Eliane Lopes Noronha Campos

Margarida Meyre Lins Vieira

Trabalho de Conclusção de Prática II

O Desenvolvimento das Atitudes no Modelo de Ensino por Competência:

Na turma do Curso Técnico em Automobilística

Brasília, DF

Novembro/2005

Instituição: **SENAI/UNISUL**

Curso: **Programa de Graduação Especial de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional**

Pólo: **Distrito Federal**

Tutor: **Rose Clér Estivalete Beche**

Grupo: **Eliane Lopes de Noronha Campos**
Margarida Meyre Lins Vieira

O Desenvolvimento das Atitudes no Modelo de Ensino por Competência: Na turma do Curso Técnico em Automobilística

NOVEMBRO

2005

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo, sistematizar as ações realizadas ao longo do percurso do curso de Formação Pedagógica para Formadores de Educação Profissional, numa abordagem interdisciplinar. Este trajeto se fez através da leitura dos módulos que compõem o curso e das atividades propostas nos Manuais de Prática do Ensino I e I I, aqui apresentadas. Para o seu desenvolvimento, optou-se pela parceria em dupla, uma vez que esta estratégia permite interagir *in loco,* minimizando a lacuna da ausência física do orientador de aprendizagem. O material produzido enfoca a questão das competências necessárias ao mundo do trabalho, assim como as dificuldades quanto à percepção e práticas do "elemento atitudinal". Evidenciou-se que apesar dos princípios e da concepção metodológica, norteadoras da prática, a ação pedagógica privilegia os conhecimentos técnicos, em detrimento dos atitudinais. Esta etapa possibilitou visualizar a jornada que ora se conclui e assim, dimensionar as conquistas traduzidas em novos conhecimentos essenciais ao Formador em Educação Profissional.

Palavras-Chave: Formação, Profissional, Competências, Atitudes, interdisciplinaridade.

SUMÁRIO

Introdução..... 5

1º Capítulo - Iniciando a Caminhada

1.1. Relatório de Observação..... 6

1.2. Projeto de Pesquisa em Educação Profissional.....8

1.3. Projeto de Intervenção..... 21

1.4. Relatório de Pesquisa..... 26

2º Capítulo - Desenvolvendo o Percurso

2.1. Projeto de Trabalho – Prática de Ensino II..... 40

2.2. Relatório de Atividades..... 56

3º Capítulo - Construindo um Artigo

3.1. Aprender a Aprender: a formação continuada do educador.....58

3.2. O Ato de Estudar: a trajetória de um percurso..... 66

Conclusão.....72

Referências.....74

Anexo A – Proposta Pedagógica da Rede de Educação Profissional do SENAI-DF

INTRODUÇAO

A importância da profissão acadêmica pode ser vista através de vários ângulos merecedores de reflexão continua. É “a profissão acadêmica, com suas exigências, seu *ethos* e os passos que impõem a todos quantos querem fazer dessa atividade seu meio de realização profissional e pessoal” (MORIM, 1998, P.7) a responsável pela aventura constante da busca do desconhecido, o único caminho que conduz ao conhecimento é desse meio que emergem os novos desbravadores da pós-modernidade.

No *lócus* dessa experiência, educadores e estudantes formam uma comunidade de interesses que se mantêm há séculos na busca do conhecimento e das soluções de problemas comuns e que interessam a toda a humanidade. Desse convívio, resultado das inter-relações profundas que se estabelecem, emerge a necessidade de constante avaliação, numa relação de reciprocidade sistêmica. O ato de avaliar aqui se define como um prenúncio de mudança e evolução.

Morin (1998) alerta para a importância de se conhecer as características do desempenho do professor, as quais levam o aluno a julgá-lo como bem ou mal sucedido. Perrenoud (2001), delimitou a essência da natureza das competências profissionais. Para ele essas competências não estariam fundamentadas no conhecimento, mas no *habitus*, um conjunto estruturado de esquemas de percepções, avaliação, decisão e ação.

É em busca do *habitus* que o profissional se inscreve ao participar de um curso de formação como o que agora se conclui. Se a modernidade clama pela competência, também cobra as atitudes, assim, em busca desse novo perfil é que o professor se habilita para a concretização do “saber ser, saber conviver e saber a aprender e conseqüentemente saber fazer” na expectativa de se instrumentalizar para a ação pedagógica.

A avaliação é o ato que aqui se pretende, ao se sistematizar o conjunto de atividades que ora se apresentam e que constituíram o percurso do curso de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional. Estes “novos educadores”, se expõem ao crivo do avaliador assumindo uma nova postura paradigmática que coaduna com os princípios de Freire ao aceitar que “que o homem nunca esta pronto, pois esta sempre aprendendo”, portanto, eis aqui, o resultado dessa trajetória enquanto ensinantes aprendentes.

1º CAPITULO - INICIANDO A CAMINHADA

1.1 Relatório de Observação da Turma de Mecânica Automotiva

Alunas: Eliane Lopes Noronha Campos e Margarida Meyre Lins Vieira

O curso escolhido por nós para a observação é o curso **Técnico em Automobilística**. Dentro da nova proposta pedagógica, baseada no ensino de competência e fundamentada numa legislação educacional de impacto nacional, o SENAI/DF oferece inscrições para oito novos cursos técnico, que busca capacitar o perfil profissional do século XXI Em 02 anos o SENAI estará habilitando jovens e adultos para exercer a profissão da sua escolha com direito ao registro em órgão competente e o alunado terá grandes oportunidades de ingressar no mercado de trabalho

A observação deu-se dias 13, 16 e 20 de junho, no horário das 19 às 22 horas. A turma é composta de 20 jovens e adultos, sendo 16 empregados de empresas do ramo de reparação de automóveis. A carga horária total é de 1625horas, sendo 1300horas de fase escolar e 325horas de estágio.(Matriz Curricular em anexo)

A disciplina que estava sendo ministrada era **Sistema de Suspensão de veículos leves**, com duração de 50 horas.e o professor responsável por esta disciplina era Kefere Lúcio da Rocha O recurso utilizado era uma fita de vídeo da GM sobre Sistemas Mecânicos- Abertura de motor, Transmissão, Suspensão dianteira e traseira, direção e freios. Durante a apresentação da fita, alguns alunos fizeram observações e o professor comentou-as.Percebe-se que a vivência dos alunos enriquece seus comentários e por ultimo a aula.

Durante a segunda etapa da aula, o professor fez uma exposição dialogada com os alunos sobre dois temas da maior importância. Um de aspecto técnico que se refere às diversas especificações e aplicações de graxas, no sistema de lubrificação

veicular. O segundo é um tema de aspecto comportamental relacionada a perfil profissional e as exigência do mercado, principalmente para os recém formados.Nesta etapa a aula foi bastante rica e dinâmica, contando com a participação da grande maioria da turma. Pudemos observar ainda que a sala de aula não apresenta as melhores condições de organização, limpeza e de iluminação. A sala é composta de mesa do professor e carteiras universitária almofadadas, tem uma prateleira para guarda de material. O professor vez por outra faz uso inadequado do quadro de giz, apagando-o com a palma da mão. Por último percebemos uma boa interação entre professor e alunos, e um fácil diálogo entre eles, referendado pelos conhecimentos práticos dos conteúdos que eles demonstram ter.

1.2 Projeto de Pesquisa em Educação Profissional

Curso: **Programa de Graduação Especial de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional**

Módulo III: **Elaboração do Projeto de Pesquisa - A1**

Pólo: **Distrito Federal**

Professora: **Rose Clér Estivalete Beche**

Grupo: **Eliane Lopes de Noronha Campos**

Margarida Meyre Lins Vieira

TEMA:

O Desenvolvimento das Atitudes no Modelo de Ensino por Competência:

Na turma do Curso Técnico em Automobilística

Estudo de Caso

Outubro 2005

1. Tema:

O Desenvolvimento das Atitudes no Modelo de Ensino por Competência: Na turma 306/2004, do Curso de Habilitação Técnica em Automobilística.

2. Problemática

Problemática observada em sala de aula do Curso Técnico de Automobilística promovido pelo SENAI-DF:

O Desafio dos docentes e dos discentes quanto ao desenvolvimento de atitudes como parte integrante do Currículo focado em Competências.

3. Justificativa

Na atividade de observação do espaço educacional, realizada no período de 13 a 20/06/05, na turma 306/2004, do Curso Técnico em Automobilística, no Centro de Formação Profissional de Taguatinga, unidade operacional do SENAI – Departamento Regional do Distrito Federal, situado no Distrito Federal, vivenciamos a prática pedagógica do componente curricular de Sistema de Freio de Veículos Leves, com 50 horas de duração, desenvolvido no período de 30/05 a 27/06/05, pelo professor Kéfere Lúcia da Rocha. Esse componente está previsto no Módulo II da Matriz Curricular do Curso Técnico, com duração geral de 1.300 horas.

O Curso teve seu início em 30/08/2004, com 25 alunos matriculados, sendo que 16 (dezesseis) estão empregados no próprio segmento da reparação de veículos, nas áreas de mecânica, elétrica e injeção eletrônica ou em atividades administrativa. O término está previsto para 29/04/2006.

O perfil profissional específico de conclusão do módulo II: Mecânico de Automóveis prevê o domínio de competência para planejar e implementar ações de manutenção dos sistemas elétricos, eletrônicos, mecânicos, hidráulicos e pneumáticos automotivos de veículos leves, médios e pesados, utilizando ambientes de reparação, com equipamentos adequados a cada sistema, apoiados por especificações técnicas de montadoras, fabricantes de equipamentos e componentes integrados para análise do comportamento e reparo dos sistemas automotivos, bem como para utilizar de forma adequada e segura os recursos materiais e humanos colocados à disposição.

As bases epistemológicas e didáticos pedagógica, estabelecida na proposta pedagógica da rede de educação do SENAI/DF, está ancorada em pressupostos da pedagogia diferenciada, de Philippe Perrenoud, e da pedagogia da autonomia, de Paulo Freire, considerando-se ainda os perfis profissionais e visando a formação para competências, esta proposta recomenda:

"a) tratamento globalizado dos temas, ou seja, a realidade contextualizada deve ser apresentada na sua totalidade, mesmo que os componentes curriculares exijam separações didáticas, isto é, eles devem ser articulados em torno do significado maior, que lhes dá sentido vital da experiência;

b) abordagem interdisciplinar, considerando que qualquer conhecimento mantém relação com outros conhecimentos, mesmo que essa relação não seja de complementação, mas de negação ou questionamento;

c) enfoque sócio-afetivo, uma vez que a aprendizagem não é um processo meramente intelectual, mas participativo, emocional e afetivo..."

Com base no que conhecemos da proposta pedagógica e no que vivenciamos em sala de aula, a escola vem enfrentando dificuldades na consolidação do novo modelo educacional proposto. Assim sendo, nosso trabalho de pesquisa se propõe a investigar os fatores críticos de sucesso que impactam no desenvolvimento de competências, de caráter afetivo, no intuito de contribuir para a melhoria da educação profissional, propondo práticas de intervenção que possam agregar valor ao processo de ensino e aprendizagem.

4. Objetivos

4.1. Geral

Analisar os aspectos que interferem na aquisição de competências atitudinais.

4.2. Específicos

▪ Verificar a competência profissional dos docentes, no desenvolvimento de atitudes dos alunos;

▪ Identificar a visão dos alunos quanto às mudanças ocorridas com a realização do curso;

▪ Reconhecer o perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho local.

5. Fundamentação

Na etapa de preparação para observação da ação discente/ docente foi necessário um passeio pelos fundamentos pedagógicos que dão sustentação a essa práxis. Chamamos de "passeio" porque a atividade nos trouxe prazer, em virtude da nova visão de educação que todos estão emprenhados em construir, apesar das dificuldades inerentes a um processo de tal envergadura.

Começamos fazendo uma re-leitura dos pressupostos pedagógicos legais. Identificamos que a comunidade educacional está disposta a mudar e para isso vem fazendo, paulatinamente, reformas educacionais em todos os níveis de ensino, que estão servindo de base para as reflexões locais em cada escola brasileira.

A teoria, advinda de práticas já consolidadas no Brasil e no exterior, vem sendo sistematizada, desde o advento da publicação, em dezembrode1996, da nova LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, tendo o MEC- Ministério da Educação, realizado um esforço de concepção e divulgação de diretrizes e referenciais curriculares nacionais para a Educação Básica e docente/Superior.

O foco dessas diretrizes, parâmetros e referenciais curriculares volta-se para o desenvolvimento de competências, introduzindo um paradigma curricular novo, no qual os conteúdos constituem fundamentos para que os alunos possam desenvolver capacidades e constituir competências.

Passa a ser necessário que o aluno aprenda a "relativizar, confrontar e respeitar diferentes pontos de vista, discutir divergências, exercitar o pensamento crítico e reflexivo, comprometer-se, assumir responsabilidades, opinar, enfrentar desafios, criar, agir de forma autônoma e que aprendam a diferenciar o espaço público do espaço privado, ser solidários, cooperativos, conviver com a diversidade, repudiar qualquer tipo de discriminação e injustiça".

No tocante à educação profissional, objeto de nossa observação, os documentos legais, embasados na realidade social, afirmam “que um competente desempenho profissional exige domínio do seu” ofício" associado à sensibilidade e à prontidão para mudanças e uma disposição para aprender e contribuir para o seu “aperfeiçoamento.”.

As diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico regem-se por um conjunto de princípios comuns com a educação básica, referentes aos valores estéticos, políticos e éticos.

Afirma a comunhão de valores que, ao presidirem a organização de ambas, compreendem também o conteúdo valorativo das disposições e condutas a serem constituídas em seus alunos.

O Parecer CNE/CEB n° 16/1999, que institui as diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional técnica de nível médio, ressalta o respeito aos princípios estéticos, políticos e éticos, traduzindo-os como:

A estética da sensibilidade está diretamente relacionada com os conceitos de qualidade e respeito ao cliente. Esta dimensão de respeito pelo cliente exige o desenvolvimento de uma cultura do trabalho centrada no gosto pelo trabalho bem feito e acabado, quer na prestação de serviços, quer na produção de bens ou de conhecimentos, não transigindo com o trabalho mal feito e inacabado. A incorporação desse princípio se insere em um contexto mais amplo que é o do respeito pelo outro e que contribui para a expansão da sensibilidade, imprescindível ao desenvolvimento pleno da cidadania.

O princípio do “ethos” profissional demonstra que cada profissão tem seu ideário que é o que o valoriza, imprimindo o respeito, o orgulho genuíno e a dignidade daqueles que a praticam. A estética da sensibilidade valoriza a diversidade e, na educação profissional, isso significa diversidade de trabalhos, de produtos e de clientes.

A estética da sensibilidade será uma grande aliada dos educadores da área profissional que quiserem constituir em seus alunos a dose certa de empreendedorismo, espírito de risco e iniciativa para gerenciar seu próprio percurso no mercado de trabalho, porque ela é, antes de mais nada, antiburocrática e estimuladora da criatividade, da beleza e da ousadia, qualidades ainda raras, mas que se tornarão progressivamente hegemônicas.

A política da igualdade deve concretizar-se em situações e meios de aprendizagem eficientes, que assegurem a todos a constituição de competências laborais relevantes, num mundo do trabalho cada vez mais competitivo e em permanente mutação. Isso requer que a educação profissional incorpore o princípio da diversidade na sua organização pedagógica e curricular. O respeito ao bem comum, solidariedade e responsabilidade manifestam-se, sobretudo nos valores que ela deve testemunhar e constituir em seus alunos no que respeita à relação com o trabalho.

A preparação para a vida produtiva orientada pela política da igualdade deverá constituir uma relação de valor do próprio trabalho e do trabalho dos outros, conhecendo e reconhecendo sua importância para o bem comum e a qualidade da vida. Tais valores subentendem a negação de todas as formas de trabalho que atentam contra a vida e a dignidade, como por exemplo: a exploração da mão-de-obra de crianças e mulheres, a degradação física ou mental do trabalhador, a atividade predatória do meio ambiente, entre outras.

A política da igualdade impõe à educação profissional a constituição de valores de mérito, competência e qualidade de resultados para balizar a competição no mercado de trabalho e deverá incentivar situações de aprendizagem, nas quais o protagonismo do aluno e o trabalho de grupo sejam estratégias para a contextualização dos conteúdos curriculares no mundo da produção, cujas relações estão sendo substituídas pelo trabalho em equipe, por ilhas de produção, pelo acolhimento de várias lideranças em lugar do único feitor ou supervisor, pela solidariedade e companheirismo na realização das tarefas laborais.

A ética da identidade será o coroamento de um processo de permanente prática de valores ao longo do desenvolvimento do projeto pedagógico, assumidos os princípios inspirados na estética da sensibilidade e na política da igualdade. Seu principal objetivo é a constituição de competências que possibilitem aos trabalhadores ter maior autonomia para gerenciar sua vida profissional.

A ética da identidade assume como básicos os princípios da política da igualdade e por isso requer o desenvolvimento da solidariedade e da responsabilidade. Estes últimos, em mercados de trabalho cada vez mais competitivos, só podem ser concretizados pelo respeito às regras, o reconhecimento de que ninguém tem direitos profissionais adquiridos por causa de origem familiar, indicações de pessoas poderosas ou privilégios de corporações.

A ética da identidade na educação profissional deve trabalhar permanentemente as condutas dos alunos para fazer deles defensores do valor da competência, do mérito, da capacidade de fazer bem feito, contra os favoritismos de qualquer espécie, e da importância da recompensa pelo trabalho bem feito que inclui o respeito, o reconhecimento e a remuneração condigna.

O Parecer CNE/CEB 16/99, acima citado, também conceitua “Competências para a laboralidade como a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho”.

O conhecimento é entendido como o que muitos denominam simplesmente saber. A habilidade refere-se ao saber fazer relacionado com a prática do trabalho, transcendendo a mera ação motora. O valor se expressa no saber ser, na atitude relacionada com o julgamento da pertinência da ação, com a qualidade do trabalho, a ética do comportamento, a convivência participativa e solidária e outros atributos humanos, tais como a iniciativa e a criatividade.

Pode-se dizer, portanto, que alguém tem competência profissional quando constitui, articula e mobiliza valores, conhecimentos e habilidades para a resolução de problemas não só rotineiros, mas também inusitados em seu campo de atuação profissional. e eficazmente diante do inesperado.

Para continuar nossa análise, foi preciso aprofundar o conhecimento da Proposta Pedagógica do SENAI DF, onde identificamos a consonância com os novos requerimentos legais e teóricos e aproveitamos para citar alguns focos de seu novo modelo educacional que impactam a problemática que identificamos em nosso processo de observação:

- modelo no desenvolvimento de competências;
- competências entendidas como o ato de mobilizar conhecimentos(conteúdo teórico), habilidades(conteúdo aplicado) e atitudes (valores aplicados que harmonizam a convivência familiar, profissional, social e política) na solução de situações complexas, vivenciadas nos contextos pessoal, familiar, comunitário e profissional, de forma original, eficiente, eficaz e efetiva;
- construção do conhecimento pelos alunos, com a mediação do professor, por meio de situações-problema,contextualizados, inter-intra-trans-disciplinares, reais e simuladas, elaboração de projetos profissionais, pessoais e

comunitários e desenvolvimento de trabalhos em equipes, favorecendo o aprendizado da transferência de conhecimentos já processados para os novos desafios;

- certeza de que o Contrato de Convivência, implementado e atualizado todo ano, contribuirá para a convivência democrática dos alunos com todos os outros agentes escolares e que o Contrato Didático estabelecido no início de cada período letivo, favorecerá a autonomia dos alunos.
- princípio de que a aprendizagem de alunos e educadores se consolidará na ação-reflexão-ação e de que a organização curricular e todas as condições internas e externas para sua concretização são definidas com vistas à evolução dos conceitos aprendidos pelos jovens e adultos no convívio escolar, profissional e social em conceitos científicos;
- convicção de que a autonomia difere muito de liberdade porque demanda a prestação de contas dos resultados obtidos. O profissional autônomo concebe, inova, decide, empreende, planeja, executa, avalia, mas, compromete-se com a missão e sustentabilidade institucional, apresentado os resultados de suas intervenções em conformidade com as diretrizes e valores de sua empresa ou de seus empregadores.
- discussão do cotidiano sem jamais perder oportunidades, relembra Paulo Freire. “Quando surgir na sala de aula às palavras articuladoras do pensamento crítico provoque um pensar coletivo mais demorado”. Certamente, você estará contribuindo para a formação da consciência cidadã.
- atitudes serão avaliadas como S (sedimentada) AP(aprimorar) NS(não sedimentada) e chamarão a atenção dos alunos e docentes para a necessidade de aprimoramento permanente.
- competência como um conjunto de conhecimentos (que muitos denominam conteúdos), habilidades (saber-fazer relacionado à prática do trabalho, indo além da mera ação motora) e atitudes (saber-ser, ou seja, uma série de aspectos inerentes a um trabalho ético e de qualidade, realizado por meio da cooperação, solidariedade e participação na tomada de decisões).
- conceito de competência está intimamente relacionado à idéia de laborabilidade, traduzida em termos de condições de ‘navegabilidade’ entre as várias ocupações ou áreas profissionais, uma vez que sem este perfil, constituído dos saberes, do saber-fazer e do saber-ser (e do saber viver junto), será difícil ao

trabalhador sobreviver numa sociedade cada vez mais complexa, cambiante e rápida em suas descobertas e realizações.

- entende-se por Conhecimentos: A abordagem de toda situação complexa que envolve conceitos, definições, fatos e relações conceituais. A este conjunto chamamos Conhecimentos. Em algumas literaturas são também chamados de conteúdos conceituais e factuais.
- entende-se por Habilidades: O termo habilidade está associado ao saber fazer, ao agir, isto é, significa a aplicação dos conhecimentos adquiridos. As habilidades podem ser físicas ou mentais, conforme o exigir o problema. Assim, desmontar e remontar de forma organizada um motor faz parte das habilidades a serem desenvolvidas por um mecânico de automóveis. Da mesma forma, identificar variáveis num problema e estabelecer relações significativas entre elas são habilidades a serem desenvolvidas.
- entende-se por Atitudes: Como o modo de proceder ou de agir, que apresenta o saber-ser e saber conviver. São observadas através do comportamento adotado pelo indivíduo frente às situações da vida, garantindo um compromisso social e profissional harmônicos.

Como nossa problemática se refere ao desenvolvimento de atitudes decidimos comprovar que o currículo do curso observado também inclui um componente curricular voltado para as Qualidades Pessoais, trabalhando as seguintes competências:

- descrever as características da sociedade neste início de século, identificando o processo de mudança, descrevendo os mecanismos que favorecem a mudança, buscando melhorar os resultados dessa dinâmica social.
- desenvolver e aperfeiçoar conhecimentos, valores, crenças e atitudes, orientadas para o estabelecimento de metas a atingir e revisão de objetivos e prioridades na busca da melhoria de resultados.
- utilizar a comunicação efetiva, identificando os processos perceptuais como estruturantes do relacionamento interpessoal, desenvolvendo habilidades de liderança situacional, com vistas à construção de um perfil pessoal para condução e gestão de equipes.

- delegar competências como forma de crescimento e energização, comprometendo-se com as atitudes e os comportamentos essenciais ao desenvolvimento contínuo de equipes empreendedoras.
- identificar atitudes eficazes e formas flexíveis de comportamentos em áreas que incluam desempenho, tomada de decisão, aprendizado, comunicação, criatividade e controle emocional.
- avaliar a importância da qualidade pessoal na organização moderna, com vista a aumentar a autoconfiança e a auto-estima, organizando e exteriorizando mudanças nos campos pessoal e profissional, contribuindo para um relacionamento harmonioso com o cliente.
- conceituar ética numa perspectiva científica e filosófica, identificando as características inerentes à sua formação e aplicação, buscando integrá-la na produção da realização social.
- discutir as doutrinas éticas, buscando o equilíbrio entre a tradição filosófica e os novos paradigmas que servem de inspiração para o exercício profissional, identificando as vantagens de sua implantação no ambiente organizacional e social.

No processo de avaliação, in loco, da ação discente/docente baseada em todos esses pressupostos e princípios percebemos que todos os atores escolares estão realmente motivados para concretizar o modelo. Entretanto, como já esperado num processo complexo de mudanças, existem pontos críticos que demandarão uma ação-reflexão-ação mais focada. É o caso do processo de desenvolvimento de atitudes.

Vamos, portanto centrar nossa pesquisa nas estratégias utilizadas pela escola para o desenvolvimento de competências, enfocando: Estratégias para o desenvolvimento de atitudes no planejamento, execução, avaliação e retroalimentação da aprendizagem.

4. Metodologia

4.1. Técnicas de Pesquisa Utilizadas

Estudo de Caso

Investigação, tendo como objetivo colher informações qualitativas referentes às competências atitudinais dos alunos do curso técnico de mecânica automotiva.

Referenciais Teóricos

Estudo dos documentos normativos e pedagógicos, bem como da literatura específica relativa ao desenvolvimento de atitudes;

Estudo de relatórios setorias contendo o Perfil Profissional requerido pelo mercado de trabalho local.

4.2. Instrumentos

Questionário

A ser aplicado nos alunos da turma de Mecânica automotiva, visando conhecer a percepção dos mesmos quanto às mudanças ocorridas com a realização do curso.

Entrevista

Entrevista com os docentes envolvidos no curso, para o levantamento de aspectos da sua formação acadêmica e experiência profissional, identificando como o docente trabalha o desenvolvimento de atitudes.

5. Cronograma

Estratégias	Jun	Jul	Ago	Set	Out
Observação e elaboração de relatório do espaço educacional					
Estudo para subsidiar a elaboração e o desenvolvimento do projeto de pesquisa					
Estudo de Caso e dos referenciais teóricos Elaboração, aplicação e tabulação dos questionários					
Planejamento e realização de entrevistas					
Elaboração do Relatório da Pesquisa					
Elaboração da proposta de intervenção e socialização do trabalho					

6. Referências Bibliográficas

CONSTITUIÇÃO FEDERAL, de 1988

DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL, Lei Nº 9.394/96

DELORS, Jacques. Rapport de la Commission internacionale sur l'éducation pour le vingt et unième siécle. Paris. UNESCO: OCT. 1995

MEC/SEMTEC. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília. 2000.

MEC. Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Médio. Brasília.2000.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa. 16ª Edição. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro. 2000.

PARECER CNE/CEB nº 16/99

KRETLY, Paulo. Figura de Transição: o poder de mudar gerações

SENAI-DF, Plano do Curso Técnico de Automobilística

SENAI-DF, Proposta Pedagógica da Educação Profissional

PERRENOUD, Philippe. Construir as Competências desde Escola. Editora ARTMED. Porto Alegre.1999.

1.3 Projeto de Intervenção

Instituição: **SENAI/UNISUL**

Curso: **Programa de Graduação Especial de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional**

Módulo III: **Elaboração e Desenvolvimento da Proposta de Intervenção – A4, A5**

Pólo: **Distrito Federal**

Professora: **Rose Clér Estivalete Beche**

Grupo: **Eliane Lopes de Noronha Campos**
Margarida Meyre Lins Vieira

ELABORAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Brasília
Outubro 2005

SUMÁRIO

Justificativa

Objetivo

Referencial Teórico

Metodologia

Programação

Avaliação do Processo Vivenciado

Justificativa

Com base nos registrado do trabalho realizado na elaboração do Projeto de Pesquisa e no Relatório de Pesquisa, as transformações econômicas e sociais promoveram mudanças generalizadas no cenário brasileiro, impactando a relação de emprego. Esse fato demandou novos perfis profissionais, passando a ser necessário que o profissional aprender a desenvolver capacidades e constituir competências.

A Educação Profissional visa a preparação de jovens para inserção na vida produtiva. Assim senso, precisa articular, mobilizar e promover uma ação pedagógica focada em conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.

Investigando a ação empreendida pelos docentes, para promover o desenvolvimento das competências, evidenciamos a priorização do conhecimento técnico em desequilíbrio com os valores preconizados no projeto pedagógicos construído pela comunidade escolar.

Assim, decidimos pela intervenção relativa ao desenvolvimento de atitudes no modelo de ensino por competência, visando adequar a práxis educativa ao novo modelo requerido pela sociedade do conhecimento.

OBJETIVO

Promover a conscientização e adoção de estratégias para o desenvolvimento das atitudes requeridas pelo segmento produtivo da área automobilística.

REFERENCIAL TEÓRICO

O argumento utilizado para incentivar o processo de mudança da ação envolvendo a comunidade escolar está alicerçada na pré-disposição para adoção do projeto pedagógico, na demanda do segmento automotivo e na elevação da empregabilidade.

METODOLOGIA

- **Intervenção junto aos alunos**

O assunto foi primeiramente introduzido pela dupla, que contextualizou os alunos, referindo-se a observação feita em sala de aula. Propusemos a aplicação de dinâmica de grupo " Estudo Dirigido com Debates, conduzido pela dupla, na presença do docente que estava atuando em sala de aula, contemplando as seguintes etapas":

Etapa I

Divisão da turma em 03 sub-grupos composto de 04 e 05 alunos cada.Os grupos foram numerados de 1 a 3.

Cada grupo recebeu um texto e uma orientação para eleger as cinco principais atitudes segundo consenso do grupo;

Num segundo momento formamos outros grupos, compostos pelos alunos numero um, dois e três de cada grupo, para complementar o trabalho feito pelo grupo original.

Etapa II

Por último os alunos escreveram em folhas de flip shart as atitudes escolhidas pelo grupo e levaram a plenário para discussão e debates.

Etapa III

Realização de uma plenária, onde os alunos utilizaram planilhas dos flip shart para facilitar suas apresentações.Neste momento, em conjunto com os alunos promoveu-se uma ampla discussão sobre o resultado do trabalho dos grupos, possibilitando assim a fixação desse conteúdo.

Programação

Duração da Intervenção: 20h

Período: 03 a 21/10/05

Atividades Realizadas: Planejamento da Intervenção

Pesquisa e preparação de material
Discussão Dialogada;
Estudo Dirigido;
Plenária.

Avaliação do Processo Vivenciado

Com a implementação do projeto de Intervenção, pretendíamos trabalhar com os alunos o desenvolvimento do espírito crítico, da capacidade de análise, da leitura e interpretação de textos, da identificação dos assuntos chave dentro de um texto, a flexibilidade mental diante de conhecimentos novos e por último a aprendizagem de como aprender. Foi um desafio para todos nós.

Observamos ainda com relação à ação docente, que o processo de ensinar leva embutida a necessidade e a possibilidade de sua própria aprendizagem." Nenhuma proposta pedagógica tem êxito se não contar, desde sua formulação e durante sua aplicação, com as modificações internas das concepções e atitudes do educador, de como sente, pensa e faz educação".

Nossa problemática se refere ao desenvolvimento de atitudes. Ficou evidenciado nesse trabalho desenvolvido com os alunos que esse tema, precisa ser mais amplamente discutido. Finalmente estamos em conjunto com os alunos sugerindo discutir mais amplamente este assunto, não só no componente curricular de Qualidades Pessoais, mas propondo uma ação interdisciplinar, utilizando-se dos demais saberes do corpo docente da escola.

1.4 Relatório de Pesquisa

Instituição: **SENAI / UNISUL**

Curso: **Programa de Graduação Especial de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional**

Módulo III: **Elaboração do Relatório de Pesquisa – A3**

Pólo: **Distrito Federal**

Professora: **Rose Clér Estivalete Beche**

Grupo: **Eliane Lopes de Noronha Campos**

Margarida Meyre Lins Vieira

RELATÓRIO DE PESQUISA

"O Desenvolvimento das Atitudes no Modelo de Ensino por Competência:

Na turma do Curso Técnico em Automobilística "

Brasília - Outubro 2005

Sumário

Introdução

Problemática

Metodologia

Conclusão

Referência Bibliográfica

Anexos

Introdução

Este documento reúne o registro das atividades acadêmicas vivenciadas na disciplina Prática de Ensino I, que teve início com a observação da prática pedagógica evidenciada no Curso Técnico em Automobilística, promovida pelo Centro de Formação Profissional do SENAI de Taguatinga.

A escolha do tema abordado foi definida a partir da evidência das dificuldades enfrentadas pelo docente e discentes para o desenvolvimento das atitudes no projeto pedagógico focado em competências.

Instigadas pela sensação de incômodo causado ao assistirmos os momentos de discussão da turma, gerada sempre que o professor tratava de assuntos ligados às habilidades requeridas dos profissionais, decidimos então, investigar a problemática.

