



**Itinerários
Formativos**

**Metodologia
de Construção**

Série **DOCUMENTOS TÉCNICOS**





ITINERÁRIOS FORMATIVOS

METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO

Série **DOCUMENTOS TÉCNICOS**



Rio de Janeiro, janeiro de 2008



Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Presidente do Conselho Nacional

Antonio Oliveira Santos

Departamento Nacional

Diretor-geral
Sidney Cunha

Diretor da Divisão de Operações (Diop)
Eladio Asensi Prado

Diretora da Divisão de Administração e
Recursos Humanos (DARH)
Vera Espírito

Diretor da Divisão Técnica (Ditec)
Luiz Carlos Santa Rosa

Produção de Conteúdo e Coordenação Editorial

Centro Técnico-Pedagógico /
Diretoria de Educação Profissional / Ditec

Projeto Gráfico, Revisão e Produção Gráfica

Centro de Comunicação Corporativa / DARH

Senac Nacional

Av. Ayrton Senna, 5.555 - Barra da Tijuca
CEP 22775-004 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2136-5555
www.senac.br

SENAC. DN. **Itinerários formativos** : metodologia de construção / Elizabeth Maria Mendonça Real; Maria Luiza Motta da Silva Araujo; Máslova Teixeira Valença et al. Rio de Janeiro : SENAC/DEP/CPA, 2005. 40 p. Graf. (Documentos Técnicos).

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL; COMPETÊNCIA; INSERÇÃO PROFISSIONAL

Ficha elaborada de acordo com as normas do SICS - Sistema de Informação e Conhecimento do Senac.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	UM OLHAR SOBRE O MUNDO DO TRABALHO	9
3.	DESAFIOS PARA A EDUCAÇÃO	11
4.	RESPONDENDO AOS DESAFIOS	12
5.	ETAPAS DE CONSTRUÇÃO DE ITINERÁRIOS FORMATIVOS	15
	5.1 De olho no mercado	15
	5.2 Outras fontes de pesquisa	17
	5.3 O acompanhamento da área	19
	5.4 Revisitando o Glossário das Ações de Educação Profissional do Senac	20
	5.5 Classificando as programações	20
6.	CONSTRUINDO ITINERÁRIOS	22
7.	ELABORAÇÃO DE PLANO DE CURSO COM BASE EM COMPETÊNCIAS	25
	ANEXO - EXEMPLOS DE ITINERÁRIOS	30
	ITINERÁRIOS PROFISSIONAIS	31
	ITINERÁRIOS FORMATIVOS	35

1. INTRODUÇÃO

As mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, em especial na última década, exigem do profissional desse nosso século XXI conhecimentos que vão além do saber técnico, do que é específico de sua área de atuação. Dentre outras competências, dele são exigidas "...capacidade de criar e consolidar relacionamentos; liderança; capacidade de comunicação; velocidade e rapidez; saber ouvir... Estabelecer parcerias, ter cúmplices e cultivar uma consistente rede de relações pessoais também podem fazer toda a diferença". (Souza,2004)¹

O principal objetivo de uma instituição de educação profissional é preparar pessoas para a vida produtiva, através do desenvolvimento de competências necessárias ao exercício de uma ocupação. E também permitir que, uma vez inserido no mercado – formal ou informal –, o profissional seja capaz de permanecer nele, superando as dificuldades advindas das rápidas transformações e freqüentes crises por que passa o mercado de trabalho.

Toda a educação profissional está baseada, hoje, no desenvolvimento de competências, não apenas aquelas restritas ao desempenho de uma atividade específica, mas também de outras, de alcance mais amplo, denominadas competências gerais, voltadas para a formação de um profissional responsável e cidadão, que compreenda o seu fazer, tenha autonomia, ética, capacidade crítica, criatividade e saiba, ainda, gerir sua vida profissional.

