma que a falta de uma definição clara de sustentabilidade não pode e não deve impedir medidas restritivas por parte do poder público. Para formar um profissional sustentável, deve se preocupar em ensinar valores éticos, visando construir comunidades que se importem com os compromissos coletivos, que sejam tolerantes e que busquem igualdade.

Quando se fala em preservar o meio ambiente abra-se um leque de alternativas muito grandes quanto as possíveis propostas que possam atenuar os impactos negativos a uma determinada região.

Nunca se debateu tanto quanto as preocupações com meio ambiente em paralelo com a sustentabilidade. A atenção especial destina-se as indústrias químicas que utilizam da matéria prima para produção de produtos de limpeza e higienização, e se estende a todas as indústrias nas quais fazem uso de insumos que podem ser reaproveitados ou reciclados através dos descartes ou que podem tomar atitudes pró-atividade que visem aplicar uma logística

reversa para o recolhimento do material no qual não será mais utilizado, objetivando a preservação do meio ambiente.

Dessa forma, todos os gestos, por mais simples que pareçam, devem ser repensados antes de qualquer atitude. Desde deixar a torneira aberta quando escovamos os dentes, a apagar a luz de uma sala que ficara vazia.

O ser que é sustentável individualmente pode contribuir muito para toda a sociedade. As pessoas se espelham muito nos outros. Se começarem a seguir o que este ser sustentável está fazendo, aos poucos, essas ações vão se espalhando e contaminando multidões.

## **CAPÍTULO 3– APRENDIZAGENS CONSTRUIDAS E QUESTÕES REMANESCENTES**

### **3.1. O plano de curso**

Retomando-se a perspectiva com relação ao Plano de Curso é extremamente relevante pensarmos que além de agregar aspectos inerentes ao próprio Plano

elaborado pela instituição como: ementa, objetivos, pressupostos teóricos, conteúdo programático, metodologia, forma e critérios de avaliação, se torna cada vez mais necessário o elo com o mundo do trabalho.

A proposta do curso de Especialização em Docência Profissional apresentada pelo SENAC- Serviço Nacional de Aprendizagem Profissional exposta no presente trabalho vem demonstrar que o foco da ação docente e da situação de aprendizagem não está baseado numa metodologia de ensino, de conteúdos e mera transmissão de conhecimento.

### **3.2. Situação de aprendizagem**

A organização da atividade de aprendizagem e sua coordenação e acompanhamento são passos articulados. Na organização da atividade de aprendizagem o foco deve estar na ação dos alunos e nas suas etapas de desenvolvimento. A organização e o acompanhamento, de forma mais ampla, referem-se a todos os meios que são utilizados pelo educador e, eventualmente, pelos próprios alunos para apoiar e garantir o desenvolvimento da atividade de aprendizagem, conforme já planejada.

Mais restrita e propriamente, a coordenação e o acompanhamento referem-se à ação docente durante o desenvolvimento da atividade de aprendizagem. O docente sempre deve coordenar e acompanhar as atividades dos alunos. Pode fazer isso de dois modos: delegando a coordenação e o acompanhamento ao grupo de alunos ou exercendo diretamente a coordenação e o acompanhamento. Mas delegar a tarefa não significa abdicar dela. Coordenar e acompanhar a atividade de aprendizagem é uma responsabilidade fundamental e indelegável do docente. A definição de um determinado processo de coordenação e acompanhamento da aprendizagem será sempre uma decorrência das ações, tarefas ou etapas da atividade de aprendizagem previstas no passo anterior: Organização da Atividade de Aprendizagem.

Durante o desenvolvimento do curso, é proposta uma metodologia inovadora e instigante baseada na aprendizagem, onde o docente se torna mediador do processo, conhecida como Metodologia do Desenvolvimento de Competências, uma teoria que compõe os sete passos.

Os sete passos metodológicos são desenvolvidos e organizados em um planejamento e fazem parte de uma situação de aprendizagem. Uma situação de aprendizagem é um dispositivo que a torna possível e, às vezes, em uma sequência didática na qual cada situação é uma etapa em uma progressão. Assim o professor que planeja vê o conteúdo num plano e o aluno que o manipulará em outro. Planejar o conteúdo é ir em frente de forma a não impor ao aluno ideias mas sem ajustes em seu saber que permitam que o mesmo possa absorvê-lo. Sequências e dispositivos didáticos inscrevem-se por sua vez, em um contrato pedagógico e didático, regras de funcionamento e instituições internas à classe.