Na busca do conhecimento relativo à competência atitudinal, efetivamos estudo de caso visando contribuir com o aprofundamento desse tema. Nesse processo, tomamos consciência da sua complexidade e do desafio imposto à escola, visto que o processo de formação e capacitação de profissionais da Educação não contempla suficientemente a aprendizagem de conhecimentos e o domínio de habilidades necessárias para o exercício da ação docente focada no aspecto atitudinal.

Face ainda, a dificuldade encontrada de aprofundamento no assunto e da ausência de saberes prévios, pautamos nossa intervenção na proposição da reflexão-na-ação coletiva, favorecendo a tomada de consciência, a adoção de novas estratégias de ações identificadas pelo próprio educando e educador e a aquisição de novos saberes.

Nesta intervenção, uma das ações definidas pelo grupo é a implementação da Pedagogia de Projetos no processo de ensino, de forma interdisciplinar, conforme preconiza a proposta pedagógica do SENAI.

Problemática

A proposta pedagógica da rede de Educação Profissional do SENAI-DF, “visa à aquisição de conhecimentos e competências necessárias para inserir jovens trabalhadores na Nova Economia”.

Nessa perspectiva, cabe à Instituição acompanhar as transformações econômicas e sociais implementadas a partir doa anos 80, levando em consideração as reformas no sistema de educação, culminando na nova Lei de Diretrizes e Bases e suas regulamentações.

A Resolução CNE/CEB nº 04/94 e o Parecer CNE/CEB nº 16/99 estabelecem Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional de Nível Técnico, considerando o enfoque de competências.

As novas formas de gestão e de organização do trabalho, bem como a geração e aplicação de tecnologias complexas agregadas à produção transformaram esse segmento, modificando cada vez mais o perfil e o nível de qualificação requerida dos trabalhadores para a inserção no mercado de trabalho.

Esse cenário de constante mudança impõe alterações às escolas, ao exercício profissional da docência, a estrutura organizacional, aos componentes curriculares e métodos.

Cabe à Educação Profissional dar suporte às demandas da indústria e promover o desenvolvimento de competências dos profissionais em função da complexidade dos processos produtivos, da apropriação do saber tecnológico, da nova cultura da sociedade do conhecimento e da mobilização dos valores necessários à socialização e a tomada de decisões.

Consta na citada proposta pedagógica, a conscientização da equipe técnico-docente relativa aos desafios enfrentados pelos docentes para a implementação do projeto:

[...] trabalhar com os alunos o desenvolvimento da autonomia, do espírito crítico, da capacidade de análise e da criatividade; a flexibilidade mental diante dos conhecimentos novos ou mais aprofundados e a aprendizagem de como aprender. O desafio é também para eles mesmos, Docentes: o processo de ensinar leva embutida a necessidade e a possibilidade de sua própria aprendizagem. Nenhuma proposta pedagógica tem êxito se não contar, desde sua formulação e durante sua aplicação,

com as modificações internas das concepções e atitudes do educador, de como sente, pensa e faz educação. (Proposta Pedagógica da Rede de Educação Profissional do SENAI-DF, op. Cit. p. 10).

Investigar a ação empreendida pelo docente, para promover as competências atitutinais foi o foco do nosso trabalho.

Metodologia

Conforme previsto no projeto de pesquisa, implementamos diferentes ações, a saber:

- **Estudo de caso**

Iniciamos a pesquisa efetivando a leitura de documentos normativos do curso, legislação e fundamentação teórica. Com base na análise dos principais documentos, decidimos adotar a metodologia de pesquisa de estudo de caso, promovendo nosso aprofundamento de conhecimento sobre o tema, que possibilitou a análise e a compreensão do contexto. Procedemos também à análise de dados secundários de informações e estudos existentes relativos ao segmento industrial do automóvel, proporcionando a identificação do perfil profissional requerido.

Nessa atividade, constatamos que tanto a proposta pedagógica, quanto o plano de curso estão bastante coerentes com a demanda de mercado.

- **Coleta de Dados**

  - **Aplicação de questionário**

Aplicamos um questionário com quatro perguntas abertas, para identificar a perpecção dos alunos quanto do tema, são elas:

Quais estratégias os professores tem usado para desenvolver atitudes nos alunos?

Quais mudanças ocorreram em seu comportamento a partir do início deste curso?

Quais atitudes, no seu entender são valorizadas pelo atual mercado de trabalho?

Você acredita estar preparado para assumir o papel do profissional requerido pelo mercado?

De acordo com as respostas colhidas, educandos e educadores ainda valorizam e tão ênfase na competência técnica. As atitudes são bem trabalhadas no componente curricular específico de Qualidades Pessoais e às vezes de improviso e assistemáticamente nos demais componentes.

- **Entrevistas**

Na entrevista semi-estruturada aplicada em quatro docentes do curso formulamos as perguntas:

A escola trabalha o desenvolvimento de atitudes? Como?

Quais as evidências de atitudes contempladas no contrato de convivência?

Na sua visão qual a diferença entre princípios e valores?

Você acha necessário a escola realizar o desenvolvimento das atitudes integradas ao desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades na formação de competências profissionais?

Qual a importância que a empresa dá ao desenvolvimento de atitudes durante o processo formativo de profissionais?

O Sr. (professor) sente facilidade em elencar as atitudes que devem compor cada competência do perfil profissional que prepara em seu componente curricular?

Os seus alunos concordam com a necessidade de desenvolvimento de atitudes?

Embora os docentes não tenham consciência desse fato, as informações obtidas evidenciaram e ratificaram a valorização da técnica e da prática profissional. Entretanto, todos reconhecem a importância do fator comportamental, realização pessoal e profissional.

Tabulação do questionário aplicado em 14 alunos do curso de mecânica automotiva.

1. Quais estratégias os professores tem usado para desenvolver atitudes nos alunos

Dos 14 alunos que responderam esta questão 50% informaram questões coerentes com o perguntado e os outros 50% responderam questões técnicas, levando-nos a concluir que não sabem a diferença entre atitudes e conhecimentos.

- Apresentam trabalho de padrão diferenciado;
- Trazem situações do cotidiano/resolução dos problemas;
- Exigem postura exemplar nas situações de trabalho;
- Incentivam os alunos mais tímidos para melhor participação no grupo;
- Reforçam sempre que no mercado, o trabalho em equipe é muito valorizado;
- Responsabilizam os alunos pelos serviços na oficina;
- Reforçam nossa liderança;
- Reforçam nossa alta estima;
- Trazem informações sobre o mercado;
- Incentivam nossa a prática profissional;
- Trazem informações teóricas sobre o perfil dos profissionais;
- Ressaltam a competência.

2. Quais mudanças ocorreram em seu comportamento a partir do início deste curso?

- Mudanças na auto- estima(não sou um simples mecânico, hoje sou um profissional capacitado.
- Maior responsabilidade, maior atitude, maior interesse.
- Mais iniciativa - melhores condições de expressão com meus colegas e superiores.
- Mais seguro em minhas atitudes – aprendi a conhecer melhor as pessoas;
- Visão mais ampla – interesse em buscar mais informação;
- Maior dedicação para buscar conhecimento teórico e prático;
- Maior interesse nas relações com as pessoas – mais safo nos conhecimentos mecânicos;
- Principalmente em atitude –sei o que devo fazer;
- Mudanças no comportamento – mudanças na postura moral;
- A responsabilidade aumentou – comportamento diferenciado;
- Maior precisão nos diagnósticos dos problemas – maior segurança nas discussões com clientes e outros profissionais;
- Mudanças no meu modo de se expressar com as pessoas;
- Nenhuma mudança.

3. **Quais atitudes, no seu entender são valorizadas pelo atual mercado de trabalho**

- interesse por coisas novas;
- iniciativas, cooperação, respeito, dedicação e interesse;
- Ter uma boa imagem profissional e ser um bom cidadão;
- Espirito de equipe ,saber ouvir ter espaço para aprender, ser dedicado;
- Competência, conhecimento – interesse em aprender em aprender;
- Boa dicção – possuir bom conhecimento teórico e prático;

- Gosto e valor da profissão;
- Conhecimento técnico, iniciativa própria;
- Pontualidade, respeito com o próximo, organização;
- Iniciativa e Boa postura dicção, higiene pessoal, compromisso; participação, assiduidade, bom relacionamento;
- Ser limpo, atencioso, ser educado com os clientes

4. Você acredita estar preparado para assumir o papel do profissional equerido pelo mercado?

12 alunos responderam que sim e 2 responderam que não.

Dos 12 que responderam sim, alegaram que:

- Já tenho conhecimento adquirido no curso;
- trabalho no senai e o convívio na área de trabalho
- senai me deu a preparação necessária
- Tendo em vista a experiência de 08 anos no mercado e o conhecimento que este curso acrescentou
- Grande preocupação em aperfeiçoar-me
- conhecimento adquirido no senai
- Busca incessante de maiores informações, aliada a experiência
- Falta apenas um pouco de experiência
- Estou disposto a aprender coisas novas todos os dias
- Experiência, trabalhou a mais de 15 anos no ramo
- Sou um profissional qualificado
- Inteligência e conhecimentos

Dos 02 alunos que responderam não, alegaram:

Só estarei pronto após o prazo de experiência e o estágio

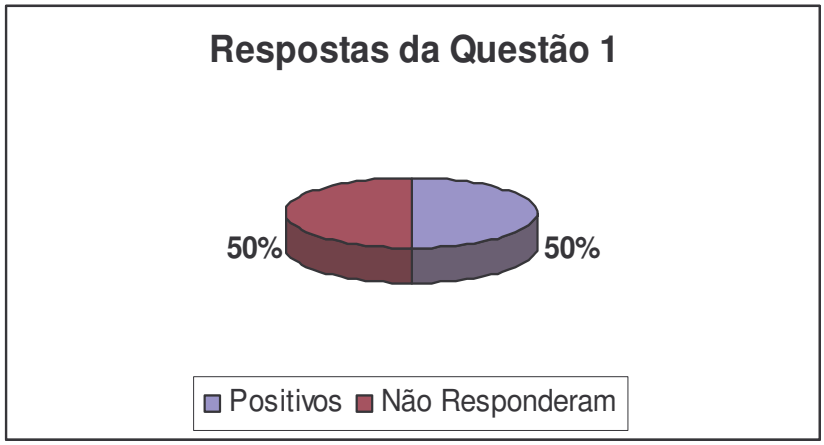
A realidade de uma oficina é um tanto diferente do senai – estamos tendo o primeiro contato com automóvel neste curso.

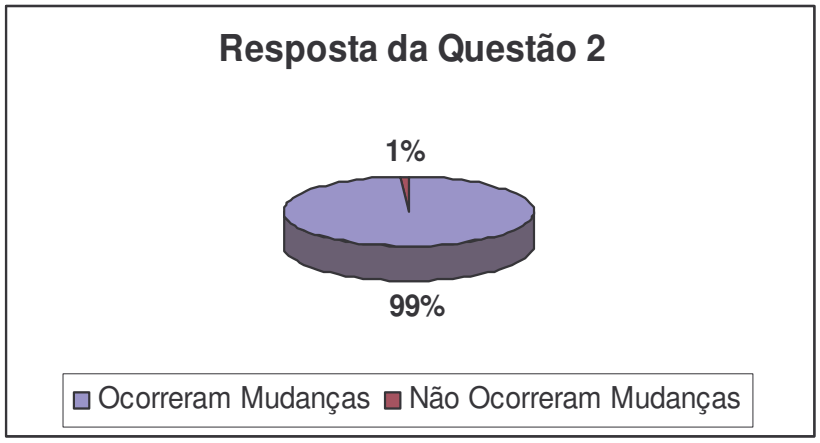
Comentários:

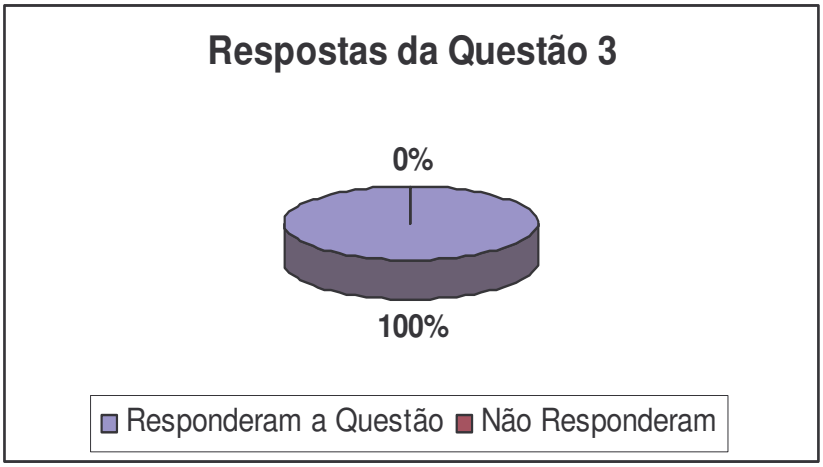
De acordo com os depoimentos dos alunos podemos inferir que os poucos momentos que se discute ou se apresentam oportunidades para o desenvolvimento de habilidades, isto acontece por acaso.

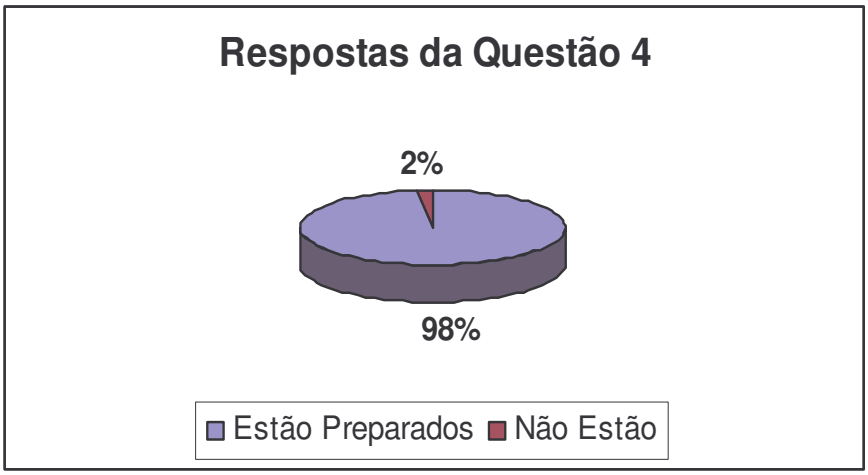
O corpo docente da escola não se apropria dos demais saberes existentes na escola deixando por tanto de promover o inter-relacionamento entre as competências do grupo.

Gráficos:









Resultados e Conclusões:

No modelo tradicional de ensino, quando o estudante apresenta condutas inadequadas ao ethos escolar, é encaminhado à Orientação Educacional ou à Direção para que os corretivos sejam impostos.

Na sociedade do conhecimento a escola precisa encontrar todo o suporte para educar as pessoas para transformar o mundo num lugar onde os homens sejam

sujeitos de seu destino e tenham competência para viver e conviver com dignidade, justiça e paz.

Naturalmente que é com o somatório de várias estratégias que os atores escolares exercitam continuadamente o desenvolvimento de atitudes, conforme identificado na construção de contrato de convivências, em metodologias que tornam o aluno o protagonista de seu aprendizado, os conselhos de classe onde os discentes têm voz ativa, o processo avaliativo realizado em conjunto, o desenvolvimento de projetos que envolvem novas relações e negociações, os componentes curriculares que embasam a reflexão sobre atitudes, dentre outros.

Entretanto, **o planejamento didático centrado no desenvolvimento de competências, preconiza que sejam trabalhados os conhecimentos, as habilidades e as atitudes.**

Notamos que para desenvolver atitudes relacionadas com os conhecimentos e habilidades que são mobilizados para a solução de uma situação complexa, com a concepção de um produto que apresentem marcas pessoais dos discentes, ainda existe muita dificuldade em selecionar e exercitar as atitudes requeridas.

O resultado do trabalho de pesquisa, sinalizou os principais aspectos que interferem no desenvolvimento de competências envolvendo todos os atores da comunidade escolar, diretor, coordenador, técnicos, docentes, discentes. Todavia essa sinalização não esgota o assunto, visto que a metodologia do estudo de caso não é indicada para uma ampla investigação.

Esse assunto requer um aprofundamento maior, com uma correlação mais direta aos princípios estabelecidos, um aproveitamento das situações que o contexto político, social, econômico e cultural oferecem e uma capacitação pedagógica mais focada.

Entretanto, foi possível reconhecer forças propulsoras e facilitadoras para o desenvolvimento de mudança de paradigma, bem como, fatores críticos de sucesso que deverão ser analisados e tratados. O Projeto Pedagógico é o maior indutor desta mudança, visto que contempla o sonho e o desejo da instituição. O documento contém valores e princípios da comunidade escolar, uma vez que foi construído, coletivamente. O domínio do conhecimento relativo ao tema está presente na zona proximal do conhecimento de todos os atores, porém a predominância do processo recai sobre os elementos de competência técnica.

É bom lembrar que, de acordo com Paulo Kretly, os princípios vêm alinhados aos valores. Para ele os **princípios** são sempre éticos, impessoais e objetivos. São comuns a diferentes culturas, povos, eras e religiões. Não se prestam a qualquer informação dúbia ou parcial, nem a negociações ou conchavos: eles são o que são. Princípios são eternos, irrefutáveis e atemporais.

Já os valores são pessoais, subjetivos e contestáveis e podem, ou não, estar alinhados aos princípios. Eles não são necessariamente éticos, dependendo do caráter e da personalidade de quem os adota.

Para exemplificar, Paulo Kretly cita Gandhi e Hitlher. O primeiro foi um homem cujos valores pessoais (não-violência, igualdade, liberdade) estavam alinhados aos princípios. Hitler, por outro lado, não possuía princípios, mas tinha seus valores pessoais: supremacia da raça ariana, a dominação pela força e a aniquilação de qualquer oposição.

Vamos, portanto, realizar nossa proposta de intervenção discutindo esse tema coletivamente, objetivando motivar o desenvolvimento de competências atitutinais de forma interdisciplinar e sistematizada, por meio de estratégias que possibilitem a participação e a construção coletiva.

Referência Bibliográfica

BRASIL. **DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL**, Lei Nº 9.394/96.

DELORS, Jacques. **Rapport de la Commission internacionale sur l'éducation pour le vingt et unième siécle**. Paris. UNESCO: OCT. 1995.

MEC/SEMTEC. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico**. Brasília. 2000.

MEC. **Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Médio**. Brasília. 2000.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. 16ª Edição. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro. 2000.

MEC. PARECER CNE/CEB nº 16/99.

KRETLY, Paulo. **Figura de Transição: o poder de mudar gerações**.

SENAI.DF. **Plano do Curso Técnico de Automobilística**.

SENAI.DF. **Proposta Pedagógica da Educação Profissional**.

SENAI.DN. **Metodologia para o Desenvolvimento e Avaliação de Competências**: Formação e Certificação Profissional. Brasília, 2003. 35p.

SENAI/DN/SEBRAE/DF. 2002/2003.**Perfil Competitivo do Distrito Federal**. Brasília: 260p

PERRENOUD, Philippe. **Construir as Competências desde Escola**. Editora ARTMED. Porto Alegre.1999.

ANA, Cláudia Collaço. **Metodologia da Pesquisa**. 2.ed. atual.-Palhoça: Unisulvirtual, 2005.

ROESLER, Jucimara. **Meios educacionais**. Palhoça: Unisulvirtual, 2005. 65p.

BECHE, **Rose Clér Estivalete. Prática de Ensino**: Olhares e Interpretações. Palhoça: Unisulvirtual, 2005. 63p.

II CAPITULO - DESENVOLVENDO O PERCURSO

2.1 Projeto De Trabalho - Pratica De Ensino II

Instituição: **SENAI/UNISUL**

Curso: **Programa de Graduação Especial de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional**

Módulo IV: **Planejamento do Projeto de Trabalho**

Pólo: **Distrito Federal**

Professora: **Rose Clér Estivalete Beche**

Grupo: **Eliane Lopes de Noronha Campos**
Margarida Meyre Lins Vieira

Prática de Ensino II

Planejamento do Projeto de Trabalho

Brasília
Outubro 2005

1. Dados de Identificação

Instituição: **SENAI/UNISUL**

Curso: **Programa de Graduação Especial de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional**

Módulo IV: **Planejamento do Projeto de Trabalho**

Pólo: **Distrito Federal**

Professora: **Rose Clér Estivalete Beche**

Grupo: **Eliane Lopes de Noronha Campos**
Margarida Meyre Lins Vieira

2. Identificação da Instituição

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Departamento Regional do Distrito Federal – SENAI/DR-DF, em sua Unidade Operacional denominada Centro de Formação Profissional de Taguatinga - CFPT, situada na Área Especial nº 2 Setor C Norte, na região administrativa de Taguatinga - Distrito Federal. O SENAI é uma instituição pública da esfera administrativa particular, atua em todos os estados da federação, há mais de 60 anos, prestando serviço de Educação Profissional e Assessoria Tecnológica. O CFPT é um dos estabelecimentos de ensino mantidos pelo Sistema, a partir de 1974. O Curso Técnico em Automobilística, objeto de nossa ação, foi autorizado pela Secretaria de Educação do Distrito Federal em 2002, visando à capacitação de técnicos de nível médio para atender a demanda da indústria automobilística, face à exigência de trabalhadores preparados para lidar com novas tecnologias. A unidade atende á uma clientela com idade a partir de 16 anos nos cursos de aprendizagem, qualificação, habilitação e educação continuada. A rede SENAI de educação utiliza a concepção metodológica da Formação e Certificação por Competências, originada pelo Projeto Estratégico Nacional em 1999.

3 - Justificativa

Tendo em vista a o cumprimento da atividade nº 1 de Pratica de Ensino II, Faz-se necessária, a realização de um “Planejamento de Projeto de Trabalho”, com vistas a sistematização das atividades à serem desenvolvidas junto à clientela selecionada.

Os resultados da aplicação do projeto de pesquisa pontuaram lacunas na formação docente relacionadas às competências necessárias para o desenvolvimento de atitudes e valores, junto aos alunos do curso de Técnico de Automobilística, que associadas às habilidades adquiridas, completem o perfil desse futuro profissional.

Assim, em função da observação do espaço educacional e dos registros produzidos na contextualização desta ação como uma etapa anterior, justifica-se o presente projeto cuja finalidade é aplicar na prática os resultados apreendidos no exercício destas fases e ao mesmo tempo, colocarmo-nos como atores deste novo percurso que ora estamos prestes a concluir; Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional.

4 - Objetivos

- Contribuir para a instrumentalização dos docentes com vistas à atuação num enfoque “multi e interdisciplinar,”buscando a integração das disciplinas no tratamento dos temas transversais, principalmente, aqueles relacionados à demanda citada;

- Propiciar aos docentes conhecimentos sobre a metodologia da Pedagogia por Projetos, visando instrumentalizá-los para a prática da abordagem interdisciplinar através da metodologia proposta;

- Socializar com os alunos os princípios e formas de se trabalhar com projetos visando motivá-los para a prática desta atividade, numa abordagem de aprendizagem ativa;

- Promover atividades de práticas relacionadas aos conteúdos propostos junto aos alunos, buscando disseminar os conhecimentos adquiridos sobre o tema de forma a retribuir sua participação como "objetos da pesquisa anterior";

- Desenvolver atividade educativa com fins de ser avaliado(s), em relação á conclusão da etapa de prática de ensino II.

5 - Referencial Teórico

De acordo com o enunciado de Morin (2001, p. 37) "O todo tem qualidades ou propriedades que não são encontradas nas partes, se estas estiverem isoladas uma das outras, e certas qualidades ou propriedades das partes podem ser inibidas pelas restrições do todo", exemplifica e elucida de forma clara, a necessidade de se inserir na prática pedagógica, uma visão holística que contemple o educando como um todo, respeitando sua condição de incompletude humana e de construtor da própria história.

Os princípios da psicologia Gestáltica, traduzem a importância da análise das partes para a síntese do todo. Na educação esses princípios podem ser sintetizados pelas abordagens "trans - multi - e interdisciplinares". Nicolescu (2000, p.14 e 15) e outros, em sua obra Educação e Transticiplinaridade, diferencia os graus de intersecção entre as áreas e facilita a compreensão dos termos apresentados. Para ele:

> A pluralidade diz respeito ao estudo de um objeto de uma mesma disciplina por várias disciplinas ao mesmo tempo. [...] a interdisciplinaridade ultrapassa as disciplinas, mas sua finalidade também permanece inscrita na pesquisa disciplinar. [...] a transdiciplinaridade diz respeito àquilo que esta ao mesmo tempo entre as disciplinas, através das diferentes disciplinas, e além de qualquer disciplinas.

Não se pode desenvolver e avaliar competências que, colocando os alunos frente a situações complexas, nas quais tentam mobilizar suas aquisições, façam com que percebam seus limites e sejam incitados a ultrapassá-los, trabalhando a partir dos obstáculos (PERRENOUD, 1995; 1997).

Falar de competências implica falar de aprendizagens significativas. Segundo a teoria cognitivista de aprendizagem, defendida por Ausubel, "[...] estas aprendizagens caracterizam-se pelo fato das novas informações apoiarem-se em conceitos relevantes preexistentes na estrutura cognitiva da pessoa[...]". Esses conceitos originam-se das experiências de vida de cada ser humano, por processos como o de "formação de conceitos", quando a criança interage com o mundo á sua volta ou por assimilação quando o jovem ou adulto adquire novos conceitos pela percepção de seus atributos.. (CURRÍCULO DA EDUCAÇAO BÁSICA DAS ESCOLAS PUBLICAS DO DF, 2000).

O homem para ampliar seu espaço profissional precisa desenvolver habilidades e dominar competências e para tanto, é imprescindível que ocorram aprendizagens significativas. Frente a esse conjunto de saberes, o homem necessita estabelecer atitudes, que o conduzirão a situações de conquistas ou derrotas, dependendo do quadro de referências valorativas estabelecido ao longo do seu processo da aprendizagem. Atitudes são conceitos cuja "assimilação ocorre de forma intencional e sua via, em geral, é a escola".

Trabalhar esses conceitos numa abordagem interdisciplinar; perpassando as áreas de conhecimento, subsidiados pela literatura disponível, deve ser o nosso grande desafio de formadores de competências.

Segundo Gardner (1995), " o que importa é o uso das inteligências, individualmente e em conjunto, para realizar atividades valorizadas por uma

sociedade". Portanto, para que se desenvolvam competências significativas à vida em suas diversas dimensões, aqui também inscritas aquelas relativas a realização profissional, torna-se imperativo que os formadores neste âmbito despertem para uma nova prática, cujo olhar, ultrapasse além do meramente instituído, para enxergar o absolutamente necessário.

6 - Metodologia

As atividades serão desenvolvidas numa abordagem qualitativa e com enfoque Interdisciplinar / Transversal, em duas ações distintas utilizando-se das seguintes estratégias:

1º Momento - Ação com os Docentes
Carga Horária – 20h
Coordenação - Eliane e Meyre
Atividades:

- Realização de palestra introdutória sobre o tema: "A interdisciplinaridade necessária e a transversalidade: por uma nova prática" - 2 horas
- Desenvolvimento de 2 oficinas para os professores sobre os temas propostos: **Interdisciplinaridade e Temas Transversais/ Pedagogia por Projetos -**14 horas
- Sistematização dos conhecimentos. (4 horas).

2º Momento – Ação com os Alunos
Carga horária – 20h
Coordenação - Eliane e Meyre
Facilitadores: Professores do 1º momento

- Seminário sobre o tema: " Interdisciplinaridade, Temas Transversais e Pedagogia de Projetos (4 horas**)**
- Aulas interativas (12 horas)
- Oficina. (4 horas)

Estratégias operacionais:

- As palestras serão proferidas pelos Coordenadores do evento ou convidado com o perfil adequado ao tema.
- As atividades com os docentes ocorrerão no 1º momento para que possam colaborar na execução das atividades com os alunos no 2º momento, atuando como facilitadores, aplicando na pratica os conhecimentos adquiridos anteriormente, numa atitude de "aprendizagem ativa, interativa e interdisciplinar".
- Os temas serão desenvolvidos de forma contextualizada e para tanto serão planejadas situações que tenham relação com a realidade dos alunos.
- Seguindo a metodologia da Pedagogia por projetos, os alunos participarão da escolha dos temas e da elaboração dos projetos.
- As ações serão avaliadas pelos participantes ao término do ciclo de atividades, utilizando a técnica de frases significativas, oralmente ou por escrito, a critério do grupo.
- Seminário com a participação dos professores (distribuir os temas de acordo com o nº de professores e estes deverão "estudar" para falarem aos alunos e responderem às perguntas dos mesmos).Os Responsáveis também participarão da mesa de apresentação. Esta estratégia facilitará o trabalho dos coordenadores e ao mesmo tempo funcionará como gatilho para motivação dos docentes, além funcionar como avaliação da 1º ação (docente). A assimilação ou incorporação de uma aprendizagem as estruturas mentais tem maior probabilidade de ocorrer quando acontece pela interação com figuras que mantém relações de afetividade e afinidade com os alunos.

7 - Planejamentos das a serem atividades com docentes e com alunos

Oficinas / Docentes

Tema: Transversalidade, Interdisciplinaridade e Contextualização

Data/horário: (à combinar com a direção da escola)

Objetivos:

- Identificar as possibilidades de trabalho com projetos em sala de aula.
- Elaborar esboço de um projeto de trabalho interdisciplinar para o curso.

Metodologia / **Operacionalização**

- Atividades desenvolvidas em forma de oficinas.
- Cada oficina será desenvolvida em 8 horas/atividades
- As oficinas serão divididas em 4 momentos distintos com aproximadamente 30 minutos p/ atividade, sendo que a ultima deverá ter em torno de uma hora de duração.
- Os trabalhos serão desenvolvidos em 3 grupos de (....) participantes.
- Os grupos serão compostos por representantes de cada área de conhecimento e cada grupo deverá eleger um relator.
- Ao final da 1ª oficina os docentes deverão levantar temas para a oficina II
- Técnica de GV.GO (grupo de verbalização e grupo de observação)
- Coordenadores (do evento) desempenharão o papel de observadores, sendo um observador para cada grupo. Poderá se agregar outros profissionais para completar o grupo.
- Coordenadores oferecerão textos sobre o assunto p/ cada grupo.

Atividades / **Conteúdos.**

Oficina I - **Os projetos de Trabalho** (8 horas)

- Técnica da tempestade cerebral. (o que é a interdisciplinaridade).
- Levantamento das opiniões apresentadas.
- O planejamento das oficinas (anexo I).
- Leitura e socialização de textos informativos sobre o assunto.
- Relacionando interdisciplinaridade e transversalidade.
- Elaboração de planejamento interdisciplinar
- Síntese final das atividades desenvolvidas feita pelo observador designado

Oficina II - Elaboração de Projeto de Trabalho (8horas)

- Técnica da tempestade cerebral (o que é a pedagogia por projetos).
- Síntese das discussões e conclusões do grupo utilizando técnicas escolhidas pelo grupo.

- Leitura e socialização de textos informativos sobre o assunto.
- Relacionando: interdisciplinaridade, transversalidade e projetos.
- Apresentação pelo relator dos resultados e conclusões do grupo.
- Feedback de representantes de cada grupo comentando sobre os resultados, analisando a pertinência e complementando ou discordando dos resultados.

Avaliação:

Como resultado da elaboração de uma aprendizagem significativa, cada grupo apresentará um exemplo de planejamento interdisciplinar (oficina I) e um projeto de trabalho interdisciplinar (oficina II).

Atividades para os Alunos (Planos De Aulas).

Tema 1- Transversalidade, Interdisciplinaridade e Contextualização

Data/horário: (a combinar com a direção da escola)

Objetivos:

- Identificar as possibilidades de trabalho com projetos em sala de aula.
- Elaborar esboço de um projeto de trabalho interdisciplinar para o curso.

Metodologia / Operacionalização

- Através de Seminário.

Tema 2 - As competências humanas e profissionais

Objetivo:

- Desenvolver a compreensão sobre o conceito de competência

Conteúdos:

- Definição de competência;
- A relação das habilidades com as competências;
- Competências necessárias para o sucesso.

Atividades:

- Exposição dialogada para apresentação dos conceitos de habilidades e competências e suas relações;
- Trabalho em grupos interdisciplinares: (cada grupo fará uma abordagem dentro de uma área de conhecimento, identificando as competências necessárias àquela área);

- Socialização dos trabalhos de grupo/ apresentação dos os resultados dos trabalhos.

Recursos:

- Quadro negro/ branco
- Giz / pincel p/ quadro
- Cartolinas
- Pincel atômico

Avaliação:

A avaliação ocorrerá através das apresentações dos grupos e dos resultados por eles apresentados.

Tema 2- Trabalhando as inteligências múltiplas em sala de aula

Objetivo:

- Desenvolver o auto-conhecimento e a auto estima.