O próprio conceito de competência², que envolve a mobilização, articulação e aplicação de valores, habilidades e conhecimentos no desempenho profissional, demonstra a complexidade que caracteriza o mundo do trabalho contemporâneo. O processo de globalização, apoiado no desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, nos coloca frente a experiências, vindas de todas as partes do mundo, não só no âmbito do trabalho e da economia, mas da cultura e do comportamento. O perfil do novo trabalhador frente ao mercado globalizado não foge à regra, é também talhado a partir dessa influência mundializada. E manter currículos flexíveis e atualizados, de modo a responder a essas mudanças, é um dos grandes desafios da educação profissional. Nesse sentido, é necessário um estudo minucioso das áreas profissionais existentes, a partir do qual seja possível reconhecer as diferentes ocupações contidas em cada uma delas, e, assim configurar os Itinerários Formativos, ou seja, os caminhos que o aluno pode percorrer no seu processo de formação.

Este documento objetiva justamente subsidiar a equipe técnico-pedagógica e os docentes do Sistema Senac quanto à metodologia de construção de Itinerários Formativos, que assegurem uma oferta de programações compatíveis com o mundo do trabalho e as expectativas do trabalhador.

¹ SOUZA, César. Mude para não ser... moldado! Ícaro, São Paulo, n. 243, p. 34, nov. 2004.

² "Entende-se por competência profissional a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho." (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Câmara Básica de Educação. Resolução CNE/CEB no 04/99. Brasília, 1999. Artigo 6º).

Ao longo do texto são abordadas as transformações no mundo do trabalho e como elas determinam mudanças na legislação educacional e, conseqüentemente, no fazer das instituições de educação profissional. Faz-se uma distinção conceitual entre Itinerários Profissional e Formativo, a partir do que são indicadas as diferentes fases de elaboração desse último, enfatizando-se a importância desse instrumento para a tão desejada educação continuada. Por fim, são apresentadas algumas orientações para a elaboração de um plano de curso baseado em competências.

2. UM OLHAR SOBRE O MUNDO DO TRABALHO

O mundo do trabalho vem-se modificando radicalmente com a introdução, em toda a cadeia do processo produtivo, de recursos tecnológicos apoiados nos avanços da informática. Na indústria, passamos da produção baseada nos princípios do taylorismo-fordismo (próprios da primeira fase do capitalismo) para um sistema caracterizado por uma organização flexível e integrada do trabalho, denominado toyotismo³. A ênfase da economia desloca-se da quantidade para a qualidade. Cada vez mais consciente de seus direitos como cidadão, o consumidor torna-se mais exigente e o acirramento da competitividade obriga a uma maior diversidade da produção. Em lugar da produção em massa, temos a produção enxuta, diversificada, sob medida para atender às exigências do mercado e ao gosto do consumidor:

“A nova máquina, em oposição à máquina automática rígida, é microeletrônica, muito mais flexível e rápida. O novo aparelhamento permite produzir elementos diferentes a partir de uma matriz única; aceita mudanças; acolhe e incita melhoramentos e, talvez ainda mais importante, produz versões simultâneas e diferentes, perfeitamente programáveis e em pequenos lotes”. (SENA C, 1999, p.106)⁴

À extrema especialização do fordismo contrapõe-se, no novo sistema de produção, a multiespecialização, a polivalência⁵ dos trabalhadores. A divisão entre as atividades no processo produtivo se torna menos evidente, o trabalho em equipe se sobrepõe ao trabalho individualizado. As atividades repetitivas são substituídas “por um trabalho de arbitragem, onde é preciso diagnosticar, prevenir, antecipar, decidir e interferir em relação a uma dada situação concreta... A natureza deste tipo de trabalho reveste-se na imprevisibilidade das situações, nas quais o trabalhador ou o coletivo de trabalhadores tem que fazer escolhas e opções todo o tempo...” (DELUIZ, 1996, p. 16)⁶

Nesse mesmo contexto, surge cada vez mais forte a noção de sustentabilidade, que incorpora a dimensão social e ambiental ao processo produtivo. A preocupação com o esgotamento dos recursos naturais tem levado as empresas, a partir da pressão dos consumidores, a posicionar-se de forma socialmente responsável. A gestão empresarial que incorpora em seu planejamento a questão ambiental baseia-se na busca da ecoeficiência. Desenvolver a consciência ambiental tornou-se também um compromisso das instituições educacionais, preparando a atual e as futuras gerações para uma relação responsável com o meio ambiente. De acordo com o Censo Escolar 2004, 65% das escolas inserem a temática ambiental no currículo dos anos iniciais do Ensino Fundamental, e 27% delas desenvolvem projetos específicos sobre o tema com os alunos.