Esta metodologia é desenvolvida em sete passos que são: (1) Contextualização e Mobilização; (2) Atividade de Aprendizagem; (3) Organização da Atividade de Aprendizagem; (4) Coordenação e Acompanhamento; (5) Análise e Avaliação da Atividade de Aprendizagem; (6) Outras Referências e (7) Síntese e Generalização.

O primeiro passo metodológico é a contextualização e mobilização. Contextualizar é trazer o conteúdo aplicado a fazer parte da vida do aluno, não desmerecendo o que já se tem nem o que vai se adquirir ao longo do tempo. Mobilizar tem sentido de movimento, de se utilizar, de não se tornar inerte, de se vivenciar com propósito, de levar consigo, e de realizar. São utilizadas técnicas que ajudam os alunos a trazerem à memória aprendizados prévios, a entenderem a justificativa de alguns conteúdos para suas vidas, de forma prática e serem motivados à utilização do mesmo.

O segundo passo metodológico é a definição da atividade de aprendizagem. Não é uma aula, mas parte de uma situação de aprendizagem, onde as atividades são executadas pelos participantes, garantindo o exercício da

competência em desenvolvimento, num contexto próximo ao mundo do trabalho.

O terceiro passo metodológico é a organização da atividade de aprendizagem. Onde se detalha a situação de aprendizagem do PTD, a partir da descrição da situação de aprendizagem, dos objetivos a serem alcançados, das etapas da atividade proposta, dos recursos necessários para o desenvolvimento da mesma e dos instrumentos de avaliação. Quando se detalha as etapas da atividade proposta percebe-se que ela deve apresentar uma sequência lógica, onde o aprendizado vai sendo construído através da ação dos alunos, mediada e orientada pelo professor, coerente com a competência a ser desenvolvida e prevendo o máximo possível as condições necessárias para sua realização. Descrever casos clínicos, material didático, citações bibliográficas e tempo estimado é muito importante para a organização da atividade de aprendizagem.

O quarto passo metodológico é a coordenação e acompanhamento. Leva-se em consideração que o foco da ação pedagógica está na aprendizagem, com atividades desenvolvidas pelos alunos, estimulando sua ação autônoma, com experimentos e investigações. Os fundamentos e os conhecimentos são obtidos pelos próprios alunos, com o apoio e incentivo do professor, ou melhor dizendo, do facilitador, que oportuniza aos alunos apresentarem seus resultados, utilizando o "erro" como ferramenta, através de reflexão e orientação.

O quinto passo metodológico é a avaliação da atividade de aprendizagem. Realizar a análise e avaliação da atividade de aprendizagem não é uma tarefa fácil. Principalmente considerando que tal atitude deve ser criativa, motivadora do ponto de vista do aluno e rica em possibilidades de aprendizagem. Os alunos devem manifestar de alguma maneira os sentimentos que foram vivenciados durante a execução da atividade, que consigam identificar seu aprendizado e ter autonomia sobre ele. Os pontos positivos e negativos devem ser reconhecidos durante todo este processo.

O sexto passo metodológico é o acesso a outras referências. Consiste em prever e propor referências seguras e fidedignas ao desenvolvimento da

competência e criar um mapa mental onde o aluno visualize e compreenda as referências, o porquê e para que elas são necessárias incentivando a novas buscas.

O sétimo e último passo metodológico é a síntese e aplicação, onde o aluno reproduz a atividade de forma a sintetizar o que aprendeu, demonstrando em atividades práticas como vídeos, seminários, feiras e outros, o desenvolvimento da competência de forma concreta.

O PC trabalhado foi do Curso Técnico em Administração com carga horária de 1000h. O PC, os PTDs planejados e as respectivas situações de aprendizagem encontram-se anexados ao final deste trabalho.

Em todas as situações a coordenação deve estimular a ação autônoma dos educandos, em detrimento de outras possibilidades centradas na transmissão e na absorção de informações. Mesmo quando necessária a demonstração de um procedimento sempre é interessante colocar o grupo em atividade de investigação e

experimentação livres, a não ser em situações em que isso coloque os alunos em risco. Como já afirmado nos princípios descritos na Introdução deste texto, os fundamentos e os conhecimentos que forem necessários para o desenvolvimento das atividades e, no passo seguinte, para a reflexão sobre a ação também devem ser obtidos pelos alunos, estimulados e apoiados pelo educador, sempre visto como orientador da atividade de aprendizagem.