Conteúdos:

- Conceitos de inteligência;
- Conhecendo as múltiplas inteligências
- Identificando minhas inteligências;
- As atitudes definem a inteligência ou a inteligência define as atitudes?

Atividades:

- Leitura de texto sobre o tema;
- Exposição dialogada pelo facilitador (professor);
- Trabalho individual sobre o tema: Quais são as personalidades que conheço e que possuem inteligências semelhantes as minhas?

Avaliação:

- Após as reflexões os alunos deverão ser capazes de identificar os diferentes tipos de inteligência e relacioná-las às suas competências.

Tema 3 - Sou mais eu: desenvolvendo as atitudes de auto-estima e autoconfiança:

Objetivos:

- Promover no aluno a atitude de valorização de suas competências.

Conteúdos:

- O que é a auto-estima;
- A autoconfiança e a auto estima;
- Quais as atitudes necessárias à construção da auto estima.

Atividades:

- Pequena palestra sobre o tema;
- Formação de grupos para discussão e organização do trabalho;
- Apresentação teatral dos grupos com o titulo: “eu sou mais eu”

Recursos:

- Quadro negro / branco
- Giz / pincel
- Alunos
- Sala com cadeiras em formato de circulo.

Avaliação:

- Através da dramatização dos alunos, o facilitador deverá identificar os valores e atitudes trabalhados.

Oficina - Elaboração de Projeto de Trabalho

Data/horário:

Objetivos:

- Conhecer e compreender a dinâmica da aprendizagem por projetos Elaborar mini - projeto interdisciplinar.

Metodologia / Operacionalização

- Técnica da tempestade cerebral (o que é a pedagogia por projetos).
- Síntese das discussões e conclusões do grupo utilizando técnicas escolhidas pelo grupo.
- Leitura e socialização de textos informativos sobre o assunto.
- Relacionando: interdisciplinaridade, transversalidade e projetos.
- Apresentação pelo relator dos resultados e conclusões do grupo.
- Feedback de representantes de cada grupo comentando sobre os resultados, analisando a pertinência e complementando ou discordando dos resultados.

- O planejamento das oficinas (anexo I).
- Relacionando interdisciplinaridade e transversalidade.
- Síntese final das atividades desenvolvidas feita pelo observador designado

Avaliação:

Como resultado da elaboração de uma aprendizagem significativa, cada grupo apresentará um mini projeto interdisciplinar.

8 – Cronograma:

Atividade com os Docentes	Palestra Abertura	Oficina–I		Oficina–II	Encerramento
Data	07/11/05	08/11/85		09/11/05	09/11/05
Duração	2 horas	08 horas		08 horas	
Atividade com os alunos	Seminário	1ª aula	2ª aula	4ª aula	Oficina
Data	07/11/05	08/11/85	10/11/05	11/11/05	11/11/05
Duração	4horas	4 horas	4 horas	4 horas	4 horas

Anexos

A – Textos

Muitas Formas de Aprender

Gente tem sobrenome

B – Oficina I

Projeto de Trabalho

Anexo A - Textos

MUITAS FORMAS DE APRENDER

Todo ser humano tem várias inteligências, garantem especialistas. Mas como usá-las, por exemplo, em salas de aula?

Daniela Guima (Especial para o Correio Braziliense)

Não há mais espaço para professores que insistem em qualificar como bom aluno àquele que consegue realizar cálculos mirabolantes ou, ainda, escrever belíssimas redações sem sequer um escorregão na ortografia. O professor que quiser estar atualizado com as novas tendências da área educativa precisa afinar-se com o conceito de inteligências múltiplas - denominação até imponente, mas de fácil prática em sala de aula. É simples e pode trazer avanços significativos no rendimento dos alunos. A teoria surgiu em 1983, nos Estados Unidos, e foi levada para a educação, no mesmo ano, pelo psicólogo e neurologista Howard Gardner. Desde então, educadores do mundo todo aprofundaram-se em pesquisas e, hoje, a perspectiva já é adotada em pelo menos 200 instituições no país - tanto públicas como privadas. Para eles, isso é só o começo.

Celso Antunes, mestre em Ciências Humanas, estuda a implicação das inteligências múltiplas no ensino desde 1990. É um dos maiores profissionais dessa área, tendo publicado mais de 100 obras didáticas e paradidáticas no Brasil. Segundo ele, o ser humano não pode mais ser visto como dono de uma única inteligência. Pesquisas realizadas a partir dos anos 60 mostraram que para diferentes atividades do cotidiano são ativadas áreas diversas do cérebro. Esse é o ponto de partida para a teoria sobre a existência das inteligências múltiplas, pois cada uma delas está também ligada a uma região cerebral especifica. Até então, foram catalogados oito tipos de inteligências pelas quais o ser humano se expressa (veja quadro). "É uma nova forma de pensar o ser humano. Essa teoria aceita a manifestação do saber dos alunos por diferentes formas de inteligência", diz Celso. Todo indivíduo possui as oito, em níveis diferenciados. E procura combiná-las para realizar suas atividades. Dentro da sala de aula, esse conceito passa a ser trabalhado pelo professor no sentido de desenvolvê-las em todos os estudantes. "Isso pode ser feito independente da disciplina ou da faixa etária", garante Celso, que estará presente em Brasília, a partir de hoje, no IV Congresso de
. Educação, para dar palestras sobre o assunto.

"A importância do congresso é dizer: professor, você é um formador de seres humanos. A escola é o grande centro estimulador das inteligências, mas cabe ao professor catalisar esse processo", diz o presidente do Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Distrito Federal (Sinepe), Cláudio Vieira. O evento reunirá profissionais das redes pública e particular e acaba na sexta-feira.

Em Brasília, há educadores que trabalham na linha das inteligências múltiplas. Entre eles, Sílvia Lordello, 31 anos. Silvia entrou em contato com a teoria há cinco anos e, desde então, procura se inteirar do assunto por meio de palestras e livros. "É uma contribuição maravilhosa, que faz com que os professores consigam aproveitar todas as potencialidades dos alunos", diz. Sílvia chama atenção para a forma de avaliar por meio de provas que abordam unicamente as inteligências matemática e lingüística e acabam desprezando os outros potenciais dos alunos. "Uma escola renovada deve procurar avaliar o indivíduo como um todo. Mas, para trabalhar com essa teoria, é necessário dedicação e interesse por parte dos professores' " ressalta.

O parecer de Sílvia coincide com a proposta de uma outra palestrante do evento - a doutoranda em Educação da Universidade de São Paulo (USP) Kátia Stocco Smole. "As inteligências múltiplas não são apenas uma forma de ensinar matérias. São, na verdade, um importante instrumento para a formação do caráter."

Gente tem sobrenome (toquinho)

Todas as coisas têm nome
Casa, janela e jardim
Coisas não têm sobrenome
Mas a gente sim

Todas as flores têm nome
Rosa, camélia e jasmim
Flores não tem sobrenome
Mas a gente sim

Todo brinquedo tem nome
Bola, boneca e patins
Brinquedos não tem sobrenome
Mas a gente sim

Coisas gostosas tem nome
Bolo, mingau e pudim
Doces não tem sobrenome
Mas a gente sim

O Jô é Soares,
Caetano é Veloso,
O Ary foi Barroso
Também entre os que são Jorge
Tem um, Jorge Amado
E um outro que é Jorge Bem
Quem tem apelido
Dedé, Zacarias, Mussum.
E a Fafá de Belém

Tem sempre um nome
E depois do nome
Tem sobrenome também.

Anexo B – Oficina I

Transversalidade, Interdisciplinaridade e Contextualização (proposta)

Oficina I: Os Projetos de Trabalho

Carga Horária: 08h (oito)

Participantes: Professores e Coordenadores Pedagógicos

Caracterização: Consiste em uma análise, pelos participantes, de jornais, revistas, vídeos, as circunstâncias e o espaço físico, para encontrar nesses espaços, motivos para possíveis projetos de trabalho.

Objetivo: Identificar as possibilidades de trabalho com projetos na sala de aula**.**

Objetivos Específicos:

Identificar os objetivos educacionais do curso em questão.

- Conceituar o trabalho com projetos.
- Identificar origens de possíveis projetos.
- Dinamizar os espaços de trabalho pedagógico.
- Identificar as características do trabalho interdisciplinar.
- Introduzir alguns temas transversais na sala de aula.
- Viabilizar a contextualização da ação pedagógica

Tarefa Extra:

Objetivo: Levantar temas para o trabalho da Oficina II

Movimento 1 - Os professores terão que realizar em suas escolas, junto a seus alunos e colegas, um levantamento em reunião - não é pesquisa, de quais seriam os temas que eles elencariam como eixo para um projeto interdisciplinar.

Movimento 2 - Os coordenadores orientarão os seus colegas professores a, em suas salas de aula, levantarem com seus alunos, quais os temas que eles gostariam de estudar ou conhecer, que não estão percebendo no conteúdo escolar.

Movimento 3 - Coordenadores e professores tabularão os dados para apresentação.

Oficina livre: Elaboração de Projeto de Trabalho (realizada por área de conhecimento)
Carga Horária: 8h
Participantes: Professores e Coordenadores
Caracterização: Elaboração de projeto interdisciplinar
Objetivo: Elaboração do esboço de um Projeto de trabalho interdisciplinar para a unidade do curso pesquisado

Tarefa Extra:

Objetivo: Levantar temas para o trabalho da Oficina II

1. Os professores e coordenadores irão aplicar o projeto - no caso de esboço concluí-lo primeiramente - na sua unidade, com os profissionais que estiverem disponíveis para tal.

2. Os professores e coordenadores do projeto farão uma reunião de avaliação dos parciais e, enviarão seu relatório ao especialista.

Reunião de Avaliação: Todas as áreas de conhecimento
Carga Horária: 8h
Participantes: Professores e Coordenadores
Caracterização: Momento de avaliação dos resultados e trocas de experiências
Objetivo: Apresentação dos resultados dos projetos desenvolvidos
Objetivos Específicos:

- Troca de experiências entre os profissionais.
- Avaliação do processo de trabalho.
- Definir calendário para novos trabalhos.

Observações Gerais:

Nesse momento as áreas de ensino poderão estar apresentando algumas produções de seus alunos.
O trabalho tem como objetivo maior o aprendizado, sendo, portanto, todos os seus resultados parciais.
Outro objetivo desta proposta é nortear os conhecimentos e as ações disciplinares para um trabalho coletivo e interdisciplinar.

2.2 RELATÓRIO DE ATIVIDADES

Pratica de Ensino II

Eliane Lopes de Noronha Campos
Margarida Meyre Lins Vieira

A Pratica de Ensino II, diferentemente de sua antecessora, trouxe uma abordagem diferenciada. Após os estudos preliminares sobre a questão das atitudes necessárias à competências para o mundo do trabalho, ficou notório que a contribuição desta pesquisa seria no sentido de promover atividades práticas que favorecessem a compreensão por parte dos alunos e professores das interfaces entre a Interdisciplinaridade, a Pedagogia por Projetos e o conseqüente favorecimento destas praticas no desenvolvimento dos Temas Transversais, dentre eles, os que constituíram objeto desta pesquisa.

A carga horária exigida foi desmembrada para atender aos dois seguimentos que compõem a sala de aula: o professor e o aluno.Desta forma as atividades foram planejadas visaram contemplar os objetivos propostos dos quais instrumentalizar o docente para uma pratica interdisciplinar.

Para atender os professores foram programas uma palestra e duas oficinas, sendo uma para Projetos Interdisciplinares e outra para Pedagogia de Projetos, já para os alunos aos planos de aula foram acrescentadas uma palestra e um seminário.

Apesar do acordo anteriormente firmado com a direção da escola, com os docentes e dos alunos, o cronograma proposto não pode ser cumprido na integra tendo em vista que a ocorrência de dois feriados no mesmo mês, os quais por motivos de ordem interna foram “emendados”, prejudicaram as atividades de rotina que tiveram que ser rearranjadas para acomodar o calendário escolar que previa avaliações para esse período, ficando assim acordado que as demais atividades, por terem despertado o interesse dos docentes e alunos seriam transferidas para a semana pedagógica do próximo ano e inicio das aulas.

Entretanto apesar dos contratempos, as atividades do dia 7 e 8 foram realizadas junto aos professore, assim como a palestra e a 1ª aula prevista para os alunos neste mesmo período.

A oficina sobre projetos de trabalho foi um sucesso didático pedagógico. Os professores se tornaram verdadeiros alunos, despindo-se da postura de “donos do conhecimento”, demonstraram curiosidade e receptividade e criatividade nas discussões sobre a interdisciplinaridade. Ao serem agrupados com colegas de diferentes áreas de conhecimento aconteceu uma rápida integração, o que propiciou um ambiente harmônico e cooperativo, onde todos opinaram e defenderam democraticamente seus pontos de vista.

Talvez por influencia da própria formação escolheram como Tema Gerador: “O mundo do trabalho”, ficando acertado que esta será a unidade a ser trabalhada por todas as áreas com o enfoque no perfil do profissional de hoje. “Desta forma acho que conseguiremos incutir no aluno a preocupação com as atitudes necessárias empregabilidade” (depoimento do professor de matemática).

Quanto aos alunos, ficou evidente que este aspecto é ainda uma brecha em sua formação pois as atitudes pessoais ficam sempre em segundo plano, em detrimento dos aspectos da formação técnica. “ parece que alem de entender de motores nos temos que entender também de gente” (depoimento de aluno).

Apesar dos entraves ocorridos na realização do planejamento, as atividades desenvolvidas serviram como o pontapé inicial à reflexão sobre a necessidade de se adequar a pratica aos novos modelos e a concepção pedagógica preconizadas na Proposta Pedagógica do SENAI-DF.

3º CAPíTULO – Construindo um Artigo

APRENDER A APRENDER A FORMAÇÃO CONTINUADA DO EDUCADOR

por Eliane Lopes de Noronha Campos

eliane.campos@df.senai.br

Resumo: Este artigo relata uma experiência vivenciada na prática de ensino do Programa Especial para Formadores da Educação Profissional. A disciplina, denominada de Prática de Ensino, busca introduzir uma visão construtivista para a formação do educador, incentivando a aprender permanentemente por meio da reflexão-na-ação e da reflexão-sobre-ação, a partir dos atos e fatos gerados no seu dia-a-dia e no contexto social ao qual está inserido. Abordam os cenários, o papel e os fatores críticos da profissão, entre eles, os desafios, as incertezas e os conflitos presentes na prática. Partindo destas referências apresenta a importância da formação continuada de modo a possibilitar o desenvolvimento das competências requeridas para os profissionais da educação.

Palavras chave: profissional da educação, formadores da educação profissional, prática de Ensino, formação continuada, aprender a aprender.

1. Introdução

Falar sobre a importância da formação continuada do educador a educadores pode ser interpretado como privilegiar o óbvio. Entretanto, devido à complexidade do tema, aos seus desafios em harmonizar a necessidade de sistematização e a convivência com processos diários de mudanças, constata-se que ser óbvio não quer dizer que foi totalmente explorado, mas sim que deve merecer constante atenção pela sua relevância.

A experiência vivenciada como um profissional da educação, no Programa Especial para Formadores da Educação Profissional demonstrou o esforço pessoal que é necessário despender para equilibrar as atividades profissionais diárias, as pessoais (familiares e sociais) e o estudo, principalmente com o exercício da reflexão-na- ação e sobre-a-ação.

Os facilitadores desse processo foi o que nos chamou a atenção. A disponibilidade e qualidade dos recursos didáticos e de comunicação utilizados pelo curso, o fato de estar contextualizado com o nosso ambiente educacional, os trabalhos realizados em equipes e a possibilidade de observar uma prática pedagógica sobre a qual existe interação no papel de gestor.

Ao mesmo tempo em que me via como uma educadora em um processo de capacitação, me via também como gestora de Centros de Educação Profissional que, desde 1998, vêm implementando modelos educacionais focados no desenvolvimento de competências.

Mais uma vez precisei voltar aos pressupostos de nossa Proposta Pedagógica de Educação Profissional, construída coletivamente, para organizar minhas reflexões.

Cito abaixo, aqueles pressupostos que julgo mais relevantes para a problemática abordada neste artigo:

Focos do modelo pedagógico concebido coletivamente no SENAI DF

- **No** desenvolvimento de competências **- entendidas como o ato de mobilizar** conhecimentos (***conteúdo teórico***), habilidades (***conteúdo aplicado***) e atitudes (***valores aplicados que harmonizam a convivência familiar, profissional, social e política***) **na solução de situações complexas, vivenciadas nos contextos pessoal, familiar, comunitário e profissional, de forma original, eficiente, eficaz e efetiva.**
- **Na construção do conhecimento pelos alunos, com a mediação do professor, por meio de situações-problema, contextualizadas, inter-intra-transdisciplinares, reais e simuladas, elaboração de projetos profissionais, pessoais e comunitários e desenvolvimento de trabalhos em equipes, favorecendo o aprendizado da transferência de conhecimentos já processados para os novos desafios;**
- **Na contextualização das situações de aprendizagem, criadas pelo professor e pelos alunos, tornando os conhecimentos, habilidades e atitudes significativos para a realidade de seus alunos;**
- **No desenvolvimento integrado do planejamento didático, propiciando a intradisciplinaridade (*aprofundamento de um mesmo componente curricular*), a interdisciplinaridade (*cruzamento de diferentes componentes curriculares) e a transdisciplinaridade (utilização de conhecimentos, habilidades e atitudes não*

contemplados na organização curricular)e **a ação docente integrada no desenvolvimento e avaliação das competências;**

- **Na disponibilização de ambientes pedagógicos que mobilizem, na maior parte do tempo, a ação dos alunos, mediada pelo professor. Os alunos criam e o professor orienta e facilita o acesso às diferentes fontes de conhecimento, culturais e científicas;**
- **Na disponibilização, aos alunos, de diferentes recursos didáticos, que mobilizem o desenvolvimento de diferentes linguagens, orais, corporais, estéticas, visuais, auditivas e afetivas, o trabalho em equipes e a aquisição das competências;**
- No pressuposto de que a mudança que realmente faz a diferença é a mudança que se consegue implementar não somente nas estruturas escolares e na transformação dos currículos, mas sobretudo é preciso "atingir as práticas, a relação pedagógica, o contrato didático, as culturas profissionais e a colaboração entre professores, tudo isso num período mínimo de dez anos".
- No pressuposto de que a escola tem uma função sócio-cultural. Ela deve possibilitar ao aluno vivenciar a cidadania e incentivar a participação social;
- Na constatação de que a aprendizagem acontece permanentemente, ao longo de toda a vida e o conhecimento nunca está completo. Daí a compreensão de sua incompletude e a busca diária de mais conhecimento;
- No princípio de que o direito à educação, que é o direito à inclusão social, implica o compromisso com a democratização do saber e a comunicação entre todos os que aprendem;
- No princípio do exercício do diálogo pedagógico, onde a investigação, a pergunta e a criatividade perpassam todo o processo de ensinar-aprender, levando o aluno à autonomia em aprender a aprender;
- No princípio de que os docentes, os alunos e os pais tomam parte na construção social do conhecimento;
- No princípio de que o tempo e o espaço da escola são definidos em função do aluno, que é a razão da proposta pedagógica;

- No princípio de que o respeito à diversidade e o respeito à individualidade, fazem a riqueza do coletivo na escola;
- Na valorização social e profissional do docente, que está na base de sua satisfação pessoal e fundam o prazer de ensinar e a auto-estima;
- No princípio de que os alunos sempre terão que apresentar produtos, possíveis de avaliação, em todas as etapas do seu processo de aprendizagem.
- No princípio de que todos os atores escolares trabalham para concretizar o sucesso de todos os alunos no alcance das competências planejadas para cada curso;
- Na certeza de que o Contrato de Convivência, implementado e atualizado todo ano, contribuirá para a convivência democrática dos alunos com todos os outros agentes escolares e que o Contrato Didático estabelecido no início de cada período letivo, favorecerá a autonomia dos alunos.
- No princípio de que a aprendizagem de alunos e educadores se consolidará na ação-reflexão-ação e de que a organização curricular e todas as condições internas e externas para sua concretização são definidas com vistas à evolução dos conceitos aprendidos pelos jovens e adultos no convívio escolar, profissional e social, em conceitos científicos;
- Na convicção de que a autonomia difere muito de liberdade porque demanda a prestação de contas dos resultados obtidos. O profissional autônomo concebe, inova, decide, empreende, planeja, executa, avalia, mas compromete-se com a missão e sustentabilidade institucional, apresentando os resultados de suas intervenções em conformidade com as diretrizes e valores de sua empresa ou de seus empregadores.

Minha reflexão portanto, vai levar em consideração todos esses pressupostos, sua adequação com as leituras que realizei para fundamentar o trabalho, os desafios de sua implementação e a sistemática utilizada para a capacitação pedagógica dos educadores.

2.Desenvolvimento

A escolha de refletir sobre a formação continuada que possibilite o desenvolvimento das competências requeridas para os profissionais da educação, está centrada na minha trajetória profissional. Esse é um desafio que me parece, nunca conseguimos solucionar a contento.

Fiz um mergulho teórico que pudesse me apoiar em minha conclusão, que resultasse numa reconstrução de conhecimento, apoiada pela reflexão na e sobre a minha ação de gestora de processos educacionais.

Todos os textos abordados deixam claro as diferenças entre educação como reprodução e educação como transformação.

O homem é o único ser vivo que enquanto cresce desenvolve competências que lhe permitem transformar o ambiente em que vive. Por isso ele pode e deve continuar aprendendo continuadamente, de seu nascimento à sua morte.

Com o processo de desenvolvimento humano foram sendo criadas estratégias de convivência social, política e econômica que possibilitassem a preservação da espécie. Os contextos moldaram formas de interação humana que necessitavam ser repassadas de geração a geração. O processo de transmissão dos conhecimentos iniciou-se com a relação entre mestre e aprendiz e sempre esteve conectado às formas de relacionamentos políticos e culturais.

O foco do modelo educacional durante muitos séculos centrou-se na reprodução do conhecimento pelo aluno, com ênfase na memorização e repetição dos conteúdos, sendo o professor o dono da cátedra, aquele que ensina o que os alunos devem aprender.

Agora, com a cultura da sociedade do conhecimento, concebida com o acelerado processo de desenvolvimento tecnológico, o mundo da educação vem interligando-se cada vez mais ao mundo do trabalho, gerando uma nova realidade, onde não existe mais trabalho para quem não mantém a aprendizagem como processo contínuo.

Cristina Machado enfatiza que a escola vive uma situação de tensão e conflito permanentes enquanto local de contraposição de idéias, trazidas por gerações diferentes, portadoras de histórias e culturas distintas e sendo responsável por sistematizar a tendência à inovação, incentivando o papel criador do homem. Diz ela “a educação seria, então, ao mesmo tempo, produção e reprodução, inculcação e resistência, continuidade e descontinuidade, repetição e ruptura,manutenção e renovação.”

Marcos Kiperman, trata do conceito de cultura e suas implicações na educação, em especial na linguagem. Para ele cultura é entendida como a “maneira de um grupo social encarar a

vida, o que inclui tradições, valores e costumes". Afirma ele que a escola formal é mantida e organizada pela classe média, que atua como a cultura dominante, deixando à margem as culturas menos favorecidas. Para melhorar devemos começar o processo de mudança pelos docentes, uma vez que a aprendizagem depende do ensino e o ensino depende do professor.

Rosa Maria G.Silveira, em seu texto "o Desenvolvimento do Decente" conclui que apolítica de capacitação docente na universidade precisa ser virada ao avesso,isto e´, abortando a concepção que a norteia de equivalência à mera titulação formal,que lhe dá sentido de algo acabado, finito; rompendo com a fragmentação do desconhecimento. Para ela a atualização técnico-científica não pode ser separada da atualização pedagógica, deve ser institucionalizada, deve atender às demandas da Sociedade e ser uma responsabilidade institucional coletiva. e não apenas dos dirigentes. Conclui ela que "o desenvolvimento do docente, no percurso de uma relação de qualidade entre universidade e sociedade, exige a internalização de uma consciência e de uma ação de compromisso como cidadão que queira não a cidadania apenas para si ou para uns poucos, mas a vislumbre como um direito de todos."

Cipriano C.Luckesi, afirma que o educador é todo ser humano envolvido em sua prática histórica transformadora. Os educadores ensinam e são ensinados, numa interação contínua, em todos os instantes da vida. Ele vê o educador como a pessoa que pode ser sujeito ou objeto da história, mas que só se qualifica como educador, realmente, quando escolhe ser o sujeito da história. "Compreende o autêntico educador como aquele que constrói, pedra sobre pedra, o projeto histórico de desenvolvimento do povo."

O texto que mais impacto trouxe às minhas reflexões foi o de Pedro Demo, intitulado Aprender: o Desafio Reconstrutivo.

Ele aborda a tendência vigorosa de compreender a aprendizagem como fenômeno reconstrutivo, ressaltando a pesquisa como seu ambiente próprio e ilustra esta tendência com uma breve análise do livro "Mundo de Sofia" porque para ele esse livro desenha, com rara precisão, a pesquisa como ambiente de aprendizagem e o papel de maiêutico do professor.

Discorre sobre a idéia de banalização da aprendizagem, incorporada à LDB, com a prevalência de uma escola e universidade preocupadas essencialmente com aulas. Reforça a idéia de que a pesquisa como ambiente da aprendizagem reconstrutiva deve fazer parte de todo processo educativo, em qualquer nível e em qualquer fase. Haveria a distinção entre um pesquisador profissional que vive de produzir conhecimento e o profissional pesquisador que usa a pesquisa para alimentar seu saber pensar.

Para ele a aprendizagem reconstrutiva é marcada pela relação de sujeitos, focada no desafio de aprender, mais do que ensinar. Tem como contexto a formação da competência humana,

de cunho político, tecnicamente instrumentada, mas com a idéia central de formar sujeitos capazes de história própria, individual e coletiva.

Philippe Perrenoud, pesquisa a ação docente com o foco no desenvolvimento de competências. Um de seus livros apresenta as 10 competências do educador, a saber: Organizar e dirigir situações de aprendizagem; Administrar a progressão das aprendizagens; Conceber e fazer evoluir os dispositivos de diferenciação; Envolver os alunos em sua aprendizagem e em seu trabalho; Trabalhar em equipe; Participar da administração da escola;Informar e envolver os pais; Utilizar novas tecnologias; Enfrentar os deveres e os dilemas éticos da profissão; e Administrar sua própria formação contínua.

3.Conclusões

A atitude do educador de refletir na e sobre a ação e reconstruir conhecimento com elaboração própria ainda precisa ser muito trabalhada para se tornar uma realidade diária.

O atual contexto de vida dos educadores e das escolas, mesmo com a concepção e implantação de novos pressupostos pedagógicos, ainda demonstra que, na maioria das salas de aula, ainda predomina a ação de ensinar.

Podemos verificar que diversas estratégias foram implantadas para transformar o ensino em aprendizagem. Contratos de convivência, trabalhos em equipes, apresentação/concepção de situações complexas para serem resolvidas, desenvolvimento de projetos interdisciplinares, visitas técnicas, estágios supervisionados, conselho de classe com a participação de todos os alunos, adoção de diferentes tipos de recursos didáticos e de comunicação, participação de alunos e docentes em olimpíada do conhecimento e concursos de criatividade, dentre outros.

Verificamos que, conceitualmente, os professores e alunos já interagem como sujeitos ativos e já abandonaram o ensino pela memorização de conteúdos. Entretanto, a necessidade de conviver com as discrepâncias entre o desafio, a inovação e a sistematização escolar deixa pouca espaço para a pesquisa propriamente dita.

O docente da educação profissional tem um esforço duplo de atualização tecnológica e pedagógica, mesmo que a teoria afirme que ambas devam acontecer ao mesmo tempo. É bastante recente a criação de cursos para a preparação pedagógica de “instrutores”. Podemos afirmar que apenas uma parcela pequena do quadro de docentes já fez essa especialização de nível superior. A grande maioria está iniciando o curso agora que já existem soluções criadas para tal objetivo.

É necessário, portanto que essa responsabilidade seja coletivamente assumida, de forma a proporcionar o ambiente adequado à formação continuada de todos os profissionais que atuam na rede de aprendizagem.

4. Referências

1. BRASIL.**Diretrizes e Bases da Educação Nacional** - Lei Nº 9.394/96
2. SENAI-DF. **Proposta Pedagógica da Educação Profissional**
3. PERRENOUD, Philippe. **Construir as Competências desde Escola**. Editora ARTMED. Porto Alegre.1999.
4. DEMO, Pedro. Texto sobre Aprender: **O Desafio Reconstrutivo**;
5. SILVEIRA, RosaMaria Godoy. Texto sobre **O Desenvolvimento do Docente;**
6. CIPRIANO, Carlos Luckesi. Texto sobre **O Papel da Didática na Formação do Educador**;
7. MACHADO, Cristina G. Texto sobre **Educação-Reprodução do Transformação**?
8. KIPERMAN, Marcos. Texto sobre **Linguagem**

O ATO DE ESTUDAR: a trajetória de um percurso

”Margarida Meyre Lins Vieira”

RESUMO

Neste artigo objetivou-se descrever os resultados da reflexão critica quanto ao percurso percorrido na trajetória do curso de formação de formadores para a educação profissional. O estudou realizou um passeio pelas diversas teorias educacionais focando acima de tudo os conceitos de . Procurou-se compreender a relação entre cultura, educação e a diversidade étnica que constitui a população brasileira. Buscou-se conhecer as políticas educacionais relacionadas a pluralidade cultural e a pratica pedagógica vivenciada nas escolas. Por fim, o estudo abordou a discussão a cerca do currículo e a predominância da visão etnocêntrica que o alimenta. O artigo conduz à reflexão sobre as possibilidades de transformações no atual panorama educacional brasileiro e nas políticas públicas educacionais,. Finalmente, pontuou a questão da necessária formação adequada dos educadores, considerando-se que é do próprio fazer pedagógico que podem emergir novos caminhos.

Palavras Chaves: Reflexão , Percurso, Formação, Profissional.

INTRODUÇÃO

Vencemos um grande desafio: estamos na etapa final de nosso curso e sentimo-nos vitoriosos. As conquistas foram muitas apesar do pouco tempo. Sabemos que são apenas os primeiros passos, ainda nos encontramos no patamar de aprendizes, pois comungamos o pensamento de Paulo Freire quando afirma que “o homem nunca esta pronto, pois esta sempre aprendendo”, assim, talvez não tenhamos elementos de muita consistência para uma avaliação de nossa ação, quer seja para nos mesmos, ou para a instituição na qual escolhemos atuar, entretanto, não nos esquivamos à responsabilidade de fazê-lo.

Quando recebi a incubência de redigir este texto, pensei qual seria o tema que eu iria trabalhar. Essa busca mobilizou minha memória para as diversas experiências de estudar vários assuntos: na escola, no trabalho, nos desafios pela vida. Trouxe, também, lembranças de contato com vários outros educadores e alunos, no desafio de estudar suas dificuldades e realizações de trabalhos simples e importantes.

Num primeiro momento, fez-se necessário uma organização que me possibilitasse otimizar o tempo, para assim, dedicar-me à mais este trabalho. Ler, pesquisar, conversar, sistematizar idéias. Enfim, agrupar as habilidades necessárias à competência de construção de um artigo.

As diversas leituras aconteceram na mesa de trabalho, na cama, ou no computador. Aliás, foi assim durante todo o curso, com muitas dificuldades em função das várias outras atividades e compromissos à serem cumpridos

Entretanto, a trajetória percorrida foi extremamente importante e relevante, quer seja pelos novos conhecimentos adquiridos, quer pelas vivências com as novas tecnologias de educação à distância. Outra experiência; docentes, colegas, e discentes especialmente durante o processo de observação do espaço educacional.

Esta situação é o marco de mais um passo definitivo para a conclusão de nossos estudos. Procuraremos orientar nosso artigo, fazendo um passeio sobre os diversos

assuntos abordados durante o curso. Iniciaremos pela sequência de estudo: Educação, Cidadania, o mundo do trabalho, o mundo da educação e SENAI.

Neste passeio pelos diversos módulos tivemos a oportunidade de revisitar diversos conceitos e definições, além do conhecer experiências nacionais e internacionais em nossa área de atuação. . Na educação, vimos algumas de suas várias facetas: papeis sociais, valores, constituição do ser social, continuidade social e transformação social.

Já no caso do assunto Cidadania – vimos as suas três dimensões mais importantes: civil, política e social e sobre alguns pontos vitais para o seu entendimento: a noção moderna de humanidade, esfera pública e esfera privada.