³ Toyotismo: termo que define os novos métodos de produção de veículos propostos pelos engenheiros Eiji Toyoda e Taiichi Ohno, da Toyota Motor Company.

⁴ SENAC. DN. Mutações do trabalho / Francisco Carlos Teixeira da Silva. Rio de Janeiro : Ed. Senac Nacional, 1999. p. 106.

⁵ Aqui entendida como o desenvolvimento de competências que busquem assegurar condições de laborabilidade ao trabalhador: além das competências técnicas, aquelas que assegurem a compreensão do fazer, a autonomia, a crítica, a criatividade, fundamentais ao exercício da cidadania.

⁶ DELUIZ, Neise. Globalização econômica e os desafios a formação profissional. Boletim Técnico do Senac, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 16, maio/ago. 1996.

A flexibilização que hoje caracteriza a organização da produção se reflete nas relações de trabalho. A automação dos processos, com a eliminação de funções antes ocupadas por diferentes trabalhadores, e as sucessivas crises econômicas levaram a um enxugamento do pessoal contratado pelas empresas e a uma crescente terceirização dos serviços. Seguindo a linha da racionalização econômica, as empresas cortaram os custos sociais com o trabalhador. Sem os benefícios do emprego formal, o trabalhador precisa desenvolver competências ligadas ao empreendedorismo e à gestão, que lhe possibilitem descobrir nichos de mercado, criar situações de trabalho e ser capaz de gerir seu próprio negócio.

“Engana-se quem pensa que para ser empreendedor precisa abrir ou ter uma empresa ou negócio. Empreendedorismo é um estado de espírito, não uma personalidade jurídica. Um professor pode ter atitude empreendedora. Um médico e um artista também. Basta ir além, criar circunstâncias e rupturas construtivas, transgredir se preciso. Empreender é mudar. Mudar para não ser moldado!” (Souza, 2004)⁷

⁷ SOUZA, 2004, op. cit.

3. DESAFIOS PARA A EDUCAÇÃO

O estreitamento do mercado aumenta ainda mais o nível de exigência com relação à formação do trabalhador, em especial quanto ao nível de escolaridade. Em um mundo onde a tecnologia se modifica em ritmo acelerado e se tem acesso imediato a uma produção crescente de informação e conhecimento, “a capacidade de lidar com informação, de analisá-la e elaborá-la é um componente central da competência profissional na maioria das atividades econômicas no mundo contemporâneo.” (Sorj, 2004)⁸ Por isso, mesmo para atividades mais simples, o mercado exige uma escolaridade maior do trabalhador. Essa realidade se reflete na volta à escola por parte da população adulta. Segundo o Censo Escolar de 2004, a Educação Básica tem 3,7 milhões de alunos com mais de 25 anos matriculados nos ensinos fundamental e médio regulares e na educação de jovens e adultos, o que representa um índice de 7,7% do total de estudantes dessas etapas de escolarização. Esse dado revela um aumento em relação a 1999, quando essa faixa etária compreendia 5,5% das matrículas na Educação Básica. (Inep, 2004)⁹

Verifica-se também um esforço para ampliar o acesso à informação entre os estudantes brasileiros. Segundo o Inep¹⁰, em 2005, 91,59% das escolas de ensino médio possuem computador e, do número total de estabelecimentos, 66,84% têm acesso à internet – um aumento em relação aos 58,2% de 2003. No ensino fundamental, 73,56% dos alunos matriculados estudavam em escolas com laboratório de informática. Em 2006, 19,63% dos domicílios brasileiros tinham computadores e acesso a Internet¹¹, contra 15,3% em 2003.