E o que é mais importante, torna o aluno um membro ativo e autônomo do seu processo de aprendizagem, seja na coordenação, no acompanhamento, na avaliação, na busca e na pesquisa, como em todos os aspectos desse caminho a ser percorrido. Os sete passos da Metodologia serão citados aqui. Na metodologia de desenvolvimento de competências aqui descrita entende-se por situação de aprendizagem um conjunto completo de ações dos educandos, orientadas pelo educador e destinadas ao domínio de uma ou mais competências previstas em plano de curso ou plano de trabalho docente.

### **3.3. Análise e avaliação da atividade de aprendizagem**

Ainda que a avaliação da aprendizagem esteja presente em todos os passos, a avaliação da atividade da aprendizagem constitui uma etapa específica. É nela que são previstas as formas de análise e avaliação do desenvolvimento e dos resultados da atividade de aprendizagem prevista e organizada nas etapas anteriores.

Se na atividade de aprendizagem foi feita uma simulação da resolução de um problema de trabalho, por exemplo, a questão é avaliar se a simulação apresentou de fato uma forma de resolver o problema e se a forma de resolução do problema apresentada foi aceitável, eficiente e eficaz. Uma comparação com outras formas de resolver o problema também pode ser prevista neste passo.

A etapa é especialmente rica quando a tarefa de aprendizagem foi proposta a pequenos grupos. Depois da realização da tarefa, o passo de análise e avaliação pode debruçar-se sobre as alternativas apresentadas pelos grupos, analisando-as, avaliando-as e comparando-as. No entanto, é preciso distinguir essa etapa da avaliação da aprendizagem, especialmente da avaliação somativa. Aqui não se trata de avaliar os alunos e o desenvolvimento das competências por eles. Não se trata de ver a atividade de aprendizagem como uma prova ou um procedimento de avaliação.

Durante o curso colocou-se em pauta a gestão de grupos de aprendizagem. Conclui-se a partir de discussões em fóruns e participação em atividades coletivas que de um modo geral, o docente apresenta dificuldade em solucionar muitos problemas encontrados na sala de aula para manutenção de um ambiente harmônico e humanizado. Os princípios para gestão de grupos de aprendizagem podem ajudar bastante.

### **3.4. Metodologia de desenvolvimento de competências**

O passo da Contextualização e Mobilização é o plano de ação inicial para que se possa identificar qual a direção tomar para deixar explícito ao participante à essência e a importância da situação de aprendizagem, objetivando principalmente mobilizá-lo quanto aos recursos disponíveis para que aquele aprendizado seja motivador e envolvente. Neste projeto a atividade de contextualização e mobilização, direcionaram os participantes terem uma oportunidade de conhecer e ter contato com um plano de negócio que foi entregue aos alunos para análise. Realizou-se a formação de grupo para leitura de um material para assimilação dos principais conceitos.

Quanto ao segundo passo a definição da atividade de aprendizagem, é o parâmetro central da situação de aprendizagem. A proposta é o envolvimento dos participantes frente ao desafio, na solução de um problema, na realização de uma pesquisa, ou no desenvolvimento de um projeto, que por conseguinte deverá estar diretamente ligada a competência a ser desenvolvida na situação de aprendizagem.

Fazendo-se referência à definição da atividade de aprendizagem escolhida para o projeto em questão, "*Desenvolver um plano de negócio*", o motivo da escolha reflete a questão de como as empresas desenvolverão ações mercadológicas que possam desenvolver práticas que visem não apenas à satisfação do consumidor, mas também, a procura de manter a empresa no mercado de maneira sólida e estruturada.

O plano de negócio é uma ferramenta de gestão utilizada para aprendizagem e auto conhecimento da organização e explicitação de ideias, para se ter uma melhor comunicação interna e externa da empresa com seus colaboradores, fornecedores e comunidade, além do planejamento e monitoramento do negócio.

A atividade de aprendizagem será conduzida inicialmente norteando os alunos quanto ao composto mercadológico, buscando a elaboração de um plano de negócio, para entender e estabelecer diretrizes para o seu negócio, para gerenciar de maneira mais eficaz a empresa e tomar decisões acertadas,

monitorar o dia-a-dia da empresa, conseguir financiamentos e recursos junto a bancos, governo, investidores etc.