Podemos agora tentar um encaixe entre educação e cidadania. A criança não é educada fora do contexto social. Ela aprende a se relacionar por meio da internalização de valores. A educação, é a constituição do ser social, implica uma transmissão de valores, por meio da qual é comunicada, de geração a geração, uma idéia de bem viver – um ideal de vida em sociedade. É alvo da atuação dos cidadãos é justamente o contrato social, as cláusulas que consideram mais justas para reger a vida em comum amparadas em dois valores básicos: liberdade e igualdade. Cidadãos discutem e definem na vida cotidiana, na sociedade civil e nas instituições políticas, o ideal de sociedade que consideram mais justo e adequado, consolidando-o no sistema de direitos.

O ideal moderno de sociedade consiste na idéia de que todos devem possui as mesmas liberdades e oportunidades, reconhecendo-se assim a dignidade inerente à condição humana.

O ponto de intercessão entre educação e cidadania situa-se no fato de que, para que se forme, efetivamente, cidadãos, a idéia da igualdade de liberdade e oportunidade deve ser conteúdo do processo de educação, assumindo o caráter de elemento central no ideal de sociedade que alimenta a educação. É necessário lembrarmo-nos, que a cidadania é formada sobre a constituição do ser social. Ser cidadão significa desempenhar um papel social específico, apoiado em regras e valores, sobre modos de agir, sentir e pensar sobre a vida. Nesta perspectiva temos acompanhado e feito parte do esforço que o SENAI, vêm empreendendo para transformar o processo de educação

profissional, num instrumento de resgate da cidadania dos jovens e adultos que nos procuram. Temos tido a consciência de que é mais importante educar do que instruir, formar pessoas que profissionais.

Em decorrência do consenso de que a viabilidade das mudanças em curso no setor produtivo do trabalho depende de ações conscientes que orientem esta mudança, e em virtude da certeza de que a preparação de novos perfis profissionais para o mercado de trabalho só é possível por meio de novas práticas educacionais, o SENAI assume o compromisso de atuar no desenvolvimento de novos profissional.

Entretanto não se pode falar em educação sem falar em educação profissional. Nas nossas pesquisas pelas experiências internacionais de educação, especialmente no que se refere a educação profissional, nos deparamos com a grande preocupação em integrar a educação básica e educação profissional, destacando as seguintes dimensões:

- .A universalização da Educação Básica, o que implica, entre outros aspectos, na redução drástica do nível de analfabetismo no país e no aumento da parcela da população em idade escolar absorvida pelo sistema educacional secundário superior:

- A valorização crescente do sistema de educação pública acompanhada de uma maior cooperação técnica e pedagógica entre escola e empresa, o que favorece a redução da proporção de trabalhadores desqualificados na indústria pela via requalificação dos mesmos.

- Esforço das empresas para que seus empregados possam responder positivamente as mutações no trabalho; formação profissional contínua ensino a distância etc.

Parafraseando Pitágoras devemos nos lembrar que, “educar não é propiciar uma carreira para a pessoa viver é temperar a alma da pessoa para as vicissitudes da vida”.

Para fazer face ao contexto dos anos noventa, marcado por profundas e aceleradas mudanças, o SENAI se vê compelido, uma vez mais, a repensar sua atuação. Para isso passa a trabalhar sobre quatro grandes vertentes:

Administração estratégica;

Alteração das estruturas organizacionais

Investimento no desenvolvimento das pessoas;

Reformulação do processo de educação profissional e consolidação das funções de tecnologia e de informação;

De qualquer forma a história do SENAI está estreitamente associada aos distintos contextos que demarcam a história do Brasil.

Resumidamente podemos caracterizar quatro grandes períodos dessa trajetória

1940-1960 - passagem do modelo agrário-exportador para o modelo substituidor de exportações e diversificação e expansão do aparato produtivo;

1961-1980 - aprofundamento do processo de internacionalização produtiva;

1981-1990 - aceleração do processo de modernização produtiva;

1990 - acirramento da competitividade dos mercados internacionais;

O SENAI acompanhou essa trajetória, expandindo e diversificando sua atuação para fazer face às questões que mobilizavam o desenvolvimento nacional;

A partir dos anos 90 que os questionamentos que já haviam começado por ocasião das discussões em torno da Constituinte, se tornaram mais ameaçadores para a Instituição.

É neste contexto, marcado por profundas mudanças no âmbito nacional e internacional, que o SENAI se vê compelido a revisar, radicalmente, as posturas até então adotadas. Passa a ser imperativo promover uma série de mudanças, necessárias para garantir a continuidade da própria Instituição.

Quatro eixos estruturantes orientam o novo direcionamento da Instituição:

Implantação gradativa de uma administração estratégica;

Reformulação dos desenhos organizacionais

Investimento no desenvolvimento de pessoas

Avanço conceitual da formação profissional

Da visão tradicional de escola, centrada no instrutor e na relação presencial, o SENAI vai progressivamente garantindo uma profissionalização concebida num sentido mais amplo. O aluno como foco principal da ação educativa, buscando desenvolver sua autonomia de aprendizagem.

O SENAI moderniza-se buscando novas formas de aprendizagem, com estratégias educativas complementares à sala de aula, principalmente por meio da educação a distância.

Além disso, tem ao longo tempo, promovido o desenvolvimento de seus quadros de pessoal, dos gestores, técnicos, docentes. Uma evidencia desta postura é esta formação que estamos por concluir, inúmeros técnicos e docentes estão envolvidos e estudando com as mais novas tecnologias.

Este enunciado traz em si uma possibilidade além do escopo do fazer pedagógico, desponta como um espaço onde a compreensão e o conhecimento sobre a natureza humana, apontam como um novo caminho, para a que diversidade seja vista alem do aparentemente identificável. Aqui, a educação torna-se uma aliada valiosa, possibilitando um novo olhar sobre a realidade que constitui este imenso país de dimensões continentais.

CONCLUSÕES

O mundo globalizado trouxe a tona um aspecto da vida profissional que se apresenta de forma um tanto quanto antagônica. Por um lado o profissional de hoje precisa ser um especialista, isto é, deve dominar a fundo sua área de atuação, conhecer e aprimorar seus conhecimentos alçando níveis de excelência. Entretanto este mesmo profissional deve também ser um generalista, não apenas dominar vários ramos de atividades, e essencial que essa variedade se manifeste em outros aspectos de sua relação com a vida, a sociedade e consigo mesmo.

Essa generalização traz imbuída a concepção de homem integral que comunga os princípios da educação para o século XXI, preconizadas por Jaques Dellors, que possa desenvolver suas potencialidades de forma a aprender, viver e conviver na sociedade da qual faz parte.

Assim a busca de conhecimentos configura um exercício de auto-consciência profissional e pessoal, levando o individuo a perceber sua incompletude enquanto homem e trabalhador. Assumir que “diplomas tem data de vencimento” é aceitar que o conhecimento e mutável e dinâmico devendo acompanhar o ritimo de desenvolvimento das varias ciências do homem. Dentre elas o crescimento das tecnologias do conhecimento.

Entender e aceitar esta realidade nos possibilita aceitar que realizar um curso virtual é hoje uma forma realista de nos permitir “voltar à escola”. Esta foi sem duvida uma experiência enriquecedora que abriu novas possibilidades, acrescentou conhecimentos e acima de tudo conduziu a uma postura critica enquanto profissional da educação.

A metodologia de estudo por módulos com acompanhamento virtual e presencial permite que o trabalhador se torne de novo em aluno. A agilidade das interações permite e facilita a realização das tarefas em tempo real.

A visão da interdisciplinaridade enquanto possibilidade para o novo fazer pedagógico provoca o encantamento de enxergar o ser em sua plenitude, desfazendo de praticas arraigadas por uma visão fragmentada de séculos de historia, onde cada saber pleiteia para si o status de maior importância.

Uma das maiores conquistas desta formação se concentra na aquisição de conhecimentos que ultrapassam o fazer pedagógico, ela remete à reflexão permanente,

durante todo o percurso percorrido, fazendo com que o aprendente se auto avalie, enquanto avalia a pratica, transformando o ato de aprender num conhecimento auto aplicável e contextualizado com as demandas do mundo atual. Esta foi uma experiência enriquecedora e surpreendente, que nos possibilitou ultrapassar nossos próprios limites.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL**, Lei Nº 9.394/96.

DELORS, Jacques. **Rapport de la Commission internacionale sur l'éducation pour le vingt et unième siécle**. Paris. UNESCO: OCT. 1995.

MEC/SEMTEC. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico**. Brasília. 2000.

MEC. **Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Médio**. Brasília. 2000.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. 16ª Edição. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro. 2000.

MEC. PARECER CNE/CEB nº 16/99.

KRETLY, Paulo. **Figura de Transição: o poder de mudar gerações**.

SENAI.DF. **Plano do Curso Técnico de Automobilística**.

SENAI.DF. **Proposta Pedagógica da Educação Profissional**.

SENAI.DN. **Metodologia para o Desenvolvimento e Avaliação de Competências**: Formação e Certificação Profissional. Brasília, 2003. 35p.

SENAI/DN/SEBRAE/DF. 2002/2003.**Perfil Competitivo do Distrito Federal**. Brasília: 260p

PERRENOUD, Philippe. **Construir as Competências desde Escola**. Editora ARTMED. Porto Alegre.1999.

ANA, Cláudia Collaço. **Metodologia da Pesquisa**. 2.ed. atual.-Palhoça: Unisulvirtual, 2005.

ROESLER, Jucimara. **Meios educacionais**. Palhoça: Unisulvirtual, 2005. 65p.

BECHE, **Rose Clér Estivalete. Prática de Ensino**: Olhares e Interpretações. Palhoça: Unisulvirtual, 2005. 63p.

Anexo – Proposta Pedagógica da Rede de Ensino do SENAI

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO..... 02

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

ATUALIDADES E PERSPECTIVAS..... 03

CONTEXTO PARA UMA NOVA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL..... 07

ORIGEM HISTÓRICA, NATUREZA E CONTEXTO DA INSTITUIÇÃO

MARCOS INSTITUCIONAIS..... 08

FUNDAMENTOS NORTEADORES DA PRÁTICA PEDAGÓGICA

PILARES DIDÁTICOS-PEDAGÓGICOS..... 09

PILARES METODOLÓGICOS..... 12

MISSÃO E OBJETIVOS INSTITUCIONAIS

MISSÃO DO SENAI-DF..... 13

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL TÉCNICO..... 20

FINS E OBJETIVOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL..... 13

ORGANIZAÇÃO PEDAGÓGICA DA EDUCAÇÃO E DO ENSINO OFERECIDOS

SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS..... 15

ORGANIZAÇÃO CURRICULAR E SUAS MATRIZES

A ORGANIZAÇÃO CURRICULAR..... 16

OS ITINERÁRIOS FORMATIVOS MODULARIZADOS..... 17

ESTRUTURA CURRICULAR..... 20

RECURSOS PARA AS COMPETÊNCIAS..... 22

PLANOS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS..... 23

PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM E DE SUA EXECUÇÃO

PILARES DA AVALIAÇÃO ESCOLAR..... 24

PILARES DA AVALIAÇÃO DO ENSINO E DA APRENDIZAGEM..... 25

CERTIFICADOS E DIPLOMAS..... 28

ESTRATÉGIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO: RECURSOS FÍSICOS, DIDÁTICOS-METODOLÓGICOS, PESSOAL DOCENTE, DE SERVIÇOS E DE APOIO

RECURSOS FÍSICOS..... 28

ESTRATÉGIAS DIDÁTICO-METODOLÓGICAS..... 28

Comitê Técnico-Setorial..... 28

Modelo de Ensino Elaborado por Competência..... 32

Os Perfis Profissionais..... 33

Procedimentos Metodológicos para a Solução de problemas.. 38

PESSOAL DOCENTE..... 41

O Papel do Docente e sua capacitação Permanente..... 41

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS E DE APOIO..... 44

GESTÃO ADMINISTRATIVA E PEDAGÓGICA

PILARES DA GESTÃO ESCOLAR..... 45

INTEGRAÇÃO ESCOLA-COMUNIDADE..... 46

INTER-RELAÇÕES NA ESCOLA..... 46

O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA PEDAGÓGICA..... 53

BIBLIOGRAFIA..... 55

APRESENTAÇÃO

O novo modelo de Educação Profissional, que temos a satisfação de ver construído por nosso pessoal técnico e pedagógico, deve sua existência inicialmente à Equipe de Elaboração, cuja dedicação e conhecimento das perspectivas mais modernas nas áreas da educação e do trabalho conseguiu criar o encanto do novo para pessoas novas ou renovadas. Engenho e arte não lhe faltaram. É uma proposta de educação que visa à aquisição de conhecimentos e competências necessárias para inserir jovens trabalhadores na Nova Economia.

Na seqüência do processo iniciado pelo Grupo de Elaboração, se integram os dirigentes do SENAI DF, de antemão comprometidos com a implementação do modelo, vale dizer, com a construção de uma educação fundada nas ciências da

educação e nos parâmetros fixados no recentíssimo arcabouço legal da educação nacional e, especificamente, da Educação Profissional. Ela agrega na mesma peça teórico-pedagógica a educação para a cidadania e a educação profissional de nível básico e técnico.

Os atores escolares dos Centros de Formação Profissional do SENAI DF, seja em atividades docentes, seja no suporte técnico-pedagógico de direção, orientação e supervisão e o pessoal de apoio administrativo têm posto sua confiança na implementação deste modelo. É convicção de que estamos no caminho certo, de que é preciso seguir adiante nessa direção, enfrentando os inevitáveis desafios que se nos anteparam. Nossa disposição de enfrentá-los nasce da consciência de que são ocasiões para o aperfeiçoamento, quer dizer, para avançar na construção da sociedade que se sonha para o Brasil. Decorre dessa atitude corajosa e entusiasmada, profissional e investigadora, o ato de educar com ética, estética e profissionalismo. Faz parte dessa utopia pedagógica o esforço em criar arte e beleza, competência e desenvolvimento, inovação e eqüidade em nossa sociedade.

O SENAI DF está engajado numa empreitada histórica de 60 anos, mais intensa e extensa agora no alvorecer do século XXI, de contribuir para a formação de gerações mais felizes, solidárias e justas.

Esta Proposta Pedagógica, construída democraticamente, no seio de nossa instituição, será democraticamente implementada em seus Centros de Formação Profissional, por meio dos diversos atores de educação e das estruturas de gestão afinadas com o novo modelo.

Nossa satisfação é grande: temos algo novo, inspirado em estudos e práticas de outros educadores e na inventividade e experiência dos nossos.

Está aqui a Proposta a ser avaliada desde sua implementação, aperfeiçoada e consolidada em benefício da educação profissional das novas gerações de brasileiros.

CARLOS ANTÔNIO BOAVENTURA

Diretor Regional do SENAI DF

ANTÔNIO ROCHA DA SILVA

Presidente do Conselho Regional do SENAI DF

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: ATUALIDADES E PERSPECTIVAS

A Realidade Econômica e Mundial e As Novas Concepções de Educação Profissional

Gestão da Informação e do Conhecimento

A preocupação com o conhecimento não é nova. Praticamente todos os povos da antigüidade desenvolveram formas de saber. Entre os egípcios a trigonometria, entre os romanos a hidráulica, entre os gregos a geometria, a mecânica, a lógica, a astronomia e a acústica, entre os indianos e os muçulmanos a matemática e a astronomia, e em todos se consolidou um conhecimento sistematizado, voltado à solução dos problemas de cada época, inclusive ligado também à fabricação de artefatos de guerra. As imposições derivadas das necessidades práticas da existência foram sempre a força propulsora da busca dessas formas de saber.

Nas sociedades contemporâneas não interessa mais – para efeito de um mapeamento geopolítico – saber a nacionalidade desta ou daquela empresa, ou deste ou daquele produto. O que se busca é sua qualidade, seu preço, sua eficiência e sua eficácia. Da mesma forma, o que há de mais valioso para o empresariado e, por conseguinte, para a população de consumidores, é o valor agregado ao produto no que diz respeito aos insumos tecnológicos ali empregados. Deseja-se consumir algo que seja fruto de uma elaboração técnica a mais refinada, a mais precisa, a mais atual possível, na esperança de que isto venha a significar uma melhor qualidade.

Na realidade, a riqueza contemporânea, mais que em qualquer outro lugar, está no conhecimento. Ou, melhor dizendo, na capacidade de produzir e utilizar

conhecimento. A aparência escura e enfumaçada das fábricas tradicionais, por exemplo, não tem mais lugar no mundo contemporâneo; na atualidade as linhas de produção, pelo menos as mais sintonizadas com o tempo presente, são informatizadas, limpas, meticulosamente ordenadas, segundo os preceitos da tecnologia.

A tecnologia é um chão em atividade constante. Ela é, hoje, o mais forte elemento de nossa existência: cópias, transmissões à distância, composição de imagens, biotecnologia... A contemporaneidade deixa-se levar pelo desenvolvimento tecnológico, a partir inclusive de um otimismo que pressupõe que a mesma tecnologia que destrói é também capaz de corrigir seus erros.

Como se fosse a própria linguagem que falamos, escrevemos e lemos, a tecnologia toma um lugar generalizado. A disposição contemporânea é deixar-se flutuar ao seu sabor e encanto, mesmo que disso resultem danos ao emprego, por exemplo.

A idéia de um ambiente tecnológico, ou melhor, de ambientes com mais densidade tecnológica, é indispensável para entender a sensibilidade contemporânea. Um número crescente de contatos é feito por meios tecnológicos, cujo domínio é uma condição fundamental para se movimentar no mundo. O ambiente tecnológico tem um ritmo próprio e tende a expandir-se segundo ondas de freqüência variada, mas presididas por uma aceleração. Constantemente são introduzidos novos objetos e, provavelmente, a taxa de produção é maior que a do uso. Dessa forma, o ambiente tecnológico exige dos seus membros um processo continuado de aprendizagem e impõe um distanciamento crescente de seus mundos de origem.

Ao conviver com a tecnologia, ocupamos sucessivamente posições ativas e passivas. Fazemos parte do conjunto que vai produzindo a tecnologia, avançando por terrenos desconhecidos e perigosos. Somos usuários e consumidores, atuando em meios um pouco menos conhecidos, mas que contêm elementos de que precisamos nos esforçar para entender. Vivemos num mundo cuja aventura é a tecnologia.

Nesse contexto, é importante que entendamos que no tempo presente urge um esforço em direção a uma nova linguagem, inteligível e agradável. Qualquer texto comprometido com a modernização que desejamos deve ser a atualização, no seu movimento, de seus pressupostos éticos e organizacionais. Isto significa usar as bases teóricas existentes, avançando na formulação de novas idéias e teorias, fazendo da ciência um instrumento de formulação de um novo mundo.

O Trabalho Moderno: Novo Perfil

Postos o ganho e a atividade em posição de supremacia, o amadorismo não têm lugar e tudo foi transformado em trabalho. Como conseqüência, ninguém consegue viver sem uma dedicação que afirme a eficiência e a competência. Numa palavra, a profissão e o profissionalismo aparecem como valores exigidos em tudo em que nos envolvemos.

Há que se observar, entretanto, que transformações técnicas e científicas, que fazem mudar as fronteiras entre áreas de conhecimento prático e teórico e entre atividades, não permitem que as identidades profissionais se mostrem permanentes e bem delimitadas.

As atividades produtivas voltam-se para o ganho não apenas como forma de subsistência mas como medida de seu valor. Estabelece-se uma forte relação entre retribuição monetária e sucesso: o dinheiro, nas sociedades contemporâneas, não aparece como algo unicamente a ser transformado em propriedade, mas o que se deseja também é uma retribuição, na forma de um reconhecimento dado pelo mercado.

Com a variação tecnológica e a ativação das economias constituem-se, a cada passo, novas formas de trabalho. Resultam de alterações de formas antigas e sua metamorfose, ou são atividades novas. Isto se dá não apenas nos campos recentes da microeletrônica e da biotecnologia, mas em todas as áreas em que seus efeitos se fazem sentir. Isso tem permitido que as pessoas mudem de ramo de atividade com mais freqüência e facilidade, e ao mesmo tempo em que buscam modos de realizar sua atualização educacional e readaptação profissional.

As máquinas substituem o trabalho repetitivo, seja intelectual, seja manual. Há que se observar, no entanto, que a relação homem-máquina perdeu com o tempo parcela do aspecto crítico denunciado na modernidade: a submissão do homem à máquina. A robotização é um desvio inesperado, que empresta glamour à tecnologia, mas por vezes gera conflitos, como por exemplo o desemprego.

O prazer do trabalho, nas sociedades pós-industriais, não é mais visto como uma obrigação despida de outro significado que não o de um meio extenuante de obter subsistência. Ao contrário, aparece com tantos significados – estéticos, auto-realizativos, sociais – que é difícil aceitar a idéia de abandoná-lo e viver sem trabalhar. Reconhece-se não haver alternativa fora da atividade que tenha de possuir algum significado, ou seja, ser trabalho.

A Valorização do Ensino Médio e Técnico no Brasil

Na nova economia, a educação é um insumo cada vez mais importante. Com investimentos, políticas consistentes e continuidade, o Brasil melhora suas chances de prosperar.

No entanto, ao contrário de muitos outros países que aproveitaram o século 20 para dar um salto de qualidade, o Brasil não deu muita atenção ao tema. O resultado está no número alto de analfabetos, na baixa escolaridade do brasileiro em comparação com países tão ou mais pobres e nos altos índices de repetência e evasão escolar. A educação não fez parte da estratégia brasileira de desenvolvimento. Outros países, como Estados Unidos, Japão ou Coréia do Sul, usaram a sala de aula como uma das peças centrais em seu afã de se desenvolver. O resultado está aí: os Estados Unidos são a maior economia do mundo, o Japão é a segunda e a Coréia é o caso de maior sucesso de um país pobre que pegou um atalho no caminho do desenvolvimento. Coincidência? Não. Por vários ângulos que se encare a questão, há um consenso cada vez maior de que esse tema é central para o sucesso econômico. "A educação funciona como um motor do crescimento", diz o economista Ricardo Paes de Barros, diretor de Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). "Educação é parte importante daquilo que

nós, economistas, chamamos de capital humano", diz Gary Becker, prêmio Nobel de Economia. Segundo ele, os países enriquecem porque combinam o uso de capital físico (máquinas, equipamento, computadores etc.) com capital humano (pessoas com boa educação e treinamento). "Nas economias ricas, o capital físico é cada vez menos importante do que o capital humano", afirma. Negligenciar a educação, portanto, não é só jogar fora um dos motores do desenvolvimento. É jogar fora o melhor motor.

Foi isso que o Brasil sempre fez: jogou fora o melhor motor. Como notaram três economistas da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro, Samuel Pessoa, Pedro Cavalcanti Ferreira e João Victor Isler, o Brasil tem um desempenho bom na acumulação de capital físico e na produtividade. "Mas, no caso de educação, o resultado é muito pobre", diz Samuel Pessoa. "Desenvolvimento no Brasil sempre foi sinônimo de estradas, fábricas e obras, nunca de escolas", afirma Paes de Barros.

Pois bem, há uma novidade nessa equação. Chama-se Nova Economia. Ou economia do conhecimento, como também foi batizada. A Nova Economia é a que está nascendo com as tecnologias da informação. Ninguém mais duvida que a Internet está mudando o mundo, seja o corporativo, seja o das pessoas. Nesse novo mundo, ativos físicos perdem espaço para idéias - ou, como diz Becker, o capital humano cresce em importância. O sucesso das pessoas cada vez mais depende de uma boa educação. Simplesmente não dá para querer se dar bem na Nova Economia sem ter, no mínimo, os cursos fundamental e médio completos. Para se dar bem de verdade, é claro que o superior ajuda, e muito.

O próprio mercado de trabalho tratou de fazer esse serviço. Na cidade de São Paulo, o emprego para pessoas com grau superior aumentou 50% em dez anos. No mesmo período, houve queda de 30% na ocupação de quem não terminou o ensino fundamental.

Como ocorre em qualquer economia de mercado, a resposta foi imediata. Ninguém quer ficar para trás. Há uma enorme demanda por educação, mesmo para as famílias mais pobres. Os governos começam a reagir a essa demanda. "Educação entrou na agenda nacional", afirma Cláudio Moura Castro, consultor de educação do

Banco Interamericano para o Desenvolvimento (BID). "Há uma revolução em curso." Começar a levar educação a sério é alterar um padrão histórico.

Até agora, o que se viu no Brasil foi o seguinte: uma elite bem-educada e uma massa de analfabetos e semi-analfabetos. Resultado: as poucas pessoas que chegavam ao final do ensino médio tinham vaga quase garantida nas universidades, que recebiam a maior dose de atenção do governo.

É no ensino médio, geral e profissional, que está o grande desafio para a educação nos próximos anos. A tendência é que o crescimento observado, superior a 10% ao ano, continue. O desafio é seguir criando vagas sem que a qualidade caia.

As transformações sociais que vêm ocorrendo neste final de século passam por mudanças profundas no mundo do trabalho. Essas estão relacionadas aos avanços tecnológicos e às novas expectativas das empresas que agora enfrentam mercados globalizados, extremamente competitivos. Com isso, surgem também novas exigências em relação ao desempenho dos profissionais.

A educação não poderia ficar alheia a essas transformações. Em todo o mundo, uma grande inquietação domina os meios educacionais, gerando reformas que preparem o homem para as novas necessidades do trabalho. No modelo adotado pela nova legislação brasileira, a educação profissional foi concebida como complementar à formação geral. Isso significa reconhecer que para enfrentar os desafios de hoje o profissional precisa cumprir duas exigências fundamentais: ter uma sólida formação geral e uma boa educação profissional.

Os profissionais que vão enfrentar o mundo moderno devem estar preparados para o trabalho e para o exercício da cidadania. Não mais a formação para um posto de trabalho que prepare o homem "executor de tarefas". A nova educação profissional forma o trabalhador pensante e flexível, no mundo das tecnologias avançadas. Num país como o nosso, que apresenta diversidades físicas, socioculturais e econômicas marcantes, o modelo educacional tem que ser flexível. Os novos currículos vão atender tanto ao mercado nacional como às nossas

características regionais. Além de se adaptarem às exigências dos setores produtivos.

O objetivo é criar cursos que garantam perspectiva de trabalho para os jovens e facilitem seu acesso ao mercado. Que atendam, também, aos profissionais que já estão no mercado, mas sentem falta de uma melhor qualificação para exercerem suas atividades. A nova educação profissional vai funcionar, ainda, como um instrumento eficaz na reinserção do trabalhador no mercado de trabalho.

Essa formação profissional não se esgota na conquista de um certificado ou diploma. A nova política estabelece a educação continuada, permanente, como forma de atualizar, especializar e aperfeiçoar jovens e adultos em seus conhecimentos tecnológicos.

Cadeias Produtivas e Desenvolvimento Integrado

A exemplo do modelo da Itália, que criou um ambiente regional desenvolvido, sendo considerada a região mais empreendedora do mundo, com mais de 300 mil empresas e instituições de aparato produtivo para quatro milhões de habitantes, o Brasil também está implantando a mesma estratégia de desenvolvimento integrado.

A reunião de empresas, chamadas de “cluster”, forma uma rede sistêmica que estabelece vantagem competitiva sustentada. Eles podem incluir fornecedores especializados em componentes, máquinas e serviços ou infra-estrutura específica. Além disso podem se estender pelos canais de distribuição, clientes e indústrias de produtos complementares, que possuem semelhantes habilidades, tecnologia e insumos necessários. Muitos deles também incluem instituições de capacitação e conhecimento dedicadas ou especializadas: universidades, centros de pesquisa e agências de fomento.

Nesse modelo, a integração de empresas é realizada a partir de propósitos endógenos, isto é, as próprias empresas decidem se unir e buscar apoio junto ao governo e outros parceiros para promover a cooperação, ao mesmo tempo que exercitam a competição. Os rivais competem pelo clientes e, simultaneamente, geram cooperação

em várias outras dimensões que esforços isolados não viabilizariam, formando assim, em conjunto, uma cadeia produtiva.

O desenvolvimento de “cérebros-de-obra”, nesse modelo de desenvolvimento integrado, exerce papel fundamental, tanto de formação quanto de educação continuada, onde os perfis profissionais devem valorizar, além do domínio da técnica, as competências gerais de gestão.

CONTEXTO PARA UMA NOVA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Acessibilidade ao conhecimento pela diversidade dos meios de informação e pelo avanço extraordinário da tecnologia da comunicação (Satélites de comunicação, TV, computador, Internet...). A universalização das informações - ou a possibilidade tecnológica de sua planetarização - cria um cenário onde todos podem ver e saber qualquer coisa no mesmo instante. Uma cena, um achado científico, o resultado de uma experiência tecnológica, um crime, um sofrimento ou uma esperança podem provocar reações em bilhões de pessoas em tempo real. Esses fatos, portanto, se tornam mais veementes.

Utilização crescente das possibilidades tecnológicas, pela educação, quer na sala de aula, quer nos contextos sociais mais amplos. Trata-se, ainda, de algo incipiente, mas cada vez mais necessário, pois se isso não ocorresse, a educação, e mais especificamente a escola, vilipendiaria um poderoso meio de construção de conhecimentos e seria retrógrada. Se, de um lado, o controle da informação por grandes redes de notícias tende a uniformizar as opiniões, reduzindo as oportunidades do pensamento divergente, da crítica e da autonomia intelectual, de outro, os multi-meios postos à mão de um número cada vez maior de pessoas trabalham em sentido oposto. Não se perdeu a possibilidade da crítica, da dúvida ou da pergunta. Trata-se de explorá-la no espaço escolar. Mais do que afirmações, a escola é desafiada a fazer perguntas.

Novas descobertas no campo das ciências sobre a aprendizagem, o funcionamento do cérebro/mente e a capacidade humana para aprender expandiram enormemente as possibilidades do ensino.

As características dinâmicas e mutáveis da sociedade atual, a produção constante e cada vez mais acelerada de conhecimentos e o tempo sempre mais curto entre as descobertas científicas e sua aplicação retiram da escola qualquer possibilidade de ensinar tudo, de transmitir todo conhecimento disponível e necessário... Diante disso, cabe à escola preparar para a flexibilidade, desenvolver a capacidade adaptativa e de renovação permanente, a habilidade de preparar-se ao longo da vida para responder aos novos requerimentos. A escola, hoje, tem que trabalhar para aprendizagens flexíveis. Aplicações práticas no campo da formação profissional são claras:

a) Os currículos devem ser baseados em competências requeridas para o exercício profissional;

b) Os requerimentos legais orientam a articulação e complementaridade entre a educação profissional e ensino médio;

c) A oferta de cursos deve estar sintonizada com as demandas do mercado e dos cidadãos;

d) A oferta de cursos deve ser diversificada e expandida, englobando tanto os cursos técnicos e tecnológicos, quanto os de nível básico que atendem à qualificação, requalificação e reprofissionalização do trabalhador;

e) O vínculo com o mundo do trabalho e a prática social deve ser permanente;

f) A parceria deve ser uma prática sempre mais viva entre docentes com vivência no mundo do trabalho (professores profissionais) e profissionais professores atuantes no mundo da produção, enquanto formuladores de problemas, reguladores do processo e estimuladores de inovações;

g) Os currículos devem ser flexíveis, modularizados, possibilitando itinerários diversificados, acesso e saídas intermediárias e atualização permanente;

h) Deve-se contextualizar o ensino, superando a dicotomia teoria/prática;

i) A prática profissional precisa constituir e organizar o desenvolvimento curricular;

j) Deve-se atentar para a necessidade, ou não, do estágio supervisionado, considerando a natureza da formação, na educação profissional de nível básico e técnico;

k) As competências profissionais adquiridas fora da escola passam a ser reconhecidas para fins de continuidade de estudos de nível técnico, a partir de avaliação realizada pela instituição formadora;

l) As Instituições de Educação Profissional devem criar mecanismos permanentes para fomentar a articulação entre escolas, trabalhadores e empresários de modo que os setores educacionais e produtivos atuem articuladamente para definir e rever as competências necessárias às diferentes áreas profissionais, bem como para contribuir na regulação do processo e estimular inovações;

m) Deve-se buscar a articulação da instituição formadora com outros organismos, nos setores produtivo e governamental, em nível nacional e internacional, propiciando insumos necessários à sua atualização e à atuação integrada no atendimento às demandas e ao desenvolvimento.

I - ORIGEM HISTÓRICA, NATUREZA E CONTEXTO DA INSTITUIÇÃO

Marcos Institucionais

Iniciativa e modernização social e econômica definem bem o surgimento do sistema **S** no Brasil. Em 1942, por meio de um acordo entre empresários e o governo do então Presidente da República, Getúlio Vargas, foi criado o **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial**. O Decreto-lei nº 4048, de 22 de janeiro do mesmo ano, instituiu a criação do **SENAI** e normatizou sua organização e administração pela Confederação Nacional da Indústria (CNI).