As informações (muitas! incalculáveis!) estão disponíveis na rede, podemos acessá-las a qualquer momento, em diferentes níveis de profundidade e, a partir daí vamos construindo nosso conhecimento. O número cada vez maior de escolas públicas e particulares, além dos domicílios com acesso à internet, vem configurando um novo modelo de aluno. Com isso, ao desafio da educação anteriormente apontado – manter currículos flexíveis e atualizados – soma-se a necessidade de um novo perfil docente, para o qual ele, entretanto, não está preparado, já que os currículos dos cursos de formação destinados à formação de professores, com as exceções de praxe, mantêm-se os mesmos há anos.

⁸ SORJ, Bernardo. *brasil@povo.com* : a luta contra a desigualdade na sociedade da informação. Rio de Janeiro : J. Zahar, 2004. p. 45.

⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA [capturado em 07 out. 2004]. Disponível: www.inep.gov.br

¹⁰ Id.

¹¹ COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. TIC domicílios e usuários 2006. [S.l.], jul./ago. 2006 [capturado em 01 nov. 2007]. Disponível: www.cetic.br/usuarios/tic/2006/rel-geral-01.htm

4. RESPONDENDO AOS DESAFIOS

Diante dos desafios impostos pela realidade, consolida-se a idéia de que a Educação Profissional deve favorecer a inserção dos sujeitos no mercado de trabalho sem deixar de considerar a necessidade de uma educação contínua ao longo da vida. É nessa conjuntura que se efetiva a reforma da educação nacional, que prevê a formação com base no desenvolvimento de competências, na implementação de currículos mais flexíveis e na oferta de cursos de Educação Profissional elaborados com base em Itinerários Formativos, o que possibilita a melhor adequação dos sujeitos a uma realidade em permanente mutação.

A promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996) deu início a uma ampla reforma do sistema educacional brasileiro, atingindo todos os níveis e modalidades de ensino, dentre eles o profissional.

A LDB nº 9.394/96 é um marco para a educação profissional, pois é o primeiro instrumento legal que a considera como uma modalidade integrada às demais formas da educação nacional e, portanto, dever da sociedade e do Estado de garantir aos cidadãos o direito à profissionalização e ao desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

O Decreto Federal nº 5.154¹² de julho de 2004, que regulamenta o Parágrafo 2º do artigo 36 e os artigos 39 a 41 da Lei nº 9.394/96, que dispõem sobre a Educação Profissional, estabelece que:

“Art. 1º - A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observadas as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

- I – formação inicial e continuada de trabalhadores;*
- II – educação profissional técnica de nível médio; e*
- III – educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.”*

O referido Decreto dá especial destaque à noção de Itinerário Formativo, quando no art. 3º dispõe que “os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, referidos no inciso I do art. 1º, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social”. E no § 1º determina que “para fins do disposto no caput considera-se Itinerário Formativo

¹² Decreto Federal que regulamenta a LDB nº 9.394, no que se refere à educação profissional, em substituição ao Decreto nº 2.208/97.

o conjunto de etapas que compõem a organização da educação profissional em uma determinada área, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.”¹³

A ênfase na necessidade de elaboração de Itinerários Formativos, como base da organização das ofertas de Educação Profissional, sinaliza para o fato de que a estruturação curricular deva permitir que o aluno possa caminhar desde a formação inicial até a pós-graduação, aproveitando estudos realizados anteriormente ou mesmo validando competências desenvolvidas em situações de trabalho. Outra questão que é enfatizada no Decreto Federal nº 5.154 é a necessidade de articulação da Educação Profissional com a educação regular, especialmente com os programas de educação de jovens e adultos, visando à elevação dos níveis de escolaridade.

Os documentos legais definem de modo claro os princípios que orientam as concepções da educação profissional. Além da observância aos valores estéticos, políticos e éticos, que são considerados princípios gerais que devem orientar a educação profissional, o Parecer CNE/CEB nº 16/99 aponta alguns parâmetros que definem a identidade e especificidade da educação profissional. São eles: o desenvolvimento de competências para a laborabilidade¹⁴, a flexibilidade, a interdisciplinaridade e contextualização das bases tecnológicas¹⁵ que compõem a organização curricular, a identidade dos perfis profissionais, a atualização permanente dos cursos e currículos e a autonomia da escola.