Neste terceiro passo na organização da atividade de aprendizagem foi feito a divisão dos grupos para a criação das empresas e conseqüentemente o início da elaboração do plano de negócio. Nesta fase busca se identificar em qual o negócio que vão estar inseridos, o que realmente sua empresa vai vender e qual o seu mercado alvo. Diante destes estudos o docente busca entender a ramo da atividade para conseguir buscar informações e fazer descobertas sobre as oportunidades que a futura empresa pode ter no mercado.

No quarto passo, os alunos com orientação do instrutor, farão a elaboração de uma pesquisa de mercado para saber e conhecer o público alvo que a empresa irá ter como futuros consumidores de seus produtos/serviços. Além disso, como será a aceitação de seu produto no mercado. Logo após a pesquisa é feita a tabulação dos dados pelos grupos e elaboração dos gráficos para que as tomadas de decisões em relação aos produtos/serviços oferecidos sejam feitos pelas equipes.

O quinto passo é a elaboração da estrutura do plano de negócio, onde os discentes farão a descrição da empresa, terá definição do corpo gerencial, a análise estratégica (Swot), a definição do plano de marketing e finalizando o plano financeiro da empresa.

Nos passos anteriores, o exercício da competência e a reflexão sobre esse exercício foram realizados com os conhecimentos, atitudes e habilidades presentes no grupo, pelos conhecimentos buscados e reunidos pelos próprios alunos e orientados pelos estímulos e desafios propostos pelo educador. O sexto passo metodológico tem o propósito de garantir ao aluno o acesso à produção teórica e às experiências práticas já existentes e relacionadas com a competência em desenvolvimento (conhecimento humano implícito e explícito acumulado).

Diferentemente de outras metodologias, que iniciam com este passo ou se restringem a ele, a metodologia de desenvolvimento de competências que está sendo descrita garante que, ao chegar o momento de adicionar “outras referências”, cada aluno já poderá fazê-lo de forma significativa.

O contato com novas referências fará sentido porque houve um exercício anterior da competência com as referências já existentes. Ao se defrontar com outras referências teóricas, técnicas ou tecnológicas o aluno certamente irá mobilizar essa vivência para encontrar o significado ou a relação de tal referência com seu repertório atualizado de experiências e conhecimentos.

Tendo como suporte as etapas anteriores, poderá confrontar essas referências com sua reflexão e experimentação autônomas das atividades, com o debate e a avaliação de seus companheiros de curso, com as considerações do educador, com as outras referências que foram sendo fornecidas a cada passo, ampliando as possibilidades de retirar dessas referências aprendizagens significativas.

No sétimo e último passo, haverá uma exposição da empresa em dois momentos. No primeiro as empresas vão expor seus produtos/serviços para conhecimento do público. No segundo momento os grupos farão uma apresentação de todo plano de negócio para uma banca avaliadora, que será composta por pessoas convidadas pelo instrutor. Cada equipe terá 15 minutos para apresentação de todo material elaborado para a divulgação da empresa. A banca analisará todo o material dos grupos e dar um parecer técnico para possíveis correções dos trabalhos.

### **3.5. Avaliação da educação profissional sob contexto atual**

Nota-se que quando o professor está em um processo de avaliação, o mesmo deve se parametrizar através das referências fornecidas pelos alunos, ou seja, alinhar suas propostas de ensino cada vez mais para que se possa alcançar a competência inerente quanto ao componente curricular.

O sentimento de quando se está sendo avaliado é fornecer total liberdade aos avaliadores de discorrerem sobre os principais aspectos ou variáveis que fizeram com que não fosse possível atingir o grau de aprendizado necessário para formação.

O processo de mediação e avaliação deve ser encarado de forma sistêmica e não isolada, ou seja, critérios, instrumentos e procedimentos devem estar totalmente alinhados com a proposta de aprendizagem e principalmente com a competência a ser desenvolvida.

Dessa forma instrumentos e procedimentos de avaliação devem permitir que aluno aprofunde em seus aspectos empíricos e cognitivos de forma a somar e renovar suas informações trocando experiências de forma interativa.