Hoje, com mais de meio século de existência, o **SENAI** está presente em todas as 28 unidades da Federação, trabalhando para o desenvolvimento e modernização da indústria.

Sob a coordenação da CNI, as Federações das Indústrias de cada estado brasileiro, por meio de Conselhos Deliberativos, administram os Departamentos Regionais do **SENAI** em todo o território nacional. Esses Conselhos são compostos pelo Presidente da Federação das Indústrias local, representantes das atividades industriais, das comunicações, do Ministério do Trabalho e Previdência Social e do Ministério da Educação e Cultura.

Administradas por empresários, eleitos por sindicatos patronais, as Federações possuem autonomia para o desenvolvimento de ações necessárias e específicas em seus respectivos estados. O resultado desse modelo organizacional tem sido a promoção de ações que levem em conta as especificidades e necessidades características de cada região.

Entidade de direito privado, sem fins lucrativos, o **SENAI** volta-se preferencialmente para a Educação Profissional e Assessoria em Informação e Tecnologia para a indústria.

SENAI: Atuação no Distrito Federal

O SENAI iniciou sua atuação no Distrito Federal em 1967. A partir de 1974, com a autonomia advinda da instalação definitiva do Departamento Regional, jurisdicionado à Federação das Indústrias do Distrito Federal – FIBRA, ele iniciou sua fase de expansão física e operacional, oferecendo crescente variedade e qualidade em seus cursos e serviços. Até os dias de hoje, o SENAI DF atendeu mais de 350 mil jovens e adultos, garantindo-lhes as ferramentas necessárias para ingressarem no mercado de trabalho e melhorarem a produtividade e eficiência das empresas locais.

Sua estrutura operacional é composta por unidades fixas, distribuídas em locais de maior concentração industrial (Taguatinga, Samambaia, Gama, Setor de Indústrias Gráficas, Setor de Indústria e Abastecimento), e unidades móveis, que possibilitam deslocar o atendimento a qualquer ponto do Distrito Federal e região do Entorno.

II – FUNDAMENTOS NORTEADORES DA PRÁTICA PEDAGÓGICA

Pilares Didático-pedagógicos

As condições do mundo atual, configuradoras de um novo ambiente para a educação, como analisado anteriormente, implicam a ressignificação do ato de ensinar e do ato de aprender. Urge a construção de um **novo significado para ensinar, a partir de uma diferente concepção do ato de aprender.** Não se trata primordialmente de melhorar métodos e atualizar conteúdos de ensino, mas de ver o ensino e o conteúdo a aprender de outra maneira. De ato unidirecional - transmissão dos conteúdos - o ensino nesse contexto tem que ser a criação de "*situações de aprendizagem nas quais todos os aprendentes possam despertar, mediante sua própria experiência do conhecimento, para a sua dignidade de sujeitos do seu futuro*"[1]. E em que os professores também são aprendentes, seja pelo mergulho nos conhecimentos que afloram constantemente, ultrapassando o dito e escrito, seja pela reflexão sobre sua prática, seja, ainda, pela interação com alunos-que-aprendem e, nesse ato, revelam nuanças distintas do ato de aprender.

Considerando que a Educação Profissional em sua essência, trabalha com jovens e adultos, faz-se necessário também uma reflexão sobre Andragogia[2] enquanto "*a arte e ciência de ajudar adultos a aprenderem*". Premissas e princípios da andragogia, precisam ser conhecidos, assimilados e praticados:

- Necessidade de conhecer - O jovem e o adulto buscam o conhecimento porque sabem de sua validade em suas vidas, o que gera seu comprometimento com os eventos educacionais nos quais se engaja;

- Autoconceito do aprendiz - O aluno adulto sabe que necessita de conhecimentos para aperfeiçoar sua vida pessoal e profissional, assim como tem capacidade para o autodesenvolvimento;

- Papel da experiência - Na vida escolar do adulto, sua experiência acumulada tem alto significado em sua aprendizagem, pois é a partir dela que os novos conhecimentos e atitudes passam a se constituir;

---

[1] ASSMANN, Hugo – Metáforas Novas para Reencantar a Educação. Piracicaba Ed. UNIMEP, 1996

[2] BATISTA DE OLIVEIRA, Ari – Andragogia: Facilitando a Aprendizagem – SESI Nacional

- Prontidão para aprender - Como é o aluno adulto que decide sobre sua aprendizagem, ele está aberto aos novos conhecimentos, desde que estes tenham significado em sua vida pessoal, social e profissional;

- Orientação para aprendizagem - Se o aluno adulto decide que aprender é importante, as competências que vai adquirir são o diferencial de seu desempenho, portanto, no desenvolvimento dos componentes curriculares precisa-se considerar sua bagagem de situações-problema já vivenciadas para solucionar e/ou criar novas.

- Motivação - A motivação do adulto para aprendizagem está na sua própria vontade de crescimento e não nos estímulos externos que possa receber.

Desenha-se, então, um novo desafio para os docentes: trabalhar com os alunos o desenvolvimento da autonomia, do espírito crítico, da capacidade de análise e da criatividade; a flexibilidade mental diante dos conhecimentos novos ou mais aprofundados e a aprendizagem de como aprender. O desafio é também para eles mesmos, Docentes: o processo de ensinar leva embutida a necessidade e a possibilidade de sua própria aprendizagem. Nenhuma proposta pedagógica tem êxito se não contar, desde sua formulação e durante sua aplicação, com as modificações internas das concepções e atitudes do educador, de como sente, pensa e faz a educação.

Como no novo modelo de Educação Profissional a preocupação central está voltada para o sucesso de todos os alunos, de acordo com seus potenciais e ritmos próprios, é necessário também conhecer as bases da Pedagogia Diferenciada de Philippe Perrenoud [(18)] As pedagogias diferenciadas inspiram-se, em geral, em uma revolta contra o fracasso escolar e contra as desigualdades. Deve-se inicialmente, explicitar e validar uma análise aguçada dos mecanismos geradores de desigualdade, uma vez que é a própria organização do trabalho pedagógico que produz o fracasso escolar.

Para Perrenoud as pedagogias diferenciadas são caracterizadas pelos seguintes pressupostos:

- Buscam o sucesso de todos os alunos, encarando a reprovação como ação violenta contra as pessoas, não trazendo em seu bojo nenhum benefício concreto que justifique sua existência;

- Desenvolvem organização curriculares modularizadas que permitam a individualização de percursos de formação, as certificações parciais, sem prejudicar o trabalho escolar em equipes;

- Desenvolvem metodologias que trabalhem com projetos, criação de situações problemas contextualizadas e interdisciplinares, favorecendo o aprendizado da transferência de conhecimentos para essas situações novas, significativas;

- Reconstrõem e negociam com os alunos, as competências e os elementos de competência que serão desenvolvidos, com base em perfis profissionais de conclusão;

- Acreditam que a mudança que realmente faz a diferença é a mudança que se consegue implementar não somente nas estruturas escolares e na transformação dos currículos, mas sobretudo é preciso "atingir as práticas, a relação pedagógica, o contrato didático, as culturas profissionais e a colaboração entre professores, tudo isso num período mínimo de dez anos".

Finalmente, considerando as transformações que o coletivo institucional está criando e implantando, buscou-se na obras de Paulo Freire aquela que apresentava maior sinergia de princípios, tendo sido escolhida a Pedagogia da Autonomia[(3)], uma vez que se pretende, por meio de organização curricular flexível e inovadora, contribuir com o processo de desenvolvimento da autonomia dos alunos para estudar, trabalhar e viver. A autonomia, para este ilustre educador, não é uma total independência do sujeito cognoscente, muito menos uma idiossincrasia. Ela representa o desenvolvimento do sujeito por meio da apropriação dos conhecimentos socialmente construídos, capacitando-o a resolver situações problemas por si próprio, isto é, sem a necessidade do outro. A autonomia, segundo Paulo Freire, pressupõe uma série de princípios, dentre os quais destacamos a capacidade do sujeito construir representações que dêem sentido às

[3] FREIRE, Paulo – Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessário à Prática Educativa – Editora Paz e Terra – 16ª Edição.

suas experiências num determinado contexto social, permitindo-lhe prever e programar novas experiências no mesmo ou em outros contextos.

Sobre essa base teórica do desenvolvimento e da aprendizagem, são definidas as premissas da proposta pedagógica do SENAI DF:

1. A escola tem uma função sócio-cultural. Ela deve possibilitar ao aluno vivenciar a cidadania e incentivar a participação social;

2. A aprendizagem acontece, permanentemente, ao longo de toda a vida e o conhecimento nunca está completo. Daí a compreensão de sua incompletude e a busca permanente de mais conhecimento;

3. Direito à educação, que é o direito à inclusão social, implica o compromisso com a democratização do saber e a comunicação entre todos os que aprendem;

4. Diálogo pedagógico, a investigação, a pergunta e a criatividade perpassam todo o processo de ensinar-aprender, levando o aluno à autonomia em aprender a aprender;

5. Os docentes, os alunos e os pais tomam parte na construção social do conhecimento;

6. A organização curricular e todas as condições internas e externas para sua concretização são definidas com vistas à evolução dos conceitos aprendidos pelos jovens e adultos no convívio escolar, profissional e social em conceitos científicos;

7. Tempo e o espaço da escola são definidos em função do aluno, que é a razão da proposta pedagógica;

8. Respeito à diversidade e o respeito à individualidade, fazem a riqueza do coletivo na escola;

9. A valorização social e profissional do docente está na base de sua satisfação pessoal e fundam o prazer de ensinar e a auto-estima. Condição de uma boa escola é uma alta auto-estima dos docentes;

10. Os alunos sempre terão que apresentar produtos, possíveis de avaliação, em todas as etapas do seu processo de aprendizagem;

11. Os currículos serão organizados de forma a permitir a individualização de percursos, possibilitando trajetórias diferenciadas;

12. Todos os atores escolares trabalham para concretizar o sucesso de todos os alunos no alcance das competências planejadas para cada curso.

Pilares Metodológicos

Sobre as bases epistemológicas e didático-pedagógicas estabelecidas repousam as orientações para a passagem do plano das intenções para o plano das ações, o que nos leva ao princípio: toda ação, para ser eficiente precisa ser orientada por uma sólida visão teórica. Assim, a metodologia ancorada nos pilares propostos para a efetivação da educação profissional do SENAI requer:

a) que o aluno desenvolva autonomia em sua aprendizagem, capacitando-se a reconstruir conhecimentos a partir da resolução de situações-problema apresentadas pelos docentes e/ou criadas por ele próprio;

b) que o aluno seja o sujeito ativo do seu processo de aprender, pensando criticamente e desenvolvendo a criatividade;

c) interdependência profunda entre teoria e prática, em todos os momentos e componentes curriculares da aprendizagem;

d) diálogo permanente e reciprocidade intensa entre docentes e alunos, gênese de enriquecimento mútuo;

e) ancoragem dos componentes curriculares nas questões problemáticas da vida cotidiana, refletindo sobre elas numa perspectiva dinâmica e crítica;

f) uso das tecnologias da informação como ambiente de aprendizagem e como meio de acesso aos mais atualizados saberes socialmente construídos;

g) esforço permanente de todos os atores sociais do contexto escolar, para tornar prazeroso o processo de aprender.

Em relação ao trabalho pedagógico nas diversas áreas, considerando-se os perfis profissionais e visando formação para competências, esta Proposta recomenda:

a) tratamento globalizado dos temas, ou seja, a realidade contextualizada deve ser apresentada na sua totalidade, mesmo que os componentes curriculares exijam separações didáticas, isto é, eles devem ser articulados em torno do significado maior, que lhes dá o sentido vital da experiência;

b) abordagem interdisciplinar, considerando que qualquer conhecimento mantém relação com outros conhecimentos, mesmo que essa relação não seja de complementação mas de negação ou questionamento;

c) enfoque sócio-afetivo, uma vez que a aprendizagem não é um processo meramente intelectual, mas participativo, emocional e afetivo.

Em coerência com essas recomendações, propõe-se que o ensino se desenvolva por meio de situações-problema e projetos de desenvolvimento pessoal, comunitário, pedagógico e empresarial. As situações-problema e os projetos são aqui entendidos como contextos para a ação educativa interdisciplinar, da qual participam diferentes componentes curriculares e docentes, em torno de um eixo comum e que possibilite aos alunos a experiência do conhecimento não fragmentado, mas explicativo da realidade e em cuja atividade cognoscente os alunos desenvolvem ações de forma autônoma e crítica, motivadas por atitudes e valores éticos e estéticos. É importante que os temas para as situações-problema e para os projetos partam de acontecimentos significativos para os alunos, que ocorrem no âmbito da interação social da escola e que sua escolha seja aprovada por todos os docentes que dela deverão participar. O

engajamento em situações-problema e projetos é rica experiência de vivência democrática.

O grau de abrangência, a duração e os componentes curriculares envolvidos em situações-problema e nos projetos vão depender dos temas escolhidos. Eles podem variar desde uma situação-problema e/ou projeto que envolvam a escola inteira durante um longo período de tempo até uma situação-problema e/ou projeto de uma turma, com duração variável. Por terem mais conhecimento, leitura, experiência que os alunos, os professores estarão sempre apoiando, sugerindo e acompanhando a pesquisa, fazendo perguntas provocativas de maior ou menor aprofundamento. Eles estarão aprendendo também o que possivelmente não tiveram oportunidade de aprender quando eram estudantes, pois as fontes de informação hoje são maiores do que há alguns anos e os alunos têm oportunidade de aprofundá-las, obtendo dados que não haveria tempo físico para cada professor buscar.

A equipe técnico-pedagógica do SENAI DF está consciente de que a concretização da Proposta Pedagógica, pautada nas bases epistemológicas e nas orientações metodológicas descritas, depende da co-responsabilidade de todos os agentes educativos que atuam na escola. A organização escolar deve oportunizar situações de cooperação plena, em que os alunos se sintam envolvidos e os docentes sejam protagonistas. Além disso, a coerência na estrutura, nas normas de funcionamento, nas formas de participação, no processo de gestão e na convivência escolar são essenciais, uma vez que os valores são percebidos na prática. Cidadania resulta da harmonia entre vivências e teorias.

III - MISSÃO E OBJETIVOS INSTITUCIONAIS

Missão do SENAI do DF

O SENAI do Distrito Federal buscando a excelência no atendimento aos setores industriais do DF e em consonância aos fins e objetivos da educação profissional tem como missão: **"*Ser a Instituição de formação profissional que desenvolve ações***

educativas, de assistência técnica e tecnológica, contribuindo para o desenvolvimento industrial do Distrito Federal e para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador."

A Educação Profissional oferecida pelo SENAI DF tem como objetivo estratégico tornar-se um referencial de excelência com ênfase no exercício permanente da cidadania e do empreendedorismo. O SENAI entende que, balizado pelas diretrizes da legislação educacional, o mais importante é o desafio de concretizar o novo paradigma da educação – uma educação que vise à formação do indivíduo empreendedor, criativo e não conformista, capaz de modificar-se e à sua realidade, gerando qualidade de vida para si e seus semelhantes.

A dinâmica da sociedade atual, a produção constante e acelerada de conhecimentos e o encurtamento do tempo entre as descobertas científicas e suas aplicações, inviabilizam à escola ensinar tudo que está disponível e necessário.

Dessa forma, o objetivo fundamental a ser buscado é o de uma educação que leve ao Saber Pensar e Aprender, Saber Ser e Conviver, Saber Inovar e Saber Fazer. Diante disso, cabe à escola preparar para a flexibilidade, desenvolver a capacidade adaptativa e de renovação permanente, a habilidade de preparar-se ao longo da vida para responder aos novos requerimentos.

Fins e Objetivos da Educação Profissional

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional estabelece como **finalidade** da Educação Profissional "conduzir o cidadão ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciências e à tecnologia."

Dados os aportes das ciências que contribuem com a educação, sobretudo da teoria sócio-construtivista, pode-se propor como **objetivo**, nessa fase, a produção de aprendizagens, pelos próprios alunos, os quais levam à construção de estruturas de pensamento e a possibilidades de novas aprendizagens em novos contextos.

A Educação Profissional proporciona ao cidadão o desenvolvimento de competências, de caráter cognitivo, psicomotor, afetivo e social que permitam a formação, qualificação, requalificação, reconversão, atualização, habilitação e especialização para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho.

Na Educação Profissional o aluno é sempre a unidade central, respeitado em sua individualidade, levado a integrar-se no mundo globalizado, estimulado a assumir as informações recebidas num processo de transformação, capaz de analisar e de se inserir na realidade com equilíbrio, objetividade, firmeza e justiça.

A finalidade e o objetivo geral da Educação Profissional se expressam em aspectos mais concretos, como os seguintes pressupostos:

- Habilitação profissional, promovendo a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando o aluno para a empregabilidade e trabalhabilidade;

- Exercício da cidadania como participação social e política, assim como aplicação de direitos e deveres políticos, civis e sociais, adotando, no dia-a-dia, atitudes de solidariedade, cooperação e repúdio às injustiças, respeitando o outro, exigindo para si o mesmo respeito;

- Qualificação, reprofissionalização, atualização, especialização e reavaliação dos conhecimentos em nível básico e técnico, visando à inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho;

- Preparação do aluno para utilizar diferentes fontes de informação e recursos tecnológicos para adquirir e construir conhecimentos;

- Preparação do aluno para posicionar-se de maneira crítica, responsável e construtiva nas diferentes situações sociais, utilizando o diálogo como forma de mediar conflitos e de tomar decisões coletivas;

- Preparação do aluno para perceber-se integrante, co-responsável e agente transformador, identificando elementos que contribuam para conservação e valorização do meio ambiente;

- Formação do trabalhador nas competências técnicas exigidas pela profissão e nas competências organizativas, sociais e metodológicas que lhe permitam atuar de maneira crítica, criativa, consciente e participativa na sociedade, exercendo um papel de agente de mudança;

- Formação do indivíduo que conheça e valorize a pluralidade do patrimônio sócio-cultural-econômico, sem discriminação de qualquer natureza.

IV – ORGANIZAÇÃO PEDAGÓGICA DA EDUCAÇÃO E DO ENSINO OFERECIDOS

Estruturada na perspectiva da Pedagogia da Autonomia e no Construtivismo Histórico-cultural, onde a construção do saber se dá numa relação interativa do sujeito aprendente com o meio e o docente como mediador, o SENAI DF oferece à sua clientela a Educação Profissional de níveis básico e técnico.

Seus Produtos e Serviços Educacionais

1- Educação Profissional de Nível Básico

O nível básico destinado à Aprendizagem Industrial, Qualificação e Aperfeiçoamento Profissional de trabalhadores, independente de escolaridade prévia e tem as seguintes subdivisões:

a) **Aprendizagem Industrial,** nos termos da legislação vigente e específica, é ministrado a alunos aprendizes, maiores de 14 e menores de 18 anos, cursando o 1º ano do ensino médio e, na excepcionalidade, a 7ª e 8ª série de Ensino Fundamental, tendo seus Planos de Cursos elaborados também, com os insumos legais das Diretrizes Curriculares Nacionais do Ensino Técnico;

b) **Qualificação Profissional**, destina-se ao desenvolvimento de competências organizativas, sociais, metodológicas e técnicas compatíveis com a complexidade do trabalho e com o grau de conhecimento do aluno, seu nível de escolaridade e idade e terão sua duração e organização curricular definidas pelo Centro de Formação Profissional;

c) **Aperfeiçoamento Profissional**, possibilita o aprimoramento permanente de competências já adquiridas e o desenvolvimento de novas competências demandadas pela crescente e constante modernização tecnológica.

Para os programas destas modalidades são colocadas à disposição dos trabalhadores estruturas flexíveis que melhor se adaptem às expectativas e necessidades dos profissionais, ofertando-se de programas presenciais.

2) Educação Profissional de Nível Técnico

O nível técnico é destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio.

Nos itinerários de cursos técnicos, duas clientelas serão atendidas: **os aprendizes**, maiores de 14 e menores de 18 que terão acesso a uma ou mais qualificações profissionais de nível técnico e **os candidatos à habilitação técnica**, independente de contratos de aprendizagem.

Os currículos do ensino técnico conducentes ao diploma da habilitação técnica, pós nível médio, serão estruturados atendendo demanda do mercado e elaborados em parceira com empresas e trabalhadores, de acordo com orientações emanadas dos órgãos de educação, apresentados em Planos de Cursos Próprios, de forma modularizada, com unidades de qualificações com certificações parciais, cujos componentes curriculares serão desenvolvidos presencialmente.

O aluno portador de necessidades especiais deve ser atendido por profissionais capacitados, em competências afins, em ambientes adaptados, após avaliação psicopedagógica realizada por especialistas das instituições públicas

educacionais, localizadas na Região Administrativa do Centro de Formação Profissional que o receberá.

O aluno da educação profissional de nível básico e técnico pode cumprir, em empresa ou instituição que tenha condições de proporcioná-lo, período de prática profissional em situação real de trabalho, na área profissional cursada ou noutra afim, na forma do disposto na legislação vigente.

Nos Cursos Técnicos, em que por sua natureza, não for exigido o estágio supervisionado, este será opcional com a duração mínima prevista na legislação e normas vigentes, podendo ser cumprido concomitantemente à realização da fase escolar do curso e ou após sua conclusão.

As Áreas de Atendimento

O SENAI DF, prioritariamente, atende à indústria abrangendo as áreas de: Automobilística, Informática, Gráfica, Design, Administrativa, Eletricidade, Eletrônica, Telecomunicações, Alimentação, Madeira e Mobiliário, Refrigeração, Vestuário, Segurança do Trabalho e Construção Civil e Metal Mecânica.

As Escolas

Centro de Formação Profissional de Taguatinga – CFP/T

Localizado na Área Especial nº 2- Setor "C" Norte - Taguatinga - Distrito Federal.

Modalidades oferecidas: Aprendizagem Industrial, Qualificação, Habilitação e Aperfeiçoamento Profissional e Especialização Profissional de Nível Técnico.

Centro de Formação Profissional Roservarte Alves de Souza – CFP/RAS

Localizado na Área Especial E/Q nº 2/8 – Setor Sul – Gama – Distrito Federal.

Modalidades Oferecidas: Aprendizagem Industrial, Qualificação, Habilitação e Aperfeiçoamento Profissional e Especialização Profissional de Nível Técnico.

Centro de Treinamento Hilton Pinheiro Mendes - CETRES

Localizado no SIG Quadra 6 Lote 1.100 – Brasília - Distrito Federal.

Modalidades Oferecidas: Aprendizagem Industrial, Qualificação, Habilitação e Aperfeiçoamento Profissional e Especialização Profissional de Nível Técnico.

V – ORGANIZAÇÃO CURRICULAR E SUAS MATRIZES

A Organização Curricular

O novo modelo de organização curricular foi elaborado com o suporte do documento "Metodologia para o estabelecimento de perfis profissionais", do projeto Estratégico Nacional de Certificação Profissional Baseada em Competências, divulgado pelo SENAI Nacional e dos Referenciais Curriculares Nacionais do MEC.

Alterações e inclusões foram necessárias para transformar o modelo em ações concretas de planejamento curricular. Os fatores mais relevantes desse trabalho são:

- Os alunos constróem e reconstróem suas competências;
- Desenvolvimento do curso por competências e, não mais, por conteúdos;
- Ênfase na metodologia de ensino-aprendizagem por apresentação, criação e solução de situações-problema, reais ou simuladas, cujo resultado seja efetivo para a escola, para a vida pessoal do aluno, para o desenvolvimento da comunidade, e para o atendimento às demandas de mercado;
- Necessidade de todos os alunos elaborarem um projeto pessoal;
- Necessidade de cada turma elaborar um projeto comunitário;
- Necessidade de cada turma elaborar um projeto pedagógico (kits didáticos);

- Necessidade de equipes transformarem seus sonhos de auto-emprego em um projeto empreendedor;

- Os ambientes físicos preparados para a auto-aprendizagem em grupos;

- Os recursos pedagógicos disponíveis para favorecer a autonomia na aprendizagem;

- Ênfase do currículo no desenvolvimento global do profissional;

- Ênfase na capacitação do docente para concretizar esse novo modelo educacional;

- Contextualização dos trabalhos escolares com a comunidade local, com o mundo do trabalho e com a sociedade em geral ;

- Desenvolvimento dos componentes curriculares de forma interdisciplinar, isto é, mobilizando conhecimentos e ações de diferentes áreas para resolver uma dada situação-problema;

- Discussão e reflexão sobre ética, enfatizando o comportamento ético do corpo docente, técnico, de apoio e gerencial para favorecer a sedimentação do código de ética pessoal e profissional do corpo discente;

A organização curricular, criada para dar suporte ao novo modelo de Educação Profissional do SENAI-DF, engloba as partes essenciais ao desenvolvimento de cursos que integram um currículo.

São eles:

- Os Itinerários Formativos Modularizados;

- A Matriz Curricular;

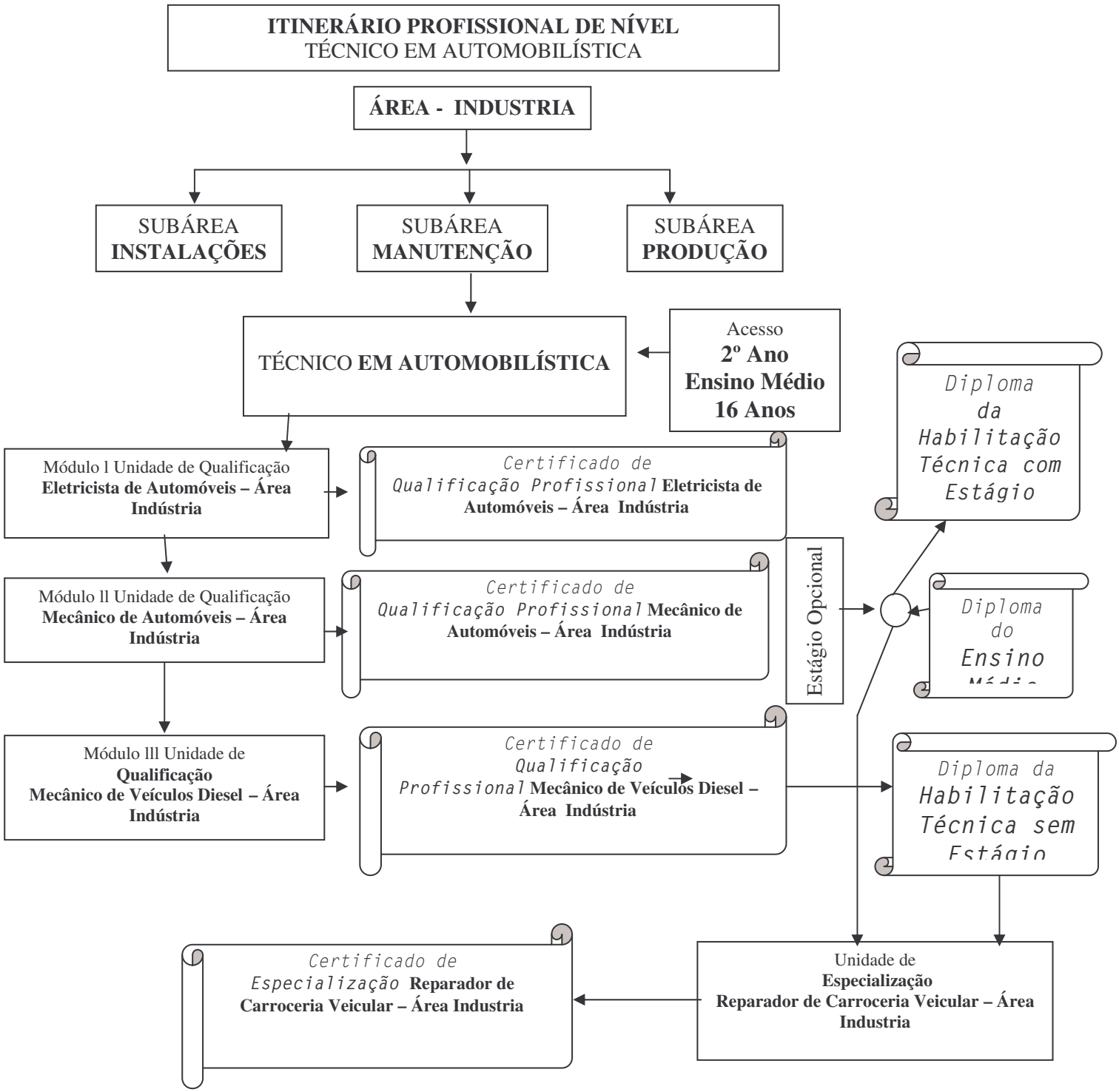
- Estrutura Curricular;

Os itinerários formativos modularizados

Dois modelos de itinerários foram construídos para cursos de nível básico e de nível técnico, podendo ser utilizados para qualquer tipo de oferta, desde que se façam as devidas modificações.

O itinerário formativo é aqui concebido como o conjunto de módulos denominados Unidades de Qualificação que compõem uma Habilitação Profissional de Nível Técnico, reconhecida pelo mercado. Contempla, ainda, os critérios de acesso e de conclusão, bem como o(s) percurso(s) que o aluno deverá percorrer para alcançar a Habilitação Técnica.

Exemplo de Itinerário



Matriz Curricular Sem Estágio

Centro de Formação Profissional de Taguatinga – CFP/T

Educação Profissional

Curso **Técnico em Automobilística** – Área Indústria

Regime: Anual

Módulo I = 26.5 Semanas Módulo II = 21.5 Semanas Módulo III = 17 Semanas

Turno: Matutino

Módulos	Componentes Curriculares	**Carga Horária**
Módulo I Unidade de Qualificação Profissional Eletricista de Automóveis	Comunicação e Expressão	60
	Qualidades Pessoais	40
	Informática Básica Aplicada	60
	Técnicas de Estudo e Pesquisa	20
	Eletricidade Básica	40
	Eletrônica Linear	40
	Eletrônica Digital	30
	Sistema de Carga e Partida	60

	Sistema de Iluminação e Sinalização	50
	Sistema de Limpador do Pára-brisa	24
	Sistemas Eletromecânicos das Portas e Retrovisores	20
	Condicionador de Ar Veicular	20
	Sistema de Segurança Passiva	16
	Sistema de Áudio Automotivo	30
	Sistema de Alarme e Antifurto	20
	Total de Horas	**530**
Módulo II Unidade de Qualificação Profissional Mecânico de Automóveis	Inglês Técnico	60
	Metrologia Básica Aplicada	28
	Sistema de Freio (veículos leves)	60
	Sistema de Suspensão (veículos leves)	50
	Sistema de Direção (veículos leves)	30
	Sistema de Transmissão (veículos leves)	40
	Motor a Combustão Interna “Ciclo OTTO” e Sistemas Auxiliares	82
	Sistema de Lubrificação	30

	Sistema de Gerenciamento Eletrônico do Motor Ciclo OTTO	50
	Total de Horas	**430**
Módulo III Unidade de Qualificação Profissional Mecânico de Veículos Diesel	Gestão Ambiental	40
	Empreendedorismo	60
	Sistema de Freio (veículos médios e pesados)	40
	Sistema de Suspensão (veículos médios e pesados)	40
	Sistema de Direção (veículos médios e pesados)	30
	Sistema de Transmissão (veículos médios e pesados)	40
	Motor a Combustão Interna “Ciclo Diesel”	50
	Sistema de Alimentação Diesel	20
	Sistema de Gerenciamento Eletrônico do Motor Diesel	20
	Total de Horas	**340**

Total Geral de Horas: 13000h

Duração da Hora/Aula: 60 min

Os 10 minutos do intervalo não estão computados na carga horária

Horário de funcionamento do curso: 13h30min às 17h40min e 18h50min às 23h

Será concedido ao aluno, a cada módulo concluído, o Certificado de Qualificação Profissional: módulo I – Eletricista de Automóveis, o módulo II – Mecânico de Automóveis, o módulo III Mecânico de Veículos Diesel, desde que cumpra os requisitos de cada módulo.

Será concedido Diploma de Técnico em Automobilística – Área Indústria, ao aluno que concluir os módulos I, II e III e apresentar o Diploma de conclusão do ensino de nível médio.