A articulação desse conjunto de princípios nos permite compreender melhor a questão dos Itinerários Profissional e Formativo. A proposição de desenvolver competências para a laborabilidade surge como resposta a um contexto socioeconômico instável. De acordo com o Parecer, o desenvolvimento de tais competências deve propiciar condições para que o trabalhador possa manter-se em atividade produtiva e geradora de renda em contextos socioeconômicos cambiantes.

A organização curricular deve ser flexível e atender às realidades locais. A escola tem autonomia para definir suas programações segundo seu projeto político-pedagógico¹⁶. A flexibilidade curricular dá maior autonomia às escolas para definir suas programações de acordo com as realidades locais. Os currículos passam a ser construídos a partir da definição de um perfil profissional que possua identidade reconhecida no mercado de trabalho.

A flexibilidade deve estar presente na construção dos currículos em diferentes perspectivas: na oferta de cursos, na organização dos conteúdos por disciplinas, projetos e módulos e nas atividades pedagógicas desenvolvidas ao longo da formação. Dentre as várias formas sugeridas para a flexibilização dos currículos, o Parecer CNE/CEB nº 16/99 destaca a modularização. Os módulos podem ou não ter terminalidade. Com terminalidade, preparam o aluno para exercer uma atividade profissional identificada no mercado de trabalho. Sem terminalidade, desenvolvem competências de caráter geral que fundamentam o processo formativo.

¹³ BRASIL. Leis, Decretos. Decreto nº 5.154 de 23 de julho de 2004. Diário Oficial da União, Brasília, p. 18, 26 jul. 2004.

¹⁴ Condição de manutenção em atividade produtora e geradora de renda em contextos socioeconômicos cambiantes e instáveis; mobilidade entre múltiplas atividades produtivas.

¹⁵ “... conjuntos sistematizados de conceitos, princípios e processos (métodos, técnicas, termos, normas e padrões) resultantes, em geral, da aplicação de conhecimentos científicos a essa área produtiva.” BRASIL. Ministério da Educação. Educação profissional : referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico. Brasília, 2000. p. 26.

¹⁶ BRASIL. Leis, Decretos. Lei n. 9.394, de 23 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União, Brasília, v. 134, n. 248, p. 27833-27841, 23 dez. 1987. Artigos 12 e 13.

Os princípios que orientam a organização e a oferta da educação profissional sugerem, por fim, que a escola permaneça atenta à realidade, evitando de um lado o imediatismo e de outro a defasagem. Num mundo caracterizado por mudanças cada vez mais rápidas, o desafio consiste em manter sempre atualizadas as competências que regem a oferta da educação profissional, assim como Itinerários Formativos condizentes com o mercado de trabalho.

5. ETAPAS DE CONSTRUÇÃO DE ITINERÁRIOS FORMATIVOS

O primeiro passo necessário à execução dessa tarefa é procurar compreender a relação existente entre Itinerário Profissional e Itinerário Formativo, de modo a tornar mais precisos esses conceitos.

Sendo assim, pode-se dizer que constitui **Itinerário Profissional** o conjunto de ocupações com identidades bem definidas no mercado de trabalho, em determinada área profissional. Cada uma dessas ocupações exige competências com graus específicos de complexidade, o que permite vislumbrar percursos formativos, desde o nível básico até o superior. Desse modo, o Itinerário Profissional é base para a construção de Itinerários Formativos.

Itinerário Formativo é, portanto, o conjunto dos percursos de formação propiciados por uma **instituição de educação profissional** dentro de cada uma das diferentes áreas profissionais. A partir dos Itinerários Formativos os alunos podem escolher entre diferentes alternativas de Educação Profissional disponíveis, numa perspectiva de educação continuada, conforme seus níveis de escolaridade.