O processo avaliativo é um referencial importante no que tange a coleta de informações acerca do processo de aprendizagem, assim deve-se levar em consideração a colocação sobre a condição do discente, ou seja, como está reagindo e colaborando para a evolução do ensino aprendizagem. “Perrenoud cita que administrar a progressão das aprendizagens é conceber e administrar situações-problema ajustadas ao nível e às possibilidades dos alunos.” (Perrenoud, 2000).

Neste contexto tomando-se por base a compilação dos indicadores de desempenho do Instrumento de avaliação do docente pelos estudantes é muito importante mencionar a relevância de mobilizar todos os alunos no momento inicial da situação de aprendizagem. Associado a isso, outro aspecto importante, é que tantos os critérios como os instrumentos e procedimentos, devem estar condizentes com a competência alvo, pois a competência norteará as vertentes e principais definições da atividade de aprendizagem.

## **CAPÍTULO 4– LIÇÕES DA EXPERIÊNCIA VIVIDA**

### **4.1- Justificativa e reformulação do plano**

Nota-se que no decorrer das aplicações dos laboratórios houve a necessidade de fazer alguns ajustes. Dessa forma pode-se ressaltar, quanto à justificativa e reformulação do plano, que houve um enfoque inicial exagerado no que tange à definição da atividade de aprendizagem sob o aspecto mais amplo, enquanto que seria necessário abordar o tema proposto de forma mais consistente e segmentada, evidenciando-se os principais pontos associados ao plano de negócio.

Destaca-se nesta mesma relevância, quanto às práticas dos laboratórios, os mesmos foram direcionados a atender o enfoque central da definição da atividade de aprendizagem escolhida para o projeto mencionado neste trabalho “Desenvolvimento de um plano de negócio”. O motivo da escolha reflete a questão de como futuros empreendedores utilizarão técnicas e ações mercadológicas que possam desenvolver práticas que visem não apenas o crescimento da empresa, mas também, permanecer no mercado por um longo prazo concentrando esforços na melhoria da qualidade de produtos e serviços, consolidando um novo formato de criação e desenvolvimento de uma empresa.

A grande questão é descobrir por que o empreendimento não alcança crescimento, buscando ferramentas para reverter o quadro e definindo novas estratégias. O planejamento não garante o sucesso, mas serve, principalmente, para minimizar os erros e otimizar as potencialidades e oportunidades. É fundamental entender a organização, ou seja, conhecer seus pontos fortes e fracos, que é desenvolvida pela Análise de Swot, que é uma das ferramentas utilizadas para avaliação de viabilidade de uma empresa. Quem investe, pretende ter o retorno deste investimento, normalmente, a curto ou a médio prazo, além da compensação a médio e a longo prazo. A compensação é o resultado do investimento e do trabalho e deve vir na forma como que foi planejada: dinheiro, tempo livre, poder, status, patrimônio, etc.

Ainda no âmbito humano, verifica-se que as grandes empresas, além de terem mais recursos, têm como propósito extrair o máximo de seus profissionais. Por saber que gente é o que faz a diferença, elas buscam fazer com que seus profissionais se sobreponham aos processos.

Analisando todo este cenário e a importância de se estudar um plano de negócio, foi planejado toda uma sequência, coerência e objetividade das atividades, oferecendo subsídios ao aluno de se posicionar no decorrer dos trabalhos aplicados dentro do projeto.

Nas várias etapas dentro da organização da atividade de aprendizagem, pode-se acompanhar a reação dos participantes quanto ao interesse dentro de todas as etapas de desenvolvimento do projeto, despertando a curiosidade de aprender mais e concluir a efetivação do empreendimento.

Fazendo referência ainda quanto ao relatório de acompanhamento da situação de aprendizagem identificado no primeiro laboratório, pode-se dizer que a reação dos alunos no início do processo do desenvolvimento da situação de aprendizagem os participantes se mostraram interessados sobre o tema “Empreendedorismo” abrindo questionamentos com relação à abordagem dentro das empresas.

Torna-se relevante mencionar que no decorrer da revisão do projeto, tal momento foi decisivo para que a metodologia para o desenvolvimento de competências fosse adequada e coerente quanto à definição da atividade de aprendizagem. Então vale afirmar que a definição da atividade de aprendizagem deve abrigar o tema e a atividade central do projeto ora analisado, que no caso “Desenvolvimento de um Plano de Negócio”.