Brasília-DF___/_____/_____

_____ _____

Secretário(a) Escolar Diretor(a) Pedagógica

Matriz Curricular Com Estágio

Centro de Formação Profissional de Taguatinga – CFP/T

Educação Profissional

Curso **Técnico em Automobilística** – Área Indústria

Regime: Anual

Módulo I = 26.5 Semanas Módulo II = 21.5 Semanas Módulo III = 17 Semanas

Turno: Matutino

Módulos	Componentes Curriculares	**Carga Horária**
Módulo I Unidade de Qualificação Profissional Eletricista de Automóveis	Comunicação e Expressão	60
	Qualidades Pessoais	40
	Informática Básica Aplicada	60
	Técnicas de Estudo e Pesquisa	20
	Eletricidade Básica	40
	Eletrônica Linear	40
	Eletrônica Digital	30

	Sistema de Carga e Partida	60
	Sistema de Iluminação e Sinalização	50
	Sistema de Limpador do Pára-brisa	24
	Sistemas Eletromecânicos das Portas e Retrovisores	20
	Condicionador de Ar Veicular	20
	Sistema de Segurança Passiva	16
	Sistema de Áudio Automotivo	30
	Sistema de Alarme e Antifurto	20
	Total de Horas	**530**
Módulo II Unidade de Qualificação Profissional Mecânico de Automóveis	Inglês Técnico	60
	Metrologia Básica Aplicada	28
	Sistema de Freio (veículos leves)	60
	Sistema de Suspensão (veículos leves)	50
	Sistema de Direção (veículos leves)	30
	Sistema de Transmissão (veículos leves)	40

	Motor a Combustão Interna “Ciclo OTTO” e Sistemas Auxiliares	82
	Sistema de Lubrificação	30
	Sistema de Gerenciamento Eletrônico do Motor Ciclo OTTO	50
	Total de Horas	**430**
Módulo III Unidade de Qualificação Profissional Mecânico de Veículos Diesel	Gestão Ambiental	40
	Empreendedorismo	60
	Sistema de Freio (veículos médios e pesados)	40
	Sistema de Suspensão (veículos médios e pesados)	40
	Sistema de Direção (veículos médios e pesados)	30
	Sistema de Transmissão (veículos médios e pesados)	40
	Motor a Combustão Interna “Ciclo Diesel”	50
	Sistema de Alimentação Diesel	20
	Sistema de Gerenciamento Eletrônico do Motor Diesel	20

	Total de Horas	**340**

Total geral de horas: 1.300h

Total de horas do estágio supervisionado: 325h

Carga geral de horas com estágio supervisionado: 1.625h

Duração da Hora/Aula: 60 min

Os 10 minutos do intervalo não estão computados na carga horária.

Horário de funcionamento do curso: 13h30min às 17h40min e 18h50min às 23h

Será concedido ao aluno, a cada módulo concluído, o Certificado de Qualificação Profissional: módulo I – Eletricista de Automóveis, o módulo II – Mecânico de Automóveis, o módulo III Mecânico de Veículos Diesel, desde que cumpra os requisitos de cada módulo.

Será concedido Diploma de Técnico em Automobilística – Com Estágio – Área Indústria, ao aluno que concluir os módulos I, II e III e apresentar o Diploma de conclusão do ensino de nível médio e relatório do estágio.

Brasília-DF___/_____/_____

_____ _____

Secretário(a) Escolar Diretor(a) Pedagógica

Estrutura Curricular

É o detalhamento das Unidades de Competências que compõem o perfil do técnico. É a ***organização das partes ou dos elementos que formam um todo***, é o conjunto de competências que compõem cada Unidade de Competência.

Esse modelo de estrutura curricular também é padrão para todos os cursos reformulados e novos.

Apresentaremos para entendimento do modelo, apenas o desdobramento da primeira Unidade de Competência, da Unidade de Qualificação de Nível Técnico – Módulo I - Eletricista de Automóveis. O desdobramento das Unidades de Competência dos demais cursos encontram-se especificados em seus respectivos Planos de Cursos.

Módulo I: Eletricista de Automóveis

Unidade de Competência – 01

Ler, interpretar e redigir os mais diversificados tipos de textos, sobretudo os da área técnica e administrativa, assim como aprender a ouvir e a comunicar idéias de forma oral e escrita e com a linguagem apropriada para o contexto comunicativo, de modo a desenvolver a atuação em equipe de forma eficaz e articulada para a consecução dos objetivos institucionais.

Componente Curricular: Comunicação e Expressão

Carga Horária: 60h

Competências:

- Reconhecer, durante o trabalho de interpretação, o texto como uma importante fonte de informação, indispensável para a formação de indivíduos mais conscientes e mais bem equipados para os embates da vida social.

- Expressar-se oralmente ou por escrito com desenvoltura e segurança sobre os textos lidos, expondo com clareza suas idéias e experiências a respeito do que leu.

- Debater idéias, valores e temas propostos nos textos trabalhados, desenvolvendo habilidades de comunicação, opinião e argumentação orais ou escritas, adequando os usos e normas lingüísticas às diferentes situações de fala ou escrita.

- Adquirir hábitos de comportamento nas situações de conversação e debate, estimuladas e produzidas em sala que o preparem para enfrentar situações formais, como: participar de debates, fazer exposições orais, entrevistar pessoas, representar pequenos textos teatrais, etc.

- Aprender a utilizar, a partir das situações de diálogo e debate em sala, algumas normas de conversação, como o respeito à palavra do outro, a espera pelo turno de fala, a utilização de fórmulas de polidez nas situações de interlocução, a naturalidade para ouvir e fazer críticas, etc.

- Ouvir com atenção, respeito e criatividade as opiniões alheias relacionadas a um mesmo tema em discussão, esperando o momento certo de interpor sua fala no turno de conversação.

- Produzir textos coerentes, coesos e eficazes que revelem um ponto de vista a respeito de um tema em discussão e que consigam adequar-se ao objetivo pretendido para a produção textual e ao nível de linguagem do destinatário.

- Desenvolver estratégias de leitura e interpretação textuais: índices de previsibilidade; explicitação do conteúdo implícito; levantamento de hipóteses; relações de

causa e conseqüência, de temporalidade e espacialidade; transferência, síntese e generalização; tradução de símbolos, relações entre forma e conteúdo, etc.

Para implementação dessa organização curricular, são propostos, ainda, os seguintes instrumentos:

1. Recursos para as Competências:

Representa o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes mobilizados para o desenvolvimento das competências

O modelo abaixo foi elaborado em processo de capacitação de docentes, equipes técnicas e gerenciais, podendo sofrer alterações em decorrência de sua aplicação.

Sua compreensão também, depende da conceituação dos três recursos que o compõe, a saber:

Conhecimentos:

A abordagem de toda situação complexa envolve conceitos, definições, fatos e relações conceituais. A este conjunto chamamos Conhecimentos. Em algumas literaturas, são também chamados de conteúdos formativos, conceituais e factuais.

Habilidades:

O termo habilidade está associado ao saber fazer, ao agir, isto é, significa a aplicação dos conhecimentos adquiridos. As habilidades podem ser físicas ou mentais, conforme o exigir o problema. Assim, desmontar e remontar de forma organizada um motor faz parte das habilidades a serem desenvolvidas por um mecânico de automóveis. Da mesma forma, identificar variáveis num problema e estabelecer relações significativas entre elas são habilidades a serem desenvolvidas.

Atitudes:

É o modo de proceder ou de agir, representa o saber-ser e saber conviver. São observadas através do comportamento adotado pelo indivíduo frente as situações da vida, garantindo um compromisso social e profissional harmônicos.

Recursos para a Competência - Modelo

QUADRO DE RECURSOS PARA COMPETÊNCIAS		
Competência: (Escreve-se aqui a competência a ser desenvolvida)		
Conhecimentos	**Habilidades**	**Atitudes**
• Conteúdos • Teorias • Tecnologias • Os porquês	• Fazer, construir, escrever, executar, cortar, polir, guiar, lixar, costurar	• Estar pronto para ouvir • Ter iniciativa • Ser honesto • Ter controle emocional

2. Planos de Desenvolvimento de Competências

O Plano de Desenvolvimento de Competências é um instrumento criado dentro da organização curricular para ser utilizado pelos docentes, antes e durante o período das aulas, para sistematizar o processo de planejamento do ensino, devendo dar apoio à uma nova forma de ensinar, baseada na metodologia de desafios, na resolução de situações complexas contextualizadas, onde os alunos demonstrem a competência a partir da elaboração de produtos e/ou serviços.

Às vezes, para que o docente possa desenvolver uma competência com os alunos, é imprescindível que ele a decomponha em competências menores, o que denominamos de Elementos de Competência.

Vejamos, abaixo, o diagrama esquemático do Plano de Desenvolvimento de Competências:

<table>
<tr><td colspan="7">PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA – PDC

Unidade de Competência:

Competência:

Elemento de Competência:</td></tr>
<tr><td>Situação-Problema / Produto</td><td>Recursos p/Competência Conhec/Habil/Atitudes</td><td>R</td><td>Técnicas Didáticas</td><td></td><td>Recursos Didáticos</td><td>Indicadores de Avaliação</td></tr>
<tr><td>Contexto

Desafio

Produto</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

LEGENDA: TR = Tipos de Recursos (**C** = Conhecimento **H** = Habilidade **A** = Atitude) **T=** Tempo previsto

Estágio Supervisionado nas Empresas

A Entidade Mantenedora oferece Cursos Técnicos em Programação de Sistemas, Design Gráfico e Web, Manutenção de Máquinas e Equipamentos, Eletrotécnica, Telecomunicações, Edificações, Segurança no Trabalho, Automobilística e Manutenção em Microinformática, cuja natureza não exige a oferta de estágio supervisionado obrigatório compondo suas organizações curriculares, conforme a Legislação vigente.

A Mantenedora, de forma a permitir que seus alunos tenham mais fácil acesso ao mercado de trabalho, optou em ofertar o estágio supervisionado em todos os seus cursos, em caráter opcional, uma vez que seus alunos precisam ter a oportunidade de conviver com a realidade empresarial para adquirir experiência que melhor os habilitem para o ingresso no primeiro emprego.

Todos os concluintes receberão o respectivo Diploma de Habilitação Técnica de acordo com a Matriz Curricular, sendo uma com estágio e outra sem estágio.

O estágio supervisionado tem a duração mínima prevista na legislação e normas vigentes, podendo ser cumprido concomitantemente à realização da fase escolar do curso.

O aluno que comprovar haver exercido, por um ou mais anos, funções de competência de técnico na área ou em área afim, pode ter esta experiência aproveitada como estágio supervisionado, quando este constar da matriz curricular, tendo direito ao respectivo diploma, de acordo com a legislação vigente mediante a apresentação do respectivo relatório.

O aluno fará a opção pela matriz com ou sem estágio supervisionado, no ato da matricula, podendo ser revertido ao longo do curso de acordo com a necessidade do aluno.

VI – PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM E DE SUA EXECUÇÃO

Pilares da Avaliação Escolar

A Proposta Pedagógica como vem sendo descrita requer um novo sistema de progressão e avaliação, a ser construído e reconstruído permanentemente pelo coletivo da instituição. Os princípios explicitados a seguir configuram a avaliação a ser praticada nos Centros de Formação Profissional do SENAI DF. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional inova grandemente nesta matéria em relação à legislação anterior, abrindo caminho para uma prática bem diferente em avaliação. Ela estabelece os seguintes critérios para a avaliação: avaliação contínua e cumulativa, com prevalência dos aspectos qualitativos; possibilidade de aceleração de estudos; possibilidade de avanço nos cursos e nas séries; aproveitamento de estudos concluídos com êxito"[4] .

A função principal da avaliação é diagnóstica, visando subsidiar o docente, a equipe técnico-pedagógica e o próprio sistema no aperfeiçoamento do ensino, e também, com igual importância, visando auxiliar o aluno na organização ou reorganização de seu tempo e seu método de estudo em vista da aprendizagem. Por esta razão, ela não visa apenas a emissão de juízos sobre o aluno - o que aprendeu, o quanto não sabe do que foi apresentado em aula -, mas a adequação do trabalho pedagógico às condições dos aprendentes e, para estes, a tomada de decisões sobre seus estudos.

A avaliação, assim entendida, é parte do processo de planejamento do ensino, que inclui replanejamento, adoção de medidas diferentes ou confirmação da forma de ensinar. Ela não é algo estanque nem acontece num determinado momento, geralmente no final de um processo, mas presente durante o tempo todo do trabalho pedagógico.

Essa avaliação diagnóstica suplanta tradicionais funções exercidas aqui ou ali, de classificação, punição ou disciplinadora de comportamento e se insere no esforço de professores e alunos como instrumento de apoio na aprendizagem em todos os momentos.

---

[4] Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) Nº 9.394/96, Art. 24, V.

Enquanto fornecedora de dados para a formulação de juízos de valor sobre o processo educacional, a avaliação requer critérios objetivos, discutidos e aprovados pelo conjunto dos docentes e pela equipe técnica, com a participação dos alunos.

Evoluindo nessa experiência, é de se esperar que se crie uma cultura avaliativa dentro da qual docentes, alunos, funcionários e mantenedores avaliam, se auto-avaliam e são avaliados.

Em síntese, a avaliação encarada dessa forma é uma reflexão na e sobre a ação pedagógica, que conduz ao conhecimento cada vez mais profundo dos processos imbricados no ato de ensinar e no ato de aprender.

De acordo com os preceitos acima, a avaliação na Educação Profissional visa o alcance das competências previstas no perfil profissional para os alunos concluintes. Neste aspecto, consideram-se também os processos de adaptação e certificação, as competências adquiridas fora do contexto escolar, no trabalho e na auto-aprendizagem.

Avaliação do Ensino e da Aprendizagem

A avaliação ocupa um lugar importante no processo educativo. Está intimamente associada ao fazer cotidiano, pois no fundo ela não é outra coisa senão uma reflexão sobre a prática pedagógica, visando saber se está adequada às necessidades dos alunos, se está produzindo os efeitos esperados. Por isso, ela produz um conhecimento útil ao professor na revisão de seu trabalho, no re-planejamento, na adoção de novos meios e formas de organizar, propor e acompanhar o desenvolvimento das atividades, ou, melhor ainda, confirma o acerto e gera satisfação pelos resultados que estão sendo alcançados.

A avaliação do ensino e aprendizagem, entendida como processo contínuo e sistemático para obtenção de informações, análise e interpretação da ação educativa, deverá subsidiar as ações de todos os envolvidos nesse processo. Deve constituir-se

numa prática diária que subsidia a tomada de decisão e redirecionamento de rumos, tanto para os alunos, quanto para os docentes.

Como parte essencial do processo ensino-aprendizagem, a avaliação tem como principais funções:

- a diagnóstica, que possibilita o acompanhamento sistemático do processo de desenvolvimento de competências, visando identificar lacunas de aprendizagem e dificuldades dos alunos, de modo a redirecionar os métodos utilizados para favorecer o sucesso de cada empreendimento educacional;

- a auto-avaliação do aluno, do seu desenvolvimento e das dificuldades correspondentes ao alcance das competências traçadas dentro do curso escolhido, com a finalidade de orientá-lo quanto à melhoria de seu desempenho;

- a verificação no início, no meio e no fim, das ações realizadas pelo aluno e docente, tendo por objetivo nortear decisões sobre a qualidade do aprendizado e possibilidades de inserção do aluno no mercado de trabalho, considerando a certificação de competências adquiridas;

- a elaboração de portfólios que demonstrem a eficiência, a eficácia e a efetividade das competências adquiridas, por meio dos produtos elaborados e registro das ações/reflexões/ação do aluno e docente durante o processo ensino e aprendizagem.

Formas de Avaliação, Indicadores e Critérios

A avaliação deve ser realizada de forma organizada, respeitando os diversos saberes do aluno, tendo como finalidade trabalhar uma pedagogia que esteja preocupada com a transformação social, assumindo uma atitude ativa e nunca diretiva, compreendendo o ensino como uma forma de ajudá-lo a aprender, interagindo com ele e abrindo espaço para atividades coletivas/cooperativas, favorecendo a apropriação de conhecimentos significativos, onde:

- se priorize o saber ser, o saber conviver, o saber fazer e como fazer;

- se priorize as competências, os elementos de competências, os componentes e elementos curriculares, as estratégias e meios que possibilitem uma aprendizagem significativa;

- se observem os diferentes padrões culturais e sociais, não esperando respostas padronizadas do educando;

- se realize a contextualização das ações educacionais, buscando a integração entre os acontecimentos globalizados sociais, culturais, econômicos, políticos e aqueles que impactam na vida pessoal dos alunos;

- se permita o desenvolvimento contínuo do aluno, numa perspectiva interdisciplinar;

- se prepare o aluno para o questionamento e para a reflexão, de forma que ele possa se posicionar cooperativamente em um mundo complexo e mutável;

- se priorize a comunicação do educando versus educador seja de igual para igual, sempre numa perspectiva de comunicação horizontal, autêntica, propiciando um diálogo aberto;

A excelência do processo avaliativo está em ser útil na informação que oferece, viável na realização de sua trajetória, ética em seus propósitos e conseqüências e precisa na elaboração de seus instrumentos, portanto, o sucesso da qualidade da avaliação depende:

- do emprego de instrumentos e técnicas diversificadas, de conformidade com a natureza das competências propostas para a educação profissional;

- da preponderância dos aspectos qualitativos;

- do compromisso do educador de orientar, de instigar e ser instigado, de crescer e fazer crescer, abrindo espaço para que os alunos vivenciem com trabalho, esforço e prazer o processo de aprender, levando em consideração cada aspecto progressivo da produção do conhecimento.

O processo avaliativo se fundamenta na ação discente, por meio da observação realizada pelo docente, na elaboração de relatórios individuais dos alunos, na montagem de portfólios individuais, na resolução de situações-problema apresentadas pelo docente e/ou criadas pelos alunos, na elaboração de projetos pessoais, empresariais, pedagógicos e comunitários, enfatizando a autonomia discente.

Promoção

É considerado promovido ou concluinte de estudos, o aluno que ao final de cada unidade de competência-componente curricular, adquirir 70% de rendimento e freqüência igual ou superior a 75% dos dias letivos ou carga horária prevista.

Os docentes realizarão o acompanhamento sistemático da freqüência dos alunos nos componentes curriculares, visando alertá-los para as lacunas de aprendizagem decorrentes dessas ausências e retomada do rumo do sucesso de todos os alunos no processo educacional.

Recuperação

A recuperação é um processo dinâmico e que respeita a individualidade do educando em suas reais possibilidades, aptidões e interesses, e deve ser entendida como orientação contínua de estudos e criação de novas situações de aprendizagem. Ocorre de forma periódica, por meio de atividades diversificadas, presenciais ou a distância, nos ambientes pedagógicos, onde o educador criará novas situações desafiadoras, dando atendimento ao educando que dele necessitar.

A recuperação poderá ocorrer nos seguintes momentos:

1 – Em paralelo com o desenvolvimento da Unidade de Competência - caso a competência em que não alcançou bom rendimento seja pré-requisito para as demais competências da Unidade de Competência. Nesse caso, as atividades de recuperação deverão ser iniciadas imediatamente ao término do desenvolvimento da competência.

2 - Ao final da Unidade de Competência - caso o aluno não tenha sedimentado alguma competência desta Unidade, e não atingido os 70% globais, mínimo de rendimento exigido.

- Este caso só se aplica para recuperação de competências não atingidas que não sejam pré-requisito para as competências dentro de uma mesma Unidade de Competência, respeitando a freqüência mínima de 75%.

Progressão Parcial com Dependência

Esgotados os esforços para a recuperação, o Conselho de Classe decide sobre a Progressão Parcial com Dependência, desde que o aluno tenha 75% de freqüência.

Excepcionalmente o Centro de Formação Profissional admitirá a Progressão Parcial com Dependência, desde que sejam garantidos o aproveitamento e a formação do aluno, sujeito a todos os critérios contidos no Regimento Escolar.

A progressão com dependência será permitida caso o aluno fique retido em até dois componentes curriculares de uma Unidade de Qualificação-Módulo, desde que respeitados os pré-requisitos estabelecidos. O aluno deverá freqüentar o componente curricular em horário contrário ao se curso, ou desenvolver atividades curriculares que permitam suprir as deficiências de sua aprendizagem no respectivo componente curricular em dependência, devendo cumprir a dependência até o final do módulo seguinte

Caso o aluno não cumpra a dependência no prazo estipulado, o mesmo não poderá matricular-se no módulo seguinte.

Os Centros de Formação Profissional só concebem a retenção em até dois componentes curriculares, na excepcionalidade, isto é, quando todas as intervenções possíveis forem esgotadas, envolvendo os alunos e as suas famílias.

Essa retenção excepcional depende de parecer do Conselho de Classe.

Critérios de Aproveitamento de Estudos, Conhecimentos e Experiências

Nos cursos presenciais podem ser aproveitadas, para prosseguimento ou conclusão de estudos, as competências adquiridas em outras instituições credenciadas.

Podem ser aproveitadas nos itinerários dos cursos, as competências adquiridas em situação de trabalho, sem escolaridade formal, desde que se proceda a adaptação com as competências integrantes do perfil profissional;

Pode haver aproveitamento de unidades de qualificação, cursadas em uma habilitação específica, para obtenção de nova habilitação, caso esta faça parte do seu itinerário profissional, sendo realizada a adaptação necessária;

Os casos não previstos no Regimento Escolar serão analisados pelo Centro de Formação Profissional para as devidas providências.

O aluno que, por experiência profissional ou vivência prática, considerar-se capacitado em um determinado conteúdo pode requerer aproveitamento de estudos em Componentes Curriculares correlatos.

O aluno de que trata este artigo deve ser submetido a “Exame de Capacitação”, devendo obter no mínimo a nota de aprovação estabelecida no Regimento Escolar.

Para efeito de registro na documentação escolar, serão admitidas as seguintes nomenclaturas:

I – Promovido – P;

II – Retido – RT;

III – Em recuperação - R;

IV – Progressão parcial com dependência – PD.

Certificados e Diplomas

Àqueles que concluírem o currículo de Aprendizagem será entregue um certificado de qualificação profissional de nível básico ou de nível técnico, em conformidade com o itinerário profissional escolhido;

Àqueles que concluírem programas de Educação Continuada receberão certificados com registro da duração do curso e as competências profissionais adquiridas;

Àqueles que concluírem os componentes curriculares de cada Unidade de Qualificação do itinerário profissional dos Cursos Técnicos de nível médio, será conferido o respectivo certificado de qualificação de nível técnico, acompanhado de histórico escolar;

Àqueles que concluírem o conjunto de Unidades de Qualificação/Módulo, correspondente à Habilitação Profissional de Nível Técnico, de acordo com a Matriz Curricular escolhida, e comprovarem a conclusão do Ensino Médio, será conferido o diploma de Técnico da respectiva área, com validade nacional.

VII – ESTRATÉGIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO: RECURSOS FÍSICOS, DIDÁTICO-METODOLÓGICOS, PESSOAL DOCENTE, DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS E DE APOIO.

1 - RECURSOS FÍSICOS

Os Centros de Formação Profissional oferecem instalações adequadas para o desenvolvimento dos programas de educação profissional, conforme discriminado nos planos de cursos.

2 - ESTRATÉGIAS DIDÁTICO-METODOLÓGICAS

Em consonância com os requerimentos legais e científicos, o novo modelo de desenho curricular foi criado pelo coletivo dos Centros de Formação Profissional e Entidade Mantenedora, em parceria com Comitês Técnico Setoriais cujos objetivos, atribuições e composição cita-se abaixo.

2.1 - Os Comitês Técnico-Setoriais

Atendendo aos requerimento legais que preconizam a criação de um fórum tripartite - escola, empresas e trabalhadores - na definição dos perfis profissionais de conclusão do Cursos de Formação Profissional, por competências, oferecidos, o SENAI criou e implementou os Comitês Técnicos Setoriais, com a estrutura abaixo descrita. Essa metodologia foi elaborada pelo Departamento Nacional do SENAI e disseminada a todos os Departamentos Regionais para utilização em seus cursos antigos e novos, devidamente reformulados e/ou criados de acordo com os novos insumos legais.

2.1.1 - Objetivo do Comitê Técnico Setorial

O Comitê Técnico Setorial é um fórum consultivo criado para discussão de assuntos referentes aos nexos entre a educação e o trabalho nos diferentes setores industriais, agregando profissionais de diversos segmentos internos e externos ao SENAI, cuja vivência profissional e visão de futuro contribuem para orientar a tomada de decisões no que se refere às ações de Educação Profissional.

O objetivo do Comitê Técnico Setorial é contribuir para a identificação e atualização permanente das competências profissionais dos trabalhadores, responsabilizando-se particularmente pelo estabelecimento *dos perfis profissionais* correspondentes às Qualificações demandadas, dentro dos segmentos industriais atendidos pelo SENAI.

O Comitê Técnico Setorial possui caráter estritamente *técnico,* sendo despido de quaisquer conteúdos políticos.

2.1.2 - Objetivos especiais

- Definir perfis profissionais do trabalhador industrial, baseados em competências;

- Definir itinerários ocupacionais com base nos perfis traçados;

- Definir parâmetros que permitam avaliar o desempenho, considerando, além dos aspectos práticos, o referencial teórico que propicia qualidade na execução;

- Definir normas para certificação profissional.

Não é objetivo do Comitê realizar pesquisas, mas apoiar-se em conhecimentos já produzidos a fim de subsidiar sua atividade principal, qual seja, o estabelecimento do perfil profissional. Para tanto, pode fazer uso de filmes, textos, dados de pesquisa, do acervo documental do SENAI e de outros materiais de interesse (CNAE/IBGE, CBO/MTE,etc).

Deve-se ressaltar que, em virtude da ausência atual de mecanismos de compatibilização em nível nacional dos perfis profissionais criados, o âmbito de atuação do Comitê Técnico Setorial é estadual.

2.1.3 - Composição do Comitê Técnico Setorial

Será formado, em primeira instância, com base nos domínios de referência dos Centros de Formação Profissional locais, que detenham o domínio tecnológico do setor em estudo.

2.1.4 - Participantes

Para que atenda ao seu objetivo, sugere-se que o Comitê seja composto de:

- 01 Representante do SENAI Departamento Regional;

- O Diretor do Centro de Formação Profissional;

- 01 Secretário (sugere-se que um dos membros do Comitê assuma o papel de secretário);

- 03 representantes da área técnica de empresas do setor tecnológico em estudo (preferencialmente representantes com perfil técnico de gestão da produção);

- 01 especialista (no setor tecnológico em estudo) do Centro de Formação Profissional;

- 01 especialista (no setor tecnológico em estudo) do meio acadêmico;

- 02 especialistas em Educação Profissional do SENAI (um do Departamento Regional e um do Centro de Formação Profissional);

- 01 técnico representante de sindicato patronal;

- 01 técnico representante de sindicato trabalhista;

- 01 técnico representante de associações de referência técnica do segmento (quando houver); e

- 01 técnico representante de cada um dos órgãos do poder público ligados às áreas de Trabalho, Indústria, Educação ou Ciência e Tecnologia (quando houver).

Se possível, observar a diversidade de empresas existentes, principalmente entre grandes, médias e pequenas.

Caso o Departamento Regional possua setor de pesquisa, faz-se desejável a participação de técnico de pesquisa no Comitê.

A presença dos dois técnicos em Educação é importante, pois a elaboração do desenho pedagógico depende diretamente do estabelecimento do perfil profissional.

Podem ser constituídos Comitês Especiais, caso necessário, dada a peculiaridade da área, de acordo com o contexto em que se pretenda inseri-los. Não obstante, deve-se levar em consideração que um Comitê excessivamente ampliado pode conduzir à dispersão e à lentidão dos trabalhos. Da mesma forma, um Comitê muito reduzido pode não ser representativo. Deve-se primar, portanto, por uma composição enxuta, capaz de atuar com eficiência.

É possível realizar reuniões sem a presença de alguns dos representantes do Comitê. No entanto, é imprescindível que haja sempre a participação de pelo menos dois representantes da área técnica de empresas do setor tecnológico em estudo.

Caberá ao Comitê a decisão de, eventualmente, substituir membros participantes, em casos justificáveis de dificuldade de participação regular nas atividades. Não está excluída a possibilidade de recondução dos participantes.

Todos os participantes receberão uma declaração de titularidade, emitida pela Direção Regional do SENAI, com validade de um ano, por sua participação no Comitê.

2.1.5 - Atribuições

2.1.5.1 - Da coordenação

A coordenação do Comitê deverá ser exercida pelo diretor do Centro de Formação Profissional de referência para o segmento tecnológico em questão (ou por representante por ele designado) e terá por atribuições:

- Negociar com as instituições (empresas, entidades patronais e sindicais, universidades, etc.) a participação no Comitê e a indicação de participantes, os quais devem ter perfil técnico compatível e facilidade de expressão verbal, além de capacidade de trabalho em grupo, experiência profissional no setor tecnológico em questão e visão sistêmica desse setor no âmbito local;

- Oficializar a participação das instituições envolvidas por meio de correspondência adequada a esse fim;

- Providenciar, com a Direção Regional, a Portaria de Designação dos Titulares do Comitê;

- Promover, convocar e coordenar as reuniões;

- Eleger o secretário do Comitê;

- Sugerir, em conjunto com os membros do Comitê, dinâmicas adequadas às reuniões;

- Encaminhar aos setores competentes as sugestões do Comitê;

- Apoiar as equipes técnico-pedagógicas na construção do desenho pedagógico dos programas de Educação Profissional, com base nos perfis profissionais elaborados pelo Comitê;

- Definir, em conjunto com o Comitê, o planejamento de atividades e o cronograma de reuniões; e

- Realizar, em parceria com o Grupo Técnico Executivo do Projeto, o controle de qualidade para garantir que os procedimentos definidos sejam adequadamente seguidos.

2.1.5.2 - Dos especialistas do SENAI

Os especialistas do SENAI (técnicos da área de Educação e representante do Departamento Regional) têm por atribuições:

- Preparar as equipes do SENAI para a instalação do Comitê

- Assumir a coordenação metodológica do Comitê;

- Assumir a coordenação pedagógica do Comitê; e

- Acompanhar o trabalho do Comitê com vistas à construção do desenho pedagógico dos programas de Educação Profissional, com base nos perfis profissionais elaborados, em parceria com especialistas do Centro de Formação Profissional.

2.1.5.3 - Dos especialistas da área tecnológica em estudo

A esses especialistas caberá:

- Sugerir alternativas que permitam o aprofundamento do conhecimento na área de atuação do Comitê;

- Identificar e diagnosticar tendências relativas ao setor, ao tipo de formação necessária e a perspectivas futuras;

- Sinalizar os impactos causados pelas transformações tecnológicas e organizacionais no setor e seus reflexos no desempenho profissional;

- Contribuir para a análise do mercado de trabalho, identificando perfis profissionais — levando em conta atividades, funções, responsabilidades, grau de autonomia e comportamentos necessários — considerando o entorno profissional; e

- Aprovar os perfis profissionais estabelecidos.

2.1.5.4 - Do secretariado

Cada Comitê deverá contar com um secretário, designado pelo Coordenador, que se responsabilizará por:

- Elaborar as pautas das reuniões;

- Elaborar as memórias técnicas das reuniões e divulgá-las a todos os participantes;

- Providenciar e enviar material necessário ao trabalho dos membros do Comitê no intervalo de uma reunião e outra; e

- Reforçar a participação dos membros do Comitê, utilizando diversos meios, como carta, correio eletrônico e contato telefônico e pessoal.

Para análise dos cursos técnicos que se pretende reformular e implantar, foram constituídos cinco Comitês, a saber:

- Automobilística junto com o SINDIREPA - Sindicato das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do DF;

- Manutenção em Microinformática, Informática, Eletrotécnica e Telecomunicações junto com o SINFOR - Sindicato da Indústria da Informática do DF e SINDELETRO - Sindicato das Industrias de Reparação ou Manutenção de Máquinas, Aparelhos e Equipamentos Elétricos e Eletrônicos do DF;

- Edificações e Segurança do Trabalho junto com o SINDUSCON - Sindicato da Indústria da Construção Civil do DF;

O cerne da mudança contida no novo modelo curricular está na substituição da metodologia de desenvolvimento de conteúdos pela metodologia de construção de competências.

2.2 - Modelo de Ensino Elaborado por Competência

Competência

A questão das competências sempre esteve presente nas questões relacionadas com o mundo do trabalho. Quando se escolhia uma profissão, buscava-se intuitivamente verificar se a profissão escolhida era compatível com as próprias competências. Mais tarde, chegou o momento de selecionar um candidato para determinada tarefa. Ficava muito claro qual era esta tarefa e a etapa seguinte foi verificar que tipo de competências o futuro executor precisaria ter.

"Antigamente, valorizava-se a experiência funcional/cronológica. O profissional era apresentado assim "este é o Marcelo, diretor da empresa X, há mais de 10 anos". Esta era a moeda vigente à época. Hoje, a moeda de avaliação dos profissionais é outra, foi substituída pelo seu conjunto de competências. Quando se fala de um profissional, o que se ressalta são suas qualidades/competências", explica o consultor Luiz Carlos Cabrera, prof. da Fundação Getúlio Vargas.