5.1 De olho no mercado

As pesquisas junto ao mercado de trabalho devem apontar: os cenários e tendências da área; a modalidade da formação exigida (Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, Educação Profissional Técnica de Nível Médio ou Educação Profissional Tecnológica de Graduação e Pós-Graduação); as atividades desempenhadas por esse profissional; a existência ou não de outras instituições na localidade oferecendo o mesmo curso; a possibilidade de parceria com essas instituições para evitar superposição; o perfil socioeconômico da região atendida e se os problemas específicos dessa realidade sinalizam projetos a serem desenvolvidos pelos alunos.

Essas informações podem ser colhidas em consultas aos órgãos do Ministério/ Secretarias do Trabalho e Emprego, às seções de “classificados de emprego” dos jornais, junto às empresas de recrutamento e seleção de Recursos Humanos, e àquelas empresas locais que mais habitualmente costumam empregar egressos do Senac.

O MTE – Ministério do Trabalho e Emprego disponibiliza serviços, como o Caged – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados¹⁷, no qual é possível encontrar informações regionais sobre a evolução mensal do emprego por setor de atividade econômica. Nesse cadastro podemos identificar os profissionais

¹⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. [capturado em 17 jan. 2005]. Disponível: <http://www.mte.gov.br/Empregador/caged/estatistica/default.asp>

que estão sendo contratados e os postos de trabalho em extinção.

O Sine¹⁸ – Sistema Nacional de Emprego, outro serviço gratuito do MTE, visa a melhoria das condições de acesso, permanência ou retorno do trabalhador ao mercado de trabalho. Presta assessoria às empresas interessadas em contratar, inclusive selecionando os candidatos a emprego, segundo o perfil desejado, e encaminhando-os às empresas contratantes. Esse organismo dispõe de cadastros regionais sobre vagas disponíveis, perfil de candidatos, curriculum vitae, empregadores, entre outros itens. Para saber onde se localiza o Sine em sua cidade, acesse o endereço eletrônico <http://www.mte.gov.br/futurotrabalhador/sine/default.asp>. Visitas sistemáticas ao Sine poderão nos indicar os profissionais requisitados pelo mercado regional.

As seções de **classificados de emprego** mantidas pela maioria dos jornais, especialmente nas grandes cidades, são possivelmente a fonte de informação mais atualizada sobre a demanda regional de profissionais. O anúncio classificado nos aponta: os profissionais solicitados, escolaridade, salários, experiência, conhecimentos e atitudes requeridos.

É comum encontrar anúncios como esse:

Empresa de informática, com atuação em âmbito nacional, está selecionando profissionais para trabalhar em Florianópolis.

PROGRAMADOR JAVA

Exigem-se:

- sólidos conhecimentos em JAVA e JSP
- domínio de orientação a objetos (teoria e prática)
- graduação em Ciência da Computação ou Sistemas de Informação
- Inglês para leitura técnica
- Perfil investigativo, inovador e solucionador de problemas.

Precisamos saber ler o anúncio, isto é, buscar no perfil descrito aquilo que é próprio do profissional que está sendo solicitado e não de outros. No exemplo anterior, as exigências são pertinentes a um . Mas se víssemos um outro anúncio, como o seguinte:

**Empresa de porte nacional contrata:
AUXILIAR DE MONTAGEM E
MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS
DE INFORMÁTICA**

Exigem-se:

- Mínimo de um ano de experiência na função
- Formado/cursando técnico ou superior em Informática
- Conhecimentos em rede, software e hardware
- Conhecimentos em Delphi e PHP
- Experiência em Oracle
- Excelente português oral e escrito
- Autocontrole, concentração e empatia.

Esse anúncio solicita um profissional de Montagem e Manutenção, mas

¹⁸ SINE [capturado em 17 jan. 2005].
Disponível: <http://www.mte.gov.br/Menu/Servicos/default.asp>

faz exigências que ultrapassam as competências que compõem seu perfil profissional, como “conhecimentos em Delphi e PHP e experiência em Oracle”. Tais conhecimentos são próprios de um **Programador** e não de um **Auxiliar de Montagem e Manutenção de Equipamentos de Microinformática**. Nesse caso, fica evidenciado o interesse da empresa empregadora por um profissional do tipo “faz-tudo”. Como instituição de educação profissional, não podemos, elaborar programações com desvios dessa natureza. Por isso mesmo, é importante buscar todas as fontes de informação possíveis sobre perfil do profissional demandado pelo o mercado de trabalho.