A grande preocupação foi concentrar esforços quanto à objetividade das atividades oferecendo subsídios aos alunos de se auto refletirem em relação aos trabalhos aplicados dentro do projeto.

#### **4.2- Aprendizagens construídas e questões remanescentes**

Entende-se que o tripé que norteia o curso de Pós- Graduação em Docência para Educação Profissional resume-se em planejar, mediar e avaliar, é importante entender que estas três vertentes do curso funcionam de forma sequencial e integrada, e que está relacionada diretamente com os sete passos metodológicos para o desenvolvimento das competências. Para que possamos elucidar de forma mais exata e coerente este tripé que mobiliza o aprendizado devemos nos questionar o seguinte, afinal de contas os alunos vão à escola para adquirir conhecimentos ou para desenvolver competências?

Este é um dos grandes dilemas que afetam o desenvolvimento do processo de aprendizagem e que sempre esteve posto para os processos educativos, e que agora, em face da introdução de novas tecnologias, torna-se o trabalho cada vez mais dinâmico, assumindo novas dimensões quanto ao planejamento da aprendizagem.

A partir desta compreensão entende-se que a construção de competências exige tempo, sendo este o dilema da escola. Dessa forma é preciso tempo para que esta articulação se concretize possibilitando e criando subsídios para a elaboração eficaz da avaliação de indicadores que levam a competência desejada.

Necessariamente quando se inicia um projeto voltado para o desenvolvimento de uma determinada competência associado a um componente curricular, torna-se essencial redesenhar e ao mesmo tempo remodelar as três fases que permeiam o curso de Especialização em Docência para Educação Profissional, ou seja, planejar, mediar e avaliar. Quando se fala em redesenhar levamos em consideração a reestruturação destas fases desde o planejamento até a sua avaliação.

No planejamento nota-se que o projeto teve uma reestruturação que visava haver o seu enxugamento, tornando seus planos de ações mais concisos e

objetivos, aliando a objetividade do planejamento, e concentrando esforços para que o desenvolvimento e organização da atividade de aprendizagem tivessem uma sequência lógica para o alcance da competência.

Dessa forma, definir a atividade de aprendizagem central irá possibilitar desmembramento e a correlação do desenvolvimento das atividades de aprendizagem do projeto.

Quanto à mediação que é representada fortemente pelo passo da coordenação e acompanhamento possibilitará o acompanhamento mais coerente onde o projeto teve o seu redesenho mais focado para consequentemente chegarmos uma avaliação mais eficaz dos indicadores que levam a competência desejada.

No transcorrer do projeto culmina-se diretamente na situação de aprendizagem, torna-se necessário cada vez mais o enfoque quanto ao alinhamento da competência associado ao componente curricular. Construir uma aprendizagem é de certa forma antecipar um plano de ação sistemático, sequencial e principalmente coerente com a metodologia de ensino que está fortemente amparada pela definição da atividade de aprendizagem central que corresponde ao segundo passo da metodologia para o desenvolvimento de competências.

A reformulação da estratégia e nas formas da construção do projeto faz com que a execução da competência seja atingida de forma mais eficaz, orientando e estimulando os participantes a se adequarem a proposta desenvolvida pelos docentes, ou seja, planejar, mediar e avaliar.

Quando o planejamento é redesenhado temos a oportunidade de fazer um controle e uma mediação com mais consistência, acompanhando os participantes quanto à associação dos termos e conceitos e principalmente norteando quanto às atividades a serem desenvolvidas. Quando se menciona mediação se torna relevante monitorar os participantes também quanto à coerência das suas exposições no próprio ambiente de aprendizado.

Ainda contemplando as competências a serem desenvolvidas no curso, vale destacar a avaliação como uma forma de agregar valor aquilo que foi absorvido no decorrer da aprendizagem.

A avaliação é uma resultante que visa mensurar de forma totalmente fiel o desempenho dos participantes quanto ao alcance dos aspectos a serem avaliados no aprendizado, devendo, por conseguinte repassar ao participante esta coerência na sua avaliação.

## **5- CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Analisando a tendência pedagógica atualmente o ensino profissional está tomando um novo curso na realidade do aprendizado. O tema proposto no projeto revela justamente esta tendência de como se deve nortear o processo de aprendizado baseando na metodologia para o desenvolvimento de competências.