Existem vários conceitos para Competência:

"Competência é uma qualidade que o indivíduo tem e que é percebida pelos outros. Não adianta você ter determinadas competências, é preciso que as outras pessoas reconheçam que essas competências existam em você. E elas são dinâmicas: mudam, evoluem, são perdidas, são ganhas".

Para Hugo Nisembaum, competência é a "integração de habilidades, conhecimentos e comportamentos, manifestados pelo desempenho das pessoas. Vai além de características comportamentais".

Para o SENAI DF competência é:

***"A capacidade de mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes na resolução de situações complexas do contexto pessoal, profissional ou social"*.**

Um exemplo de competência: "Estabelecer alianças e parcerias, para aplicação na função de vendedor". Para se conseguir isso, é necessário ter habilidade de construir relacionamentos, de negociar, de liderar, etc. É uma competência composta de muitos ingredientes.

Os novos currículos dos cursos do SENAI foram elaborados a partir da construção de competências, relacionadas às bases tecnológicas, metodológicas organizativas e sociais de cada ocupação.

2.3 - Os perfis profissionais

É fundamental, na atualidade, que cada ação educativa deixe claro desde cedo quais as características do profissional que ela deseja formar. Isso dá à comunidade condições de solicitar do sistema escolar uma intervenção possível de ser realizada, bem como possibilita a avaliação dos processos em questão.

A definição do perfil dos profissionais se dá pela determinação das competências profissionais que deverão vir a compor o ser do trabalhador, então em formação. Essas competências acabam, pois, por descrever o perfil profissional com o qual se está trabalhando, no sentido em que apontam para as capacidades que o indivíduo deve demonstrar quando em situações de trabalho concretas.

Assim, as competências básicas profissionais são aquelas capacidades que tornam o sujeito apto a atuar no mercado de trabalho de sorte a ter sucesso – ou seja, tornam-no capaz de atender às demandas, tanto no que diz respeito às decisões mais imediatas e corriqueiras quanto naquilo que se refere às tomadas de decisão em situações extraordinárias.

Assim, os trabalhadores precisam ser capazes de: dominar o saber técnico de sua área de atuação; atuar como vetor de sintonia e coordenação no momento das ações;

integrar-se ao local de trabalho na sua multiplicidade, interagindo e dinamizando as relações sociais e funcionais; ser capaz de dar respostas produtivas aos desafios inesperados. Finalmente, espera-se que o trabalhador seja capaz de pensar tanto indutiva quanto dedutivamente, ou seja, que ele seja capaz de pensar tanto do particular para o geral quanto do geral para o particular.

O que se espera, então, do homem contemporâneo, face a tantas questões novas que marcam seu tempo, colocam-no como alguém capaz de:

- Entender-se como parte do empreendimento ao qual está ligado;
- Enfrentar cada dia como um momento de aprendizagem;
- Tomar decisões observando as implicações imediatas e mais distantes de seus gestos;
- Comunicar-se com parceiros os mais diferentes na busca dos interesse comuns;
- Sentir-se cidadão na medida em que atua qualificadamente no seu ofício;
- Posicionar-se de maneira crítica e construtiva frente aos desafios do cotidiano;
- Saber utilizar diferentes fontes de informação e recursos tecnológicos para adquirir e construir conhecimento.
- Atuar de forma inovadora e empreendedora, propondo e gerindo seu próprio negócio.

Como exemplo de perfil profissional apresenta-se, a seguir, o de Técnico em Automobilística, para demonstrar os caminhos que precisam ser seguidos pela instituição sempre que desejar ofertar um curso novo. O perfil das demais Habilitações encontram-se especificados em seus respectivos Planos de Curso.

Perfil Profissional de conclusão dos egressos do curso

Caracterização da área segundo as Diretrizes Curriculares de Educação Profissional do MEC.

Compreende atividades de projetos, comercialização, implantação, operação, manutenção e remanufatura de sistemas: mecânicos, elétricos, eletrônicos, hidráulicos e pneumáticos automotivos.

Perfil da Habilitação Técnica – Técnico em Automobilística

Profissional com competência para planejar e implementar ações de manutenção dos sistemas elétricos/eletrônicos, mecânicos, hidráulicos e pneumáticos automotivos de veículos leves, médios e pesados, utilizando ambientes de reparação, com equipamentos adequados a cada sistema, apoiados por especificações técnicas de montadoras, fabricantes de equipamentos e componentes integrados, para análise do comportamento e reparo dos sistemas automotivos, bem como para utilizar de forma adequada e segura os recursos materiais e humanos colocados à disposição.

Perfil da 1º Qualificação : Eletricista de Automóveis

Profissional com competência para planejar e implementar ações de manutenção dos sistemas elétricos e eletrônicos, automotivos de veículos leves, médios e pesados, utilizando ambientes de reparação, com equipamentos adequados a cada sistema, apoiados por especificações técnicas de montadoras, fabricantes de equipamentos e componentes integrados, para análise do comportamento e reparo dos sistemas automotivos, bem como para utilizar de forma adequada e segura os recursos materiais e humanos colocados à disposição.

Perfil da 2º Qualificação: Mecânico de Automóveis

Profissional com competência para planejar e implementar ações de manutenção dos sistemas elétricos/eletrônicos, mecânicos, hidráulicos e pneumáticos automotivos de veículos leves, utilizando ambientes de reparação, com equipamentos adequados a cada sistema, apoiados por especificações técnicas de montadoras, fabricantes de

equipamentos e componentes integrados, para análise do comportamento e reparo dos sistemas automotivos, bem como para utilizar de forma adequada e segura os recursos materiais e humanos colocados à disposição.

Perfil da 3º Qualificação: Mecânico de Veículos Diesel

Profissional com competência para planejar e implementar ações de manutenção dos sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos automotivos de veículos, médios e pesados, utilizando ambientes de reparação, com equipamentos adequados a cada sistema, apoiados por especificações técnicas de montadoras, fabricantes de equipamentos e componentes integrados, para análise do comportamento e reparo dos sistemas automotivos, bem como para utilizar de forma adequada e segura os recursos materiais e humanos colocados à disposição.

Unidades de Competência que compõem o perfil do técnico

Módulo I: Eletricista de Automóveis

Unidades de Competências:

1. Ler, interpretar e redigir os mais diversificados tipos de textos, sobretudo os da área técnica e administrativa, assim como aprender a ouvir e a comunicar idéias de forma oral e escrita e com a linguagem apropriada para o contexto comunicativo, de modo a desenvolver a atuação em equipe de forma eficaz e articulada para a consecução dos objetivos institucionais.

2. Desenvolver habilidades e atitudes, integrando os processos mentais do pensar, sentir e agir, criando relacionamentos pautados em decisões éticas e estéticas, mediados por modelos comportamentais adequados à adaptação social, advindos do conhecimento do comportamento humano, sua dinâmica e modalidades, identificando informações e competências relevantes que orientam as estratégias, a liderança e a tomada de decisões, expandindo a capacidade de autogestão para responder às novas demandas e necessidades das organizações, ajudando a criar um clima organizacional de maior segurança e crença no êxito futuro, impregnando a consciência da necessidade da aprendizagem vitalícia.

3. Elaborar e formatar textos, tabelas, planilhas eletrônicas, gráficos, fluxogramas, apresentações, utilizando ferramentas básicas de informática, estruturando dados e informações que dinamizem a organização pessoal e profissional aplicados ao processo produtivo.

4. Buscar, coletar, analisar e tratar informações para a realização de estudos e pesquisas, utilizando habilidades técnico-metodológicas e meios impressos, verbais ou eletrônicos que resultem por dinamizar o processo investigativo e de construção da aprendizagem significativa.

5. Realizar diagnóstico de circuitos elétricos automotivos, utilizando literatura técnica, instrumentos, ferramentas especiais, observando normas de segurança do trabalho e ambientais, facilitando a interpretação dos diversos sistemas embarcados automotivos;

6. Montar, instalar, configurar, pôr em funcionamento e efetuar manutenção em circuitos, equipamentos, dispositivos e aparelhos eletrônicos analógicos e lineares de acordo com literatura técnica, utilizando ferramentas, instrumentos, manuais, catálogos e equipamentos específicos, cumprindo normas vigentes dentro dos padrões de qualidade e segurança física, patrimonial e ambiental.

7. Montar, instalar, configurar, pôr em funcionamento e efetuar manutenção em circuitos, equipamentos, dispositivos e aparelhos eletrônicos digitais, de controle e processamento, de acordo com documentação técnica, utilizando ferramentas, instrumentos, manuais, catálogos e equipamentos específicos, cumprindo normas vigentes dentro dos padrões de qualidade e segurança física, patrimonial e ambiental.

8. Realizar manutenção no sistema de partida e carga, utilizando literatura técnica, instrumentos, ferramentas genéricas e específicas, observando normas de segurança do trabalho e ambientais, diagnosticando os sistemas, buscando resolver os inconvenientes, restabelecendo o funcionamento, garantindo a reposição de cargas, armazenamento e a partida inicial do veículo;

9. Realizar manutenção nos sistemas de iluminação e sinalização luminosa/sonora, utilizando literatura técnica, instrumentos de medição e regulagem, ferramentas genéricas e específica, observando normas de segurança de trânsito, diagnosticando os sistemas responsáveis pelo controle da iluminação/sinalização, buscando resolver os inconvenientes, promovendo a segurança necessária a condução do veículo;

10. Realizar manutenção no sistema de limpador do pára-brisa/vidro traseiro e desembaçador térmico, utilizando literatura técnica, instrumentos, ferramentas genéricas e específicas, diagnosticando os diversos sistemas, garantindo uma boa visibilidade e segurança ao dirigir sob chuva;

11. Realizar manutenção nos sistemas eletromecânicos das portas e retrovisores elétricos, utilizando literatura técnica, instrumentos, ferramentas genéricas e específicas, diagnosticando os sistemas, buscando resolver os inconvenientes, promovendo maior comodidade e segurança aos usuários;

12. Realizar manutenção no sistema de ar condicionado veicular e desembaçador do pára-brisa, utilizando literatura técnica, instrumentos, ferramentas genéricas e específicas, diagnosticando e reparando os circuitos eletromecânicos, observando normas ambientais, condicionando um ambiente climatizado e com boa visibilidade;

13. Realizar manutenção no sistema de segurança passiva (Air - Bag e cintos pré-tensionadores etc.), utilizando literatura técnica, instrumentos, equipamentos de diagnóstico, rastreando os diversos sensores, atuadores e centrais de comandos, buscando a conformidade do sistema e ampliando a segurança do usuário;

14. Realizar instalação e manutenção no sistema de áudio automotivo, utilizando literatura técnica, instrumentos, ferramentas genéricas e específicas, materiais específicos de instalação e manutenção do sistema, promovendo uma harmonia entre o áudio e o habitáculo veicular;

15. Realizar manutenção no sistema de alarme e anti-furto, utilizando literatura técnica, instrumentos, equipamentos de diagnóstico, mapeando as irregularidades e restabelecendo o funcionamento, ampliando a segurança patrimonial do veículo.

Os demais módulos seguem a mesma formatação do módulo descrito a cima.

2.4 - Procedimentos Didáticos que podem ser utilizados:

Considerando que a metodologia do SENAI DF preconiza a criação e apresentação de situações-problema e, como não se pretende direcionar a ação docente, dando-lhes liberdade para escolher os procedimentos didáticos e os produtos que desejam implementar em cada unidade de competência, na Proposta Pedagógica estão sendo inseridas listagens de procedimentos didáticos e produtos, como subsídios, sem a pretensão de esgotamento.

- Estudo de caso;
- Resolução de problemas apresentados pelo professor;
- Resolução de problemas criados pelo aluno;
- Elaboração de projetos de cunho pessoal;
- Elaboração de projetos de natureza didática;
- Elaboração de projeto de criação de uma empresa;
- Elaboração de projeto de cunho comunitário;
- Realização de visitas técnicas;
- Realização de entrevistas;
- Realização de pesquisas de campo;

- Elaboração de produtos específicos da área;
- Desenvolvimento de seminários;
- Palestra com especialistas;
- Aula expositiva;
- Criação e apresentação de palestras pelos alunos;
- Elaboração de diagnóstico interno;
- Elaboração de diagnóstico externo;
- Elaboração de orçamento;
- Elaboração de relatório;
- Participação em oficinas simuladas;
- Participação em oficinas reais;
- Estudo dirigido;
- Participação em dinâmicas de grupo;
- Criação, desenvolvimento pelos alunos de dinâmicas de grupo;
- Elaboração de portfólio;
- Estudo de materiais didáticos a distância;
- Execução de trabalhos realizados a distância;
- Elaboração de texto didático;

- Elaboração de documentos oficiais;
- Elaboração de planilhas diversas;
- Elaboração de gráficos;
- Interpretação de desenhos técnicos;
- Utilização de softwares básicos de edição;
- Interpretação de textos técnicos;
- Execução de experimentos em laboratórios;

2.4.1 - Produtos que podem ser desenvolvidos durante os cursos:

- Planilhas de custos;
- Demonstrativo de composição de preços;
- Interpretação de textos técnicos em Português e Inglês;
- Projeto de desenvolvimento pessoal;
- Projeto de desenvolvimento comunitário;
- Projeto de desenvolvimento de kits didáticos;
- Projeto de criação de empresas;
- Código de ética da turma, Planos de trabalho, Relatórios;
- Pareceres técnicos e resenhas de livros técnicos e outros;
- Contrato de Aprendizagem dos alunos;

- Contrato de Convivência;
- Desenho e interpretação de esquemas;
- Leiautes;
- Soluções de problemas técnicos;
- Orçamento, roteiros;
- Slides em Power Point;
- Transparências e outros.

2.5 – Orientações Metodológicas para a Solução de Problemas

Aproveitando a contribuição do MEC/SEMTEC, considerando que a metodologia preconizada pelo SENAI/DF apóia-se primordialmente na criação/solução de problemas e elaboração de projetos, descrevem-se abaixo, os passos necessários ao processo de solução de problemas, apreendidos na obra "A Solução de Problemas", de Juan Ignacio Pozo. [5]

I – Compreensão do Problema – Aquisição de Informações - Busca e Coleta – Seleção de Informações

a) Qual é o problema? Quais são os dados informados?

b) Poderia enunciar o problema de outra forma sem alterar sua essência? Poderia, então, apresentá-lo de forma diferente?

c) Já encontrou um problema semelhante antes? Como foi resolvido? Há algo que possa utilizar dessa experiência, com ganhos agora? Pode ser usado o mesmo método? Obteria o mesmo resultado? Pode modificar esse método?

[5] Adaptado de POZO, Juan Ignácio – A Solução de Problemas –Ed.Artemed – RS (Contribuição do MEC- SEMTEC – CGEP)

d) Como outros solucionaram problema similar a este? Que resultados conseguiram? O que aprender com eles?

e) Que conhecimentos prévios são necessários para resolvê-lo? O que observar que ajudará para a solução? O que examinar? Fazer isso, antes de prosseguir.

f) Que outras informações são necessárias para resolver satisfatoriamente esse problema? Quais as fontes? Onde conseguir? Realizar isso, antes de prosseguir.

g) Que conhecimentos precisam ser aprofundados e/ou memorizados, se for o caso? Quando estudar, pesquisar? Realizar isso, antes de prosseguir.

h) Pode ser subdividido em problemas menores? Pode resolver por partes, se for o caso?

i) Poderia imaginar um problema análogo um pouco mais acessível, caso isto ajude? Pode resolvê-lo? Pode transferir essa solução para o problema que tem de resolver?

Registrar todas as observações e conclusões importantes dessa etapa procedimental.

II – Análise e Interpretação das Informações

a) Para a solução de um problema como este, há alguma metodologia orientadora que conheça e que seja confiável do ponto de vista científico, tecnológico, pedagógico ou metodológico? Se não conhece nenhuma referência, passe para o item "i", adiante.

b) Se há alguma metodologia orientadora, analise-a agora passo a passo.

c) Como interpreta essa referência metodológica? Entende todas as indicações que a integram? Há algo nessa metodologia que é preciso estudar mais? Caso sim, faça isto sem postergar ou defina quando o fará.

d) Pode aplicar essa referência metodológica a uma situação real? Como prevê o resultado dessa aplicação?

e) Que etapas ou partes dessa referência metodológica são mais críticas ou requerem mais atenção? A quais detalhes deve-se ficar atento?

f) Essa referência ajuda a resolver o seu problema? No todo ou em parte? Precisa ser feita alguma alteração ou adaptação nessa referência para aplicá-la ao seu problema?

g) Poderia encontrar solução mais criativa? Em que inovar?

h) O que mais você acrescentaria para a solução completa do problema? Passe para o item ”k“ , abaixo.

i) Caso não conheça nenhuma referência que se aplique ao seu problema, que solução deve ser dada? Revise as respostas dadas ao item “a” e verifique que elementos podem ser aproveitados para solucionar satisfatoriamente seu problema. Observe mais. Pesquise. Entreviste outras pessoas. Troque idéias com especialistas e com outros colegas. Visite locais (diversos, se possível) onde esse problema surge com freqüência e verifique que soluções são dadas. Compare as soluções. O que faz diferença? Que novos conhecimentos adquiriu ou são necessários para a solução que precisa dar?

j) Volte aos itens “f” , “g” e “h” acima .

k) Pode fazer inferências preditivas (conseqüências) ou dedutivas, a partir da solução que está planejando?

l) Após essas inferências, há ajustes a fazer na solução que está prevendo? Isso requer outros conhecimentos, quais? Caso sim, pesquise, estude, aproprie-se antes de prosseguir.

m) Ordene agora todos os elementos já disponíveis, para ter clareza da solução que dará ao problema. Consideras suficientes?

Registrar todas as observações e conclusões importantes dessa etapa procedimental.

III – Compreensão e Organização Conceitual das Informações para Solucionar o Problema

a) Que compreensão tem de cada elemento e/ou conhecimento adquirido até aqui?

b) Que conceitos estão implícitos e/ou explícitos? Domina todos eles? Sabe discuti-los? Explicá-los?

c) Que redes lógicas podem ser estabelecidas, a partir das informações, conhecimentos e conceitos identificados?

d) Reunindo as informações coletadas, os conceitos apropriados e as redes lógicas estabelecidas, qual, então, é a melhor solução para o problema?

e) Como pode expressá-la?

f) Comparar o resultado obtido com o que desejava obter: Satisfaz? E comparando-se com os resultados que outros obtiveram ao solucionar problemas similares, essa solução alcançada é melhor? Em quê?

g) É seguro, confiável esse resultado?

h) Resultado final é inovador? Precisaria ser? Tem qualidade? Os custos são compatíveis com os benefícios?

i) A solução encontrada é satisfatória? Há o que rever? Refazer?

IV - Comunicação dos Resultados

a) Como comunicar o resultado, ou seja, o problema solucionado? A quem? Quando? Que linguagens utilizar?

b) Oralmente como fazer? Como apresentar? Como justificar e defender o resultado alcançado? Que técnicas e recursos expressivos utilizar?

c) Como comunicar por escrito? Qual a técnica mais adequada? São necessários recursos de programação visual para comunicar melhor? E recursos computacionais? gráficos e esquemas ilustrativos ajudam? Outros, quais?

d) Como difundir os resultados?

Após essas decisões, preparar a comunicação dos resultados.

3 – PESSOAL DOCENTE

Para ministrar os diversos componentes curriculares da organização curricular deste curso, são admitidos docentes, de acordo com a seguinte ordem preferencial e nos termos da legislação vigente:

- Licenciados – licenciatura plena ou programa especial de formação na área profissional objeto do curso ou no correspondente componente curricular;

- Na falta de licenciados, os graduados na correspondente área profissional, com a devida autorização do órgão competente

- Na falta de graduados em nível superior na área específica, graduados em outras áreas, com comprovada experiência profissional na área correspondente ao curso, com a devida autorização do órgão competente;

- Na falta de graduados, técnicos de nível médio na área do curso, com experiência comprovada na área, com a devida autorização do órgão competente;

- Na falta de profissionais de nível técnico com comprovada experiência, outros reconhecidos por sua experiência profissional na área, com a devida autorização do órgão competente.

Os docentes deverão apresentar currículo e comprovação da experiência profissional relacionada ao componente curricular que irá ministrar, para análise do Centro de Formação Profissional.

São admitidos para os diversos componentes curriculares, preferencialmente docentes que tenham sólida experiência profissional. Caso esses docentes não tenham formação pedagógica, essa será proporcionada pelo SENAI/DF, em Programa de Formação de Formadores e em Programa de Capacitação em Serviço.

3.1 - O Papel do Docente e sua Capacitação Permanente

Repensar a educação a partir das novas realidades e dos desafios que elas colocam para a educação atual é uma exigência da nova era, pois as mudanças introduzidas pelos sistemas de ensino, na tentativa de responder a esses desafios do presente, não têm sido satisfatórias, deixando de lado um fator fundamental neste processo que é o docente, seu potencial criativo e seu conhecimento da realidade do ensino."[(6)]

Como sugestões de novos estudos que possam trazer contribuições à temática explorada neste parágrafo, podemos destacar: a exploração dos aspectos organizativos e culturais que configuram a formação de docentes frente às novas tecnologias da informação; o conhecimento elaborado a partir de reflexões em torno das atividades de formação de professores já realizados; a exploração do potencial da telemática para promover atividades de formação que desenvolvam nos docentes o papel de profissionais reflexivos.

A formação continuada é um desafio, dos tantos que o mundo contemporâneo nos coloca, a ser enfrentado com vigor e eficiência. Assumi-lo significa aceitar a tese de que o profissional nunca está pronto, e que a aprendizagem não acontece em um único momento da vida, mas ao longo de toda a existência – em face tanto do progresso das técnicas e dos processos produtivos (de bens em geral, mas também de conhecimento) quanto do desejo natural no ser humano de superar-se.

---

[6] MERCADO, Luiz Paulo Leopoldo. Formação Continuada de professores a Novas Tecnologias. Edufal, 1999, página 162.

Ora, o mundo contemporâneo é caracterizado por uma revolução tecnológica, que afeta o conhecimento e a sociedade como um todo, apontando para mudanças nas maneiras que os profissionais são formados como tais e como são aproveitados no mercado de trabalho. A sociedade vive, pois, grandes tendências de mudanças características do mundo contemporâneo: o desenvolvimento tecnológico das áreas de informática juntamente com as telecomunicações, que afetam diretamente a produção, socialização e exploração do conhecimento e de seus novos espaços, exigindo novas competências e formação continuada de profissionais. Outra tendência é a globalização da economia, facilitada pelas telecomunicações, permitindo conhecer e viver, em tempo real, os acontecimentos de todas as partes do mundo.

Assim, vivemos em uma realidade caracterizada pelo aumento exponencial do volume de informações que diariamente se produzem e transmitem no universo. Em um só dia, elabora-se e distribui-se um volume de dados maior que o que uma pessoa pode assimilar ou dar sentido em toda a sua vida. As soluções aos problemas do dia-a-dia, então, devem ser buscadas pelo novo sujeito em função de cada realidade, de cada contexto, mas tendo como referência um mundo cada vez mais globalizado e interdependente, no qual os desafios sejam enfrentados pelos indivíduos e pelos governos, como uma responsabilidade que exige preparo contínuo.

A educação continuada é a base fundamental dos modos de inserção legítimos, no contexto, na medida em que os problemas colocados ao ser humano de todo o mundo estão em constante transformação e redimensionamento – e também sofrem reciclagens as respostas e as demandas sociais. A cada dia surgem novos questionamentos e novos impasses, sendo fundamental que se saiba como enfrentar um mundo em constante mutação, em constante movimento.

Os modelos de educação centrados numa experiência escolar reduzida e situada no começo da vida dos indivíduos caducou face às novas exigências do desenvolvimento. Nesse sentido, todos os esforços de formação continuada são essenciais nas escolas e organizações para garantir o conhecimento e a utilização das novas tecnologias por parte de todos.

Ora, num mundo como o nosso, é fundamental observar que o papel central do conhecimento é fator decisivo para a produção. No entanto, não é bastante pensarmos em conhecimento como valor agregado em termos de quantidade, mas em termos de qualidade. Os sujeitos sociais precisam saber escolher, precisam estar prontos para discernir – na massa disforme e caótica de signos que são colocados à sua frente a cada instante – o que é e o que não é prioritário.

O “bem de valor” é criado pela produtividade e pela capacidade de inovar, aplicando o conhecimento às atividades produtivas. Os trabalhadores do conhecimento são aqueles que sabem construir conhecimento para usos produtivos e diante disso, colocam-se desafios para essa nova sociedade: a produtividade do trabalho com conhecimento e a formação do trabalhador deste momento histórico tão singular, tão especial.

Na era da informação, enfim, a experiência educacional diversificada será a base para o sucesso e para isso, o que os estudantes, docentes e demais profissionais ligados à formação **precisam não é tanto dominar um conteúdo, mas sobretudo dominar o processo de aprendizagem**. Cada vez mais se afirma a necessidade de uma educação permanente, para a qual se deve estar preparado, e na qual devam ser aproveitadas todas as competências individuais (e as oferecidas pela tecnologia) possíveis.

O que se espera, então, é que o modelo de educação escolarizada convencional, tal como estabelecido pela modernidade, seja paulatinamente transformado na direção de uma educação continuada ou permanente que dá importância ao sujeito da educação, à reflexão e à aprendizagem e à sua aplicabilidade à vida social.

A configuração de programas de educação para toda a vida é, pois, uma necessidade urgente para nossa sociedade, e para isto esperamos estar dando as respostas possíveis e adequadas. As pessoas já estão vendo nisso um caminho para seu crescimento individual e coletivo, para a redução das desigualdades sociais – sempre se aproveitando todas as oportunidades oferecidas pela sociedade ao longo de toda a vida.

Espera-se, pois, que o educador seja cada vez mais um administrador de curiosidades, disposto a criar um aprendiz permanente e diante da abundância dos dados

acessíveis via bancos de dados, o bom educador é aquele que guia as curiosidades, transformando-se num facilitador, auxiliando a reflexão para que o aluno não se perca na imensidão de informações. Ele não se imagina como o único provedor de informações, auxiliado por materiais quaisquer, para ser o administrador da curiosidade do educando (e da sua, também).

O processo de formação exigido prevê condições para o educador construir conhecimento sobre as novas tecnologias, entender por que e como integrar estas na sua prática pedagógica e ser capaz de superar entraves administrativos e pedagógicos, possibilitando a transição de um sistema fragmentado de ensino para uma abordagem integradora de conteúdo, voltada para a resolução de problemas específicos do interesse de cada aluno. Este processo, nessa visão, cria condições para que o educador saiba recontextualizar o aprendizado e as experiências vividas durante sua formação, para a realidade da sala de aula, compatibilizando as necessidades dos seus alunos e os objetos pedagógicos que se dispõem a atingir.

Consoante com essa preocupação e necessidade de capacitar a equipe docente com competências que o habilitem a trabalhar com os alunos, de forma construtiva e inovadora, o SENAI DF oferece programações diversas.

O Programa de Formação de Formadores pretende desenvolver profissionais que atuam no campo da Educação, na modalidade de Educação a Distância, visando atender aos anseios e às expectativas dos formadores, contribuindo para o desenvolvimento de competências para atendimento dos perfis requeridos para todos os que participam da missão de educar para o trabalho e para a cidadania, seja no SENAI, nas empresas, ou na comunidade, que lhes permitam melhorar a qualidade da gestão, programação, execução e avaliação, direta ou indireta, dos processos de ensino-aprendizagem.

A abordagem pedagógica inspira-se na teoria construtivista de aprendizagem, onde o conhecimento é influenciado pela experiência de cada pessoa.

O currículo está estruturado em percursos: o percurso das competências Básicas, o das competências em Educação e o das competências em Gestão. O Programa possibilita, em suas três classes de competências:

1) entendimento básico das questões que envolvem Educação e Trabalho;

2) A compreensão dos processos de educação em geral e especialmente de Educação Profissional, características do mundo contemporâneo; e

3) Uma visão moderna de gestão de pessoas e de competitividade empresarial.

Disponibiliza também, periodicamente, um programa pedagógico focado em competência, compreendendo as seguintes atividades:

1) Planejamento e Desenvolvimento de Aulas, baseado no Ensino por Competências;

2) Acompanhamento da Elaboração dos Planos de Aulas por Competências;

3) Planejamento e execução de Atividades de Avaliação da Aprendizagem por Competências, para todos os docentes e técnicos da área de Educação do Departamento Regional, envolvidos de alguma forma com a Nova Proposta Pedagógica da Instituição.

4) Visitas a feiras, participação em congressos, seminários, workshop, matrícula em cursos de natureza técnica são, também, exemplos de atividades de educação continuada que o SENAI DF oferece às equipes de docentes, de supervisores e de gestores.

4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS E DE APOIO

A Direção Administrativa é a unidade de gestão que integra todas as atividades de Educação Profissional e de administração dos Centros de Formação Profissional.

O Diretor Administrativo, designado pelo Diretor Regional da Entidade Mantenedora, de quem se exigirá formação superior, é o responsável pelo provimento das condições necessárias ao alcance dos objetivos institucionais e ao cumprimento da Proposta Pedagógica do Centro de Formação Profissional, podendo para tanto, delegar atribuições do seu cargo.

A Direção Pedagógica, gerida por um Diretor Pedagógico, é a unidade responsável pela condução das atividades de orientação técnico-pedagógicas dos Centros de Formação Profissional.

O Diretor Pedagógico, designado por ato do Diretor Regional da Entidade Mantenedora e Direção, de quem se exige a habilitação em Pedagogia - Administração Escolar é o gestor das atividades educacionais responsável por resultados inovadores e pela manutenção do nível de excelência dos Centros de Formação Profissional.

O Diretor Pedagógico em suas ausências ou impedimentos, será substituído por pessoa legalmente habilitada e contratada pela Entidade Mantenedora.

A Coordenação Administrativa é a unidade à qual compete o provimento dos meios necessários ao funcionamento dos Centros de Formação Profissional. Integra, na sua estrutura, o Núcleo Administrativo e Operacional.

O Coordenador Administrativo, designado pelo Diretor Regional da Entidade Mantenedora, de quem se exigirá habilitação de nível superior ou médio, com mais de cinco anos de experiência profissional em gestão administrativa, é responsável pela administração, orientação, acompanhamento, controle e avaliação das ações de pessoal, compras, transporte, materiais, contabilidade, finanças, patrimônio e serviços gerais dos Centros de Formação Profissional.

O Coordenador Administrativo interagirá com o serviço de Orientação Educacional e Coordenação Técnico Pedagógica e Diretor Pedagógico, aos quais proverá os meios para a condução das suas atividades.

A Secretaria Escolar, gerida por um Secretário Escolar, legalmente habilitado, diretamente subordinado ao Diretor Pedagógico, é o Setor responsável pelos registros escolares.

O Serviço de Orientação Educacional e Técnico-Pedagógica - SOECTP é um colegiado - dirigido pelo Diretor Pedagógico – composto por equipe multidisciplinar, de profissionais legalmente habilitados em Pedagogia, licenciaturas diversas, Engenharias e Psicologia, responsável pelo assessoramento aos docentes, alunos e os seus familiares.

A sala de Estudo e Pesquisa constitui-se em um espaço de reflexão e construção de aprendizagem, composto por um acervo de recursos didáticos de natureza multimídia, para cada área de educação profissional, sendo gerida pelos Coordenadores Técnico-Pedagógicos dos Centros de Educação Profissional.

VIII – GESTÃO ADMINISTRATIVA E PEDAGÓGICA

1 - Pilares da Gestão Escolar

A escola é uma instituição muito importante senão imprescindível para a democracia por duas razões: uma, porque é o espaço formal de acesso ao conhecimento e de construção das aprendizagens que os indivíduos necessitam para participar ativamente do processo político e cultural; outra, porque a vivência dos valores democráticos no âmbito escolar, durante a formação da pessoa, é excelente "escola" de democracia.

Não basta freqüentar a escola e construir vasto cabedal de conhecimentos para ensinar democracia ou formar cidadãos aptos a promovê-la, uma vez que ditadores e autocratas também estiveram na escola. Ela pode reproduzir valores, atitudes e comportamentos antidemocráticos presentes na sociedade, incorporando modos autoritários de gestão, impedindo a participação e a co-responsabilidade dos que nela exercem funções.

Uma escola democrática, para uma sociedade democrática, adota processos de gestão democrática. A LDB define dois princípios para esta gestão: a participação dos profissionais da educação na elaboração da proposta pedagógica da escola e a participação da comunidade escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes. Ambos os princípios vem sendo seguidos nos Centros de Formação Profissional do SENAI DF.