Torna-se inquestionável que a educação profissional está remodelando uma nova ordem de administração dentro das organizações reorientando seus

administradores quanto ao processo de planejamento, execução e avaliação de resultados.

Neste contexto o curso de especialização em “Docência para a Educação profissional” se teve a oportunidade de desenvolver várias atividades de abstração e reflexão em relação a vários contextos de aprendizagem sempre objetivando aprimorar o conhecimento e a didática de ensino.

A sequência adotada no transcorrer do curso foi de extrema importância para a absorção das várias etapas do curso de pós-graduação, pois permitiu que cada discente imprimisse seu ritmo de acordo com suas atividades respeitando principalmente a metodologia para desenvolvimento de competências. Entende-se que a metodologia para desenvolvimento de competências foi um fator chave para as exigências requeridas no curso de “Especialização em Docência para a Educação Profissional”, pois permitiu na sua integralidade consolidar as três vertentes que simplificam o processo de aprendizado, o planejar, o mediar e o avaliar.

O curso possibilitou que os docentes pudessem ter a oportunidade de serem avaliados quanto ao processo de avaliação alinhando propostas quanto à eficácia do ensino. Vale destacar, para que fosse possível a construção da situação de aprendizagem foram obedecidos os sete passos da metodologia para o desenvolvimento de competências de forma categórica. Iniciando a análise dos sete passos, o primeiro passo refere-se à contextualização e mobilização, que envolveu primordialmente a essência e a relevância da situação de aprendizagem quanto à concretização e a articulação das situações reais que formatarão a importância da competência a ser desenvolvida. Quanto ao segundo passo, definição da atividade de aprendizagem, este passo referiu-se à questão central da situação de aprendizagem, ou seja, propõe-se o envolvimento do corpo discente, seja na resolução de um problema, quanto no desenvolvimento de um projeto. No terceiro passo, organização da atividade de aprendizagem deve necessariamente ser produzida, e ao mesmo tempo, descritas as orientações que irão nortear os participantes a enfrentar o desafio proposto, oferecendo condições, estratégias e recursos para o desenvolvimento da atividade de

aprendizagem elucidada no passo anterior. No quarto passo refere-se à coordenação e acompanhamento que retratam os meios e as formas de coordenar e acompanhar o desenvolvimento da atividade de aprendizagem.

Em análise e avaliação da atividade de aprendizagem, a própria atividade de aprendizagem e os resultados obtidos serão objetos de avaliação individual. Quanto ao passo 06 refere-se outras referências que são associadas às recomendações práticas e a produção teórica existente e relacionada à competência em desenvolvimento. Finalizando-se no sétimo passo síntese e aplicação as referências já existentes no contexto cultural são interagidas com a experiência prévia e vivência concreta dos participantes. Em suma é essencial que a situação de aprendizagem consolide o exercício real quanto à formatação da competência.

## REFERÊNCIAS

BONATTO, Francisco Rogério de Oliveira. **Incorporações de modelos externos, conflitos e pesquisa educacional**. Revista Renascença de Ensino e Pesquisa. Centro de Pós Graduação. Nº 03. São Paulo, jan-jul/2001 (p. 77-83)

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas e o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CORDÃO, Francisco Aparecido. **Educação Profissional: Cidadania e Trabalho**. Rio de Janeiro, 2006. Entrevista concedida a Boletim Técnico do SENAC / Departamento Nacional v. 32, n. 1, jan/abr., 2006. Rio de Janeiro: SENAC/DN/Centro de Educação a Distância

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996

DEPRESBITERIS, Léa. **Avaliação na Educação Profissional: A Busca da Integração de Saberes**. Pinhais: Editora Melo, 2011

HILSDORF, Maria Lúcia Spedo. **História da Educação Brasileira: Leituras**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. 2.ed. Curitiba: Ibepex, 2008

KÜLLER, José Antônio; RODRIGO, Natalia de Fátima. **Uma Metodologia de Desenvolvimento de Competências**. Boletim Técnico do SENAC: A Revista da Educação Profissional. Departamento Nacional v. 38, n.1, jan/abr., 2012. Rio de Janeiro: SENAC/ DN/Centro de Educação a Distância

PERRENOUD, Philippe. **Dez Competências para Ensinar**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2000

ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia. **Como Aprender e Ensinar Competências**. Porto Alegre: Artmed, 2010