A Proposta Pedagógica resultou de um trabalho participativo da direção, equipe técnica e docentes, por meio de canal eletrônico, envolvendo amplas discussões e aberto diálogo, de tal sorte que o documento soma a contribuição de todos. Alguns

momentos presenciais foram desenvolvidos para fechamento coletivo de decisões globalizadas.

Outros parceiros participaram da construção coletiva representando os segmentos empresariais, por meio dos Comitês Técnicos Setoriais, constituídos pelos seguintes sindicatos: SINDUSCON, SINDIGRAF, SINDIREPA, SIMEB, SILTB, SINFOR, SINDIGRÃOS, SINDIMAN, SINDELETRO, SINDIVESTE e SIAB.

Quanto aos conselhos escolares ou equivalentes, a Instituição conta com:

a) Os Conselhos Consultivos dos Centros de Formação Profissional, que abrange as áreas de educação, assistência técnica e tecnológica, portanto numa visão interdisciplinar que beneficia os três setores de atendimento;

b) Associações de Pais, Alunos e Mestres – APAM;

c) Conselhos de Classe (pais, alunos, docentes, técnicos e diretor); e

d) Contratos de Convivência, cuja finalidade é harmonizar as relações no espaço escolar, em benefício de todos.

Na gestão escolar, deve-se considerar o papel do diretor ou da diretora, conferindo-lhe a importância que tem na condução do processo educacional da instituição, pois está em suas mãos a responsabilidade final pelo ensino ministrado no Centro de Formação Profissional que dirige. O diretor ou diretora tem que ser o líder do processo político-pedagógico, para o que lhe são atribuídas funções técnica e política. Sua responsabilidade, portanto, abrange tanto as questões gerenciais quanto as pedagógicas, sendo um misto de administrador e educador. A primazia dos assuntos administrativos tem sido responsável, no sistema educacional em geral, por uma direção ausente e descomprometida com o projeto pedagógico da escola.

Quando o SENAI DF se propõe a realizar educação profissional moderna, à altura dos desafios do século XXI que inicia, determina-se privilegiar a produção de aprendizagens em seus Centros de Formação Profissional. Por isso, a gestão escolar será voltada para essa finalidade, tudo o mais sendo meio a seu serviço.

A escolha dos modelos de gestão escolar deve ter como referência principal sua capacidade de resolver problemas concretos da escola, ganhar eficácia nas práticas destinadas ao objetivo da escola, que é o ensino de qualidade, "..é preciso que o sistema de gestão assegure a instauração de uma forma de organização do trabalho pedagógico que supere os conflitos, buscando eliminar as relações competitivas, corporativas e autoritárias, rompendo com a rotina do mando impessoal e racionalizado da burocracia que permeia as relações no interior da escola, diminuindo os efeitos fragmentários da divisão do trabalho que reforça as diferenças e hierarquiza as instâncias de decisão" [(7)].

2 – Integração Escola-Comunidade

Essa integração é realizada de formas diferenciadas. Os conselhos consultivos de cada Centro de Formação Profissional do SENAI DF são fóruns dessa integração, quando agregam, em seu corpo de conselheiros, representantes das Administrações Regionais, de órgão locais de educação pública, de empresários da cidade e outros representantes da comunidade.

Outras formas de integração são realizadas por meio dos alunos e professores, quando da necessidade de se elaborar, em cursos de formação de longa duração, projetos de cunho comunitário que possam ser efetivamente implementados, uma vez que, mesmo sendo criados por alunos e professores tragam benefícios reais para a localidade na qual está inserido o Centro de Formação Profissional.

Participação em eventos locais, cessão de ambientes pedagógicos dos Centros de Formação Profissional a escolas, empresas e demais solicitantes da comunidade e participação em palestras, seminários, reuniões e outros são também considerados como parcerias entre a escola e a comunidade.

3 – Inter-Relações na Escola

3.1 – Contrato de Convivência

Da Fundamentação Teórica

---

[7] LIMA, Sueli Azevedo – Gestão da Escola: Uma Construção Coletiva. Em: Castro Werle, Et all (org). Sistemas e ntituições: Repensando a Teoria na Pratica. Porto Alegre, Ed. Edipucrs, 1997.

"Socializar é criar condições de cooperação no processo de estabelecimento das "**regras do jogo".**

As três formas históricas dos seres humanos viverem em conjunto são:

ANARQUIA - ninguém submete-se a ninguém

TIRANIA - todos submetem-se a um chefe

DEMOCRACIA - os indivíduos entram em acordo sobre as regras a que todos devem se submeter (**Contrato Social**), o grupo punindo os que quebrarem o pacto estabelecido (**bem comum**).

Piaget, (1932), fala da necessidade de propiciar uma organização pedagógica que faça com que as pessoas passem de uma moral **heterônima** baseada no medo ou no amor, imposta pela regra exterior, para uma moral **autônoma**, capaz de libertar e libertar-se num processo de transformação.

O autor afirma também que na adolescência, com a aquisição da capacidade de abstração (operações abstratas), os jovens adquirem a facilidade de assimilação da validade das regras estabelecidas pelo grupo (democracia), fazendo a passagem do estado de **anomia** (ausência de regras), para a **heteronomia** (regras impostas por autoridades: pais, professores, etc.), organizando assim as estruturas cognitivas que preparam o indivíduo para o treinamento da **democracia.**

É nesta instância que a educação deve instrumentalizar o indivíduo para o exercício da liberdade. O objetivo da equipe escolar é a liberdade com respeito mútuo. Liberdade aqui entendida como condição básica para a cidadania. Assim, foi construído um **CONTRATO DE CONVIVÊNCIA, contrato social,** para Piaget e **pacto social** para Rousseau, enfim, um instrumento regulador, cuja função é harmonizar as relações dentro do espaço escola, entendida como uma estrutura sistêmica, onde cada um faz sua parte em benefício do todo. Estas normas decorrem da necessidade de se efetuar um equilíbrio entre o que **se quer** e **se pretende** e as **restrições** e **limitações** estabelecidas pela sociedade em que se vive.

Da Metodologia

O Contrato de Convivência é uma proposta de construção coletiva de princípios de regulação das relações que permeiam o espaço escolar; ele não é apenas mais um código disciplinar, constituindo-se, antes, como um resultado, fruto das relações humanas que se dão em um contexto social concreto, dinâmico e democrático.

Para chegar a esta conquista, ou seja ao **CONTRATO DE CONVIVÊNCIA**, foram realizados encontros com os alunos, pais e profissionais dos Centros de Formação Profissional do SENAI em Taguatinga e Gama.

O Contrato de Convivência pressupõe uma prática democrática de inter-relações e se norteará pelos princípios **DOS TRÊS "C": CONQUISTAS, COMPROMISSOS** e **CONSEQUÊNCIAS**, em substituição às antigas denominações (**DIREITOS, DEVERES E SANÇÕES**), configurando assim o novo regulamento dos Centros de Formação Profissional do SENAI-DF.

Atores escolares são todos os profissionais que exercem atividades de docência e suporte pedagógico direto, incluídas as atividades de direção ou de administração escolar, apoio técnico ou de orientação, além dos alunos, da família e representantes da comunidade junto à unidade escolar.

A solidariedade, a ética, a pluralidade cultural, a autonomia e a gestão participativa são os princípios embasadores da Proposta Pedagógica do SENAI e orientam as relações entre os atores escolares.

Do Contrato

GERENTES, APOIOS PEDAGÓGICO, TÉCNICO E ADMINISTRATIVO – SUAS CONQUISTAS, COMPROMISSOS E CONSEQÜÊNCIAS

As equipes gerenciais, técnica e de apoio são elementos catalisadores do processo ensino-aprendizagem no espaço/tempo educacional e têm como compromissos:

- Criar condições favoráveis de trabalho, oferecendo recursos didático-pedagógicos que propiciem o exercício pleno das atividades diárias;

- Desburocratizar os serviços internos;

- Oportunizar /facilitar/incentivar o aperfeiçoamento do corpo docente;

- Informar/instrumentalizar os docentes recém-contratados, quanto às suas funções e recursos disponíveis a serem utilizados, antes de iniciar suas atividades em sala de aula, assim como apresentá-los a todos os atores escolares do Centro de Formação Profissional;

- Planejar as atividades extra-classe a serem desenvolvidas a cada trimestre, em conjunto com os docentes, objetivando o compromisso em equipe;

- Apresentar, no ato da contratação, de acordo com o Plano de Cargos e Salários, as funções de todos os colaboradores, para ciência e conhecimento;

- Zelar para que o dia de coordenação seja exclusivamente dedicada aos assuntos pedagógicos, inerentes às atividades do docente;

- Ser elemento de união e solidariedade entre os membros do grupo, atuando como mediadores nas relações interpessoais escola-família-aluno-professor;

- Manter/implementar as condições básicas de Segurança e Saúde no Trabalho;

- Viabilizar/garantir que todos tenham acesso às diversas informações, de qualquer natureza que impactem as atividades diárias;

- Zelar pela marca institucional, evitando conflitos internos e externos;

- Reportar-se de modo apreciativo ou cortês, em quaisquer atos da administração, a pais, gerentes, colaboradores ou alunos;

- Proporcionar a manutenção, conservação e limpeza das instalações do Centro de Formação Profissional.

A EQUIPE PEDAGÓGICA E DIREÇÃO TEM SUAS CONQUISTAS, E CONSEQÜÊNCIAS ESTABELECIDAS NO REGIMENTO INTERNO DE PESSOAL DA ENTIDADE MANTENEDORA.

ALUNOS - SUAS CONQUISTAS

- Conhecer o Regimento da Escola e a Proposta Pedagógica durante o processo escolar e, no ato da matrícula, do Contrato de Convivência;

- Eleger representante de turma;

- Criar e articular o Grêmio Estudantil;

- Usufruir de uma sala de Estudo e Pesquisa moderna e equipada e, quando possível, com acesso à Internet;

- Receber condições e apoio para realizar seus projetos em ambiente adequado;

- Ter disponibilizado material didático atualizado nos cursos gratuitos e indicação bibliográfica atualizada em cursos pagos;

- Visitar as empresas para soma de conhecimentos na área técnica e tecnológica;

- Intercambiar informações entre os alunos das Unidades do SENAI;

- Acessar, em horário oposto, os laboratórios para atividades extra-classe quando disponíveis;

- Concorrer, mediante rendimento escolar, caso ocorra oferta de bolsas de estudo;

- Participar de aulas diversificadas com recursos didáticos adequados;

- Contar com segurança e higiene nos ambientes de trabalho;

- Receber atendimento psico-pedagógico;

- Praticar atividade esportiva;

- Participar de aulas de Informática Básica, no caso de ser aluno dos cursos de formação.

- Contar com passeios culturais e de lazer, para enriquecimento pessoal, social e profissional;

- Ter acesso a estágio supervisionado (opcional) nos cursos técnicos;

- Contar com melhoria no processo seletivo, abrangendo os aspectos psicológicos, habilidades e escolaridade;

- Ter livre acesso às informações relativas da sua vida escolar.

ALUNOS - SEUS COMPROMISSOS

- Cumprir normas do Regimento Escolar, do Contrato de Convivência e da Proposta Pedagógica;

- Cumprir datas e prazos estabelecidos para as atividades;

- Ser pontual e assíduo;

- Obedecer aos horários estabelecidos para o intervalo, entrada e saída de turmas;

- Ter iniciativa, criatividade, responsabilidade, buscar, pesquisar fora de sala de aula, investindo em sua qualidade pessoal;

- Zelar pela marca e instalações físicas da escola;
- Respeitar os docentes, colaboradores e companheiros;
- Conservar os ambientes escolares, equipamentos e materiais didáticos;
- Usar obrigatóriamente o uniforme nos horários e ambientes indicados;
- Usar roupas adequadas ao ambiente escolar, evitando os shorts, roupas insinuantes, bonés, bermudas, chinelos;
- Participar de reuniões de Conselho de Classe e atividades extra-classe;
- Abster-se de fumar em ambientes pedagógicos, de ingerir bebida alcóolica, não portar arma ou qualquer tipo de substância tóxica, na escola ou adjacências;
- Responsabilizar-se em transmitir à família os comunicados da escola;
- Abster-se de coagir qualquer pessoa pelo uso da força física ou ameaça;
- Ressarcir e/ou reparar quaisquer danos provocados ao patrimônio da instituição, ou de terceiros;
- Se aluno da Aprendizagem, receber o lanche somente se o consumir;
- Esforçar-se para atingir as metas propostas pela escola;
- Cumprir os compromissos do contrato de prestação de serviços educacionais assinado no ato da matrícula.

ALUNOS - CONSEQUÊNCIAS

O não cumprimento dos Compromissos implica assumir as seguintes Conseqüências:

- Advertência oral com orientações devidas pelo docente, ciência dos pais ou responsáveis, com registro em pasta;

- Na reincidência, advertência por escrito, pelo Serviço de Orientação Educacional e Coordenação Técnico-Pedagógica - SOECTP, ciência aos pais e/ou responsáveis, arquivado em pasta;

- Na terceira reincidência, suspensão por três dias, com orientação de trabalhos a serem realizados, assinatura do aluno e dos pais ou responsáveis em Termo de Compromisso.

- Desligamento aplicado pela Coordenação de Educação-Diretor Pedagógico, aouvido o Conselho de Classe, quando do não cumprimento do Termo de Compromisso.

- Não renovação de matrícula no semestre/ano/fase/módulo seguintes, em caso de inadimplência financeira, redução de vagas, por turma ou não cumprimento sistemático dos compromissos assumidos no Contrato de Convivência, de acordo com normas da Entidade Mantenedora e legislação em vigor.

As conseqüências são aplicadas de acordo com a gravidade e reincidência, não tendo obrigatoriamente que seguir a ordem dos itens anteriores.

É assegurado ao aluno amplo direito de defesa quando da aplicação das sanções acima.

DOCENTES - SUAS CONQUISTAS

- Contar com a adequação do material didático e de apoio para o bom desempenho da função;

- Participar de cursos, treinamentos, aperfeiçoamentos, congressos, feiras e outros, como também nas diversas áreas, proporcionando caminhar junto à multidisciplinaridade;

- Contar com tempo hábil de no mínimo de 3 (três) dias, entre o término de um curso e o início de outro;

- Usufruir de um ambiente favorável ao bom desempenho das atividades;

- Ter representatividade nas decisões da escola com acesso às informações administrativas e sociais de interesse, melhorando a comunicação;

- Contar com a aquisição e disponibilização de equipamentos e materiais didáticos, tecnológicos que proporcionem condições necessárias para uma educação moderna e de qualidade. Quando possível, acesso ao computador nos ambientes educacionais;

- Contar com autonomia e respeito, dentro do ambiente de ensino, durante o exercício de suas atividades;

- Conhecer o Convênio SENAI DF e Secretaria de Educação do DF, do Regimento, da Proposta Pedagógica, Contrato de Convivência e Projeto da Oficina do Aprender a Aprender, antes da decisão de aceitar a cessão para o Centro de Formação Profissional;

- Ter acesso à bibliografia atualizada, variada, científica e técnica, que garanta a permanente atualização de conhecimentos, assim como acesso a Internet, quando possível;

- Contar com capacitação ou reciclagem de acordo com as inovações tecnológicas e pedagógicas;

- Ter liberdade de expressão junto à Direção e Coordenação Administrativa, para assuntos que digam respeito ao processo de formação profissional, com a finalidade de melhoria e construção coletiva;

- Participar da elaboração e execução dos projetos pedagógicos, comunitários, empresariais e pessoais.

DOCENTES - SEUS COMPROMISSOS

- Participar da elaboração e execução dos projetos pedagógicos, comunitários, empresariais e pessoais;

- Registrar em diário todas as ocorrências diárias, traçando assim o perfil do aluno;

- Tratar respeitosamente a todos, sem distinção;

- Ser pontual, assíduo, comprometido e ético, atuando como referencial;

- Cumprir o horário para planejamento semanal das atividades a serem desenvolvidas neste período;

- Planejar, semanalmente, e organizar aulas enriquecedoras e contextualizadas, buscando a construção do saber e a formação do indivíduo, através da criação e execução de projetos da área de atuação profissional e formação pessoal;

- Cumprir com datas e prazos estabelecidos para as atividades;

- Valorizar o trabalho de seus alunos, destacando os acertos, reorientando-os para não incidir nos erros;

- Trabalhar em parceria com todos os envolvidos no processo ensino-aprendizagem;

- Usar o uniforme indicado pelo Centro de Formação Profissional.

DOCENTES – CONSEQUÊNCIAS

O não cumprimento dos Compromissos, implica assumir as seguintes Conseqüências:

- Ser penalizado dentro das formas legais, por qualquer abuso de poder, autoridade ou incompetência, conforme o estabelecido no Regimento Interno de Pessoal da Entidade Mantenedora;

- Assumir a responsabilidade de suas atitudes;

- Segundo critérios do Convênio com a Secretaria de Educação do DF, devolução do professor cedido quando o mesmo não se adaptar às normas do Centro de Formação Profissional.

FAMÍLIA - CONQUISTAS

- Ser incluída nos eventos, projetos, reuniões, conselhos de classe e outros;

- Ser informada quanto ao desempenho das atividades escolares;

- Contar com que seus filhos tenham tratamento justo, em um ambiente seguro e tranqüilo;

- Ter acesso a um ensino moderno e de qualidade valorizando também a prática de esportes, o ensino de informática e a educação ética;

- Manter uma relação de respeito e cordialidade com os filhos, demais parentes, atores escolares e famílias de outros alunos;

- Receber informações quanto à pontualidade dos filhos;

- Participar de encontros destinados à educação ética.

FAMÍLIA - COMPROMISSOS

- Desempenhar o real papel de pais, contribuindo para formação moral, cultural, profissional e social dos filhos;

- Conhecimento do Regimento Escolar, Contrato de Convivência e Proposta Pedagógica;

- Acompanhar/orientar as atividades de seus filhos;

- Comparecer à escola sempre que solicitado;

- Relacionar-se bem com a equipe técnico-docente da escola;

- Comunicar à escola a desistência do seu filho, por escrito, antes do desligamento;

- Repor materiais didáticos ou qualquer tipo de material danificado pelo filho, propositadamente;

- Contribuir para manutenção da Associação de Pais, Alunos e Mestres – APAM, através da participação em eventos e do pagamento das taxas estabelecidas em Assembléias Ordinárias;

- Participar de reuniões escolares e do Conselho de Classe Participativo com presença mínima de 75%.

FAMÍLIA - CONSEQUÊNCIAS

O não cumprimento dos compromissos, implica assumir as seguintes conseqüências:

- Desinformação quanto ao não acompanhamento do filho;

- Perda de vaga dos seus filhos no período seguinte;

- Perda das parcelas pagas no curso em caso de insucesso do aluno;

- Falta de integração escola-família com perda dos benefícios que essa integração possa trazer ao seu filho e à sua família.

O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA PEDAGÓGICA

BREVE HISTÓRICO

Constituiu-se um Grupo de Elaboração, composto por dois técnicos em Educação Profissional da Gerência de Educação e 4 supervisores de áreas específicas de duas Unidades Operacionais.

Constituiu-se um grupo composto por todos os docentes, técnicos e gerentes das Unidades Operacionais para participarem da construção coletiva através de:

- momentos presenciais, para início do processo e consenso de decisões contidas no novo modelo;
- leitura de documentos pertinentes;
- análise dos documentos criados pelo Grupo de Elaboração e docentes especialistas;
- apresentação de críticas e sugestões pelo Canal Eletrônico;
- Envio, via canal eletrônico, dos materiais criados a colaboradores da área funcional para conhecimento, crítica e sugestões.
- Iniciou-se o estudo a partir da reflexão sobre o que é competência.
- Analisaram-se diferentes materiais sobre construção de perfis por competência para internalizar diferentes formas de construção;
- Técnicos e docentes participaram de Seminários Nacionais e Internacionais de Educação Profissional;
- Analisou-se a metodologia espanhola do SENAI DN para adotar seus princípios relevantes;

- Analisou-se a metodologia DACUM apresentada pelo Departamento Regional de Goiás para adotar seus princípios relevantes;

- Analisaram-se os Planos de Cursos criados pelos Departamento Regionais de Goiás, São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais;

- Analisou-se toda a documentação legal disponibilizada pelo MEC;

- Criou-se o novo modelo curricular do SENAI DF, considerando pontos relevantes do projeto de certificação profissional elaborado pelo SENAI DN;

- Realizaram-se reuniões com os Sindicatos Patronais ligados à FIBRA (Federação das Indústrias do Distrito Federal) para sistematização dos Comitês Técnicos Setoriais;

- Consultores e especialistas externos foram contratados para contribuir e discutir a criação do novo modelo de educação profissional criado pelo SENAI-DF;

- Contratou-se especialistas em desenvolvimento de competências para proceder a capacitação das equipes docentes, técnica e gerencial e especialistas para procederem a capacitação dos docentes em:

- Empreendedorismo,

- Qualidade/produtividade e custos,

- Qualidades pessoais, metodologia apresentada pelo Departamento Regional do SENAI em São Paulo.

- Finalmente submeteram-se os Planos de Cursos Técnicos aos Comitês Técnicos Setoriais para análise, críticas e sugestões de adequação aos requerimentos do sistema produtivo.

BIBLIOGRAFIA

1. Constituição Federal, de 1988

2. Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei Nº 9.394/96

3. Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei Nº 8.069/90

4. Resolução Nº 02/98 do Conselho de Educação do Distrito Federal

5. Código de Defesa do Consumidor

6. GROSSI & BORDINI. Paixão de Aprender. Petrópolis. Vozes: 1992.

7. GROSSI & BORDINI. Construtivismo pós-piagetiano: um novo paradigma sobre aprendizagem. Petrópolis. Vozes: 1993

8. ASSMANN, Hugo. Metáforas novas para reencantar a educação. Piracicaba. Editora UNIMEP: 1996

9. GROSSI, Esther (Org.). Celebração do Conhecimento na Aprendizagem. Porto Alegre. Sulina: 1995

10. DELORS, Jacques. Rapport de la Commission internacionale sur l'éducation pour le vingt et unième siécle. Paris. UNESCO: OCT. 1995

11. FREIRE, Paulo. Educação e Sonho Possível, em: BRANDÃO, C. R. (Org.) O educador vida e morte. 8ª. Ed. Rio de Janeiro. Edições Graal:1988

12. LURIA, A. R.. Pensamento e Linguagem – as últimas conferências. Porto Alegre. Artes Médicas: 1987

13. VIGOTSKY, L. S. Pensamento e Linguagem. 3ª Ed. São Paulo. Martins Fontes: 1991

14. VIGOTSKY, LURIA e LEONTIEV. Linguagem, Desenvolvimento e Aprendizagem. 3ª Ed. São Paulo. Ícone-USP: 1988

15. ECHEVERRIA, R.. Ontología del Lenguage. Chile. Ediciones pedagógicas Chilenas: 1994

16. PERALTA, Victoria. El desarrollo de una pedagogía de las oportunidades para la educación parvularia latino-americana en el ámbito de los desafíos del siglo XXI.

17. SENAI DN – Comitê técnico setorial: estrutura e funcionamento. Brasília, 2000. 25p.Projeto Estratégico Nacional Certificação profissional baseada em competências."

18. Doc. de estudio n. 2. Santiago de Chile. JUNJI: 1998

19. Formação Pessoal e Social; Vol. 3: Conhecimento do Mundo. Brasília.

20. MEC/SEF: 1998

21. LIMA, Lauro de Oliveira. Piaget para Principiantes. São Paulo: Summus, 1980.

22. BECKER, Fernando. Revisitando Piaget. Cadernos de Autoria. Vol. 3. Porto Alegre: Edição 1998.

23. WALLON, Henri. Psicologia do Desenvolvimento. São Paulo. Ática: 1986

24. VIGOTSKY, L. S.. A Formação Social da Mente. Trad. José Cipolla Neto. Martins Fontes: 1994.

25. RESTREPO, L. C.. El Derecho a la Ternura. 5 Ed. Bogotá. Arango Editores: 1995.

26. LIMA, S. da C. Gestão da Escola: Uma construção coletiva. Em: Castro, Werle, Franco e Luce (Org.). Sistemas e Instituições: Repensando a teoria na prática. Porto Alegre. EDIPUCRS: 1997.

27. GERALDI, J. W.. Linguagem e ensino: exercícios de militância e divulgação. Campinas, SP. Mercado de Letras. 1996.referem-se ao envolvimento e prazer.

28. SORIS PAULA,Andrés, ERA HERRERA,Raquel e SUÁREZ LIMENDEUX. Esteban I. Metodología de La Enseñanza de la Educación Laboral. Habana. Editorial Pueblo y Educación:1979.

29. FREIRE, Paulo..Extensão ou Comunicação. 4ª Edição. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1980.

30. FREIRE, Paulo..Educação e Mudança. 3ª Edição. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1981.

31. FREIRE, Paulo..Pedagogia do Oprimido.2ª Edição. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro.1975.

32. DEMO, Pedro..Conhecimento e Aprendizagem na Nova Mídia. Editora Plano. Brasília. 2001.

33. BRANDÃO, Carlos R., CHAUÍ, Marilena, FREIRE, Paulo, ALVES, Rubem, ARROYO, Miguel e COELHO, Ildeu. O Educador: Vida e Morte. 11ª Edição. Editora Graal Rio de Janeiro. 1998.

34. SESI/DF. Proposta Pedagógica para a Educação Infantil e para o Ensino Fundamental em Ciclos: Uma construção Coletiva. Editora Plano. Brasília.2000.

35. RIEDEL, H.. Didática e Prática de Ensino: Aspectos ideológicos, científicos e técnicos. Editora Pedagógica e Universitária. São Paulo. 1981

36. MOREJÓN.. Julián B., ORTIZ, Felipe C., Leyva, Lourdes S. e Gras, Omar T. La Creatividad y Sus Implicaciones.Habana. Editorial Academia. 1993

37. MEC/SEED. Um Salto para o Futuro: Reflexões sobre a Educação no próximo Milênio. Brasília. 1998

38. PIMENTA, Selma G. Orientação Vocacional e Decisão: Estudo Crítico da Situação no Brasil. 2ª Edição. Edições Loyola. São Paulo. 1981.

39. MEC/SEMTEC. Educação Profissional: Legislação Básica. 3ª Edição. Brasília.

40. MEC/SEMTEC. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília. 2000.

41. MTE/SEFOR. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: Catálogo de Produtos. Brasília.1999.

42. MADEIRA, Vicente de P. Carvalho.. A Empresa e a Educação do Trabalhador. Vol. 1. SESI/DN. Brasília.

43. BERGER, Ruy L. Ensino Médio: Uma aposta na Utopia. Vol.7. SESI/DN. Brasília.1999.

44. MONLEVADE, João A . C.A Nova LDB: Nova em Quê? Vol. 5. SESI/DN. Brasília, 1999

45. SENAI/DN. Indicadores de desempenho para a Educação Profissional. DITEC. Rio de Janeiro. 1995

46. CNI. Educação Básica e Formação Profissional: Uma visão dos Empresários.VI Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-americanas OIE-ACE-CNI. Salvador. 1993

47. MTE/SEFOR. Educação profissional: Um Projeto para o Desenvolvimento Sustentado. Brasília. 1995

48. HOFMANN, Leopoldo.Equipe. SESI/RS. Porto Alegre.1975

49. CNI/SENAI-DN. Projeto estratégico Nacional Certificação Profissional Baseada em Competências:Metodologia para Estabelecimento de Perfis Profissionais. Fase 2. Brasília. 2000

50. MEC. Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Médio. Brasília.2000.

51. HERNÁNDEZ, Fernando e VENTURA, Montserrat. A Organização do Currículo por Projetos de Trabalho: O Conhecimento é um Caleidoscópio. 5ª Edição. Editora ARTMED. Porto Alegre. 1998.

52. FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa. 16ª Edição. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro. 2000.

53. OLIVEIRA, ARI B.. Andragogia: Facilitando a Aprendizagem. Vol.3. CNI/SESI-DN. Brasília.

54. PERRENOUD, Philippe. Pedagogia Diferenciada: Das Intenções à Ação. Editora ARTMED. Porto Alegre. 2000.

55. PERRENOUD, Philippe. Construir as Competências desde Escola. Editora ARTMED. Porto Alegre.1999.

56. OLIVEIRA, João B. De.(Org). Buscando a Excelência no Trabalho. Edições FIEMG. Belo Horizonte. 1996.

57. DOLABELA, Fernando. Oficina do Empreendedor.Cultura Editores Associados, São Paulo. 1999.

58. LURIA, A . R. Pensamento e Linguagem: As últimas Conferências de Luria. Artes Médicas. Porto Alegre. 1987.

59. BORDENAVE, Juan D. e PEREIRA, Adair M. Estratégias de Ensino-Aprendizagem. 6ª Edição. Editora Vozes.Petropólis1984.

60. BOMFIN, David. Pedagogia no Treinamento: Correntes Pedagógicas no Treinamento Empresarial. Qualitymark Editora. Rio de Janeiro.1995.

61. GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional: A Teoria Revolucionária que Redefine o que é ser Inteligente. 9ª Edição. Editora Objetiva. Rio de Janeiro.1995.

62. SPLITTER, Laurance J. e SHARP, Ann M.. Uma Nova Educação: A Comunidade de Investigação na sala de Aula. Editora Nova Alexandria. São Paulo.1999

63. Revista EDUCAÇÃO & TECNOLOGIA. Ano 2. Agosto. CEFET/PR/RJ/MG. Curitiba.1998.

64. LÉA, Depresbiteris. Concepções Atuais de Educação Profissional. 2ª Edição. Série SENAI Formação de Formadores. Brasília.1999.

65. FAIRBANKS, Michel e LINDSAY, Stace. Arando o Mar: Fortalecendo as Fontes Ocultas do crescimento em Países em desenvolvimento. Qualitymark Editora. Rio de Janeiro. 2000.

66. KUPFER, Maria Cristina. Freud e a Educação: O mestre do Impossível. 3ª Edição. Editora Scipione. São Paulo. 1999.

67. GUERRA DE SOUSA, Maria de Fátima. Manual de Estudos: Aprender a Aprender em Educação a Distância. Programa de Formação de Formadores em Educação de Jovens e Adultos. CNI/SESI-DN. Brasília.

68. DE CARVALHO, Olgamir Francisco e SENA, Valéria K. Módulo Integrado Fundamentos de Educação de Jovens e Adultos. Formação de Jovens e Adultos e Qualificação para o Trabalho.Brasília.2000.

69. McCLANAHAN, Elaine e WICKS, Calolyn. A Força do futuro: crianças Que Querem, Podem e Fazem.: Manual do Professor GQT na Sala de Aula. Editora Qualitymark. 1993.

70. FIRJAN/SENAI-RJ. Educação Profissional: A concepção do SENAI/RJ. Rio de Janeiro. 1999.

71. MTE. Questões Críticas da Educação Brasileira: Consolidação de Propostas e Subsídios para Ações nas Áreas da Tecnologia e da Qualidade. Brasília. 1995

72. SACRISTÁN, J.Gimeno. O Currículo: Uma reflexão sobre a Prática.3ª Edição. ARTMED. Porto Alegre. 1991.

73. Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997

74. Parecer CNE/CEB nº 16/99

75. Resolução CNE/CEB nº 04/99

76. MORETTO, Vasco P. Reflexões Construtivistas: A produção do conhecimento em Aula. VM Consultorias Educacionais. 1999.

77. POLITO, Reinaldo. Assim é Que se Fala: como se organizar a fala e transmitir idéias. 12º Edição. Editora Saraiva. São Paulo. 1999.

78. ARAÚJO E OLIVEIRA, João Batista. Tornando Sua Empresa Inteligente.SENAI/DN.Rio de Janeiro. 1995

79. GADOTTI, Moacir. História Das Idéias Pedagógicas.3º Edição Editora Ática. São Paulo. 1995.

80. DIDONET, Vital (Apresentação). Plano Nacional de Educação –PNE Editora Plano. Brasília. 2000.

81. GADOTTI, Moacir. Cadernos de Ecopedagogia: Ecopedagogia – Pedagogia da Sustentabilidade. IFP. São Paulo.1998.

82. YAMASAKI, Alice ª, MUNIZ DOS SANTOS, Eliseu, DO NASCIMENTO, Luiz Marine J. e FEITOSA, Sônia Couto Souza Cadernos de EJA. Educação de jovens e Adultos: Uma Perspectiva Freiriana. IPF. São Paulo. 1999

83. Resolução nº 1/2000-CEDF, de 15 de março de 2000.

84. Lei Federal nº 10.097/2.000 MTE.

85. Resolução CNE/CEB nº 04/99.

86. Portaria nº 06/2.001 MTE.