Dentre as demais fontes que devemos consultar destacam-se as **empresas que contratam profissionais das áreas com as quais trabalhamos**: institutos de beleza, salões de cabeleireiro, casas de saúde, hospitais, supermercados, postos de gasolina, restaurantes, hotéis, pousadas, agências de propaganda, lojas de decoração, firmas de contabilidade, empresas ligadas a telecomunicações, que tenham centros de informática, estúdios fotográficos, lojas de decoração, entre outras. Essas empresas poderão indicar o perfil dos profissionais que vêm contratando – o que se requer deles no dia-a-dia do trabalho, o grau de escolaridade necessário, com que materiais e recursos eles trabalham e que competências precisam ter desenvolvido – informações fundamentais para a definição do perfil profissional de conclusão do curso.

Além de pesquisar as demandas efetivas do mercado de trabalho, precisamos conhecer os cursos oferecidos pelas diversas **instituições de educação profissional** que atuam na região, inclusive no nível superior. Esse levantamento pode nos apontar: a falta ou a saturação na oferta de títulos; valor médio dos cursos; carga horária praticada pelas instituições; qualidade do serviço prestado por outras instituições; e qualidade dos seus serviços, entre outros aspectos. Essas informações são fundamentais para a definição dos cursos que serão oferecidos, além de indicar possibilidades de parcerias com outras instituições.

5.2 Outras fontes de pesquisa

Algumas outras fontes de pesquisa nos auxiliam na construção de itinerários profissionais, definindo ocupações, descrevendo seu campo de atuação, interfaces com outras profissões, limites de atuação, legislação e outras questões relevantes para a construção de Itinerários Formativos.

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações¹⁹

“A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.”

A estrutura da CBO reúne as ocupações por competências comuns “exigidas no exercício de um campo de trabalho mais elástico, composto por um conjunto de empregos similares que vai se constituir em um campo profissional...”²⁰

Definido o Perfil Profissional a partir da pesquisa no mercado, na CBO e

¹⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação brasileira de ocupações [capturado em 17 jan. 2005]. Disponível: <http://www.mtecbo.gov.br/index.htm>.

²⁰ Id.

nos sites disponíveis, uma boa forma para validá-lo é procurar os Conselhos Federais e Regionais de Fiscalização do Exercício Profissional²¹, as Delegacias Regionais do Trabalho, os Sindicatos Patronais e de Trabalhadores e as Associações de Trabalhadores.

Conselhos Federais e Regionais de Fiscalização do Exercício Profissional
Têm o papel de orientar e fiscalizar o exercício das profissões regulamentadas por leis específicas. É atributo dos Conselhos zelar pelo prestígio das respectivas categorias profissionais, bem como julgar e decidir sobre assuntos que dizem respeito à ética profissional, consagrada nos respectivos códigos de ética.

DRTs – Delegacias Regionais do Trabalho²²

Cabe às DRTs a fiscalização e a resolução de questões referentes às relações de trabalho, assim como a atuação junto aos agentes sociais envolvidos, proporcionando informação e assistência que garantam o exercício da cidadania. As DRTs, por exemplo, fiscalizam o trabalho infantil, a aplicação da Lei da Aprendizagem²³, o estágio supervisionado, o trabalho escravo, situações insalubres e de risco, dissídios coletivos e coordenam as ações decorrentes de políticas públicas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Sindicatos Patronais e de Trabalhadores

Os sindicatos representam, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais de uma categoria ou os interesses individuais dos seus associados com respeito à atividade ou profissão exercida. Entre suas principais atribuições constam:

- celebrar convenções coletivas de trabalho;
- colaborar com o Estado, como órgão técnico consultivo, na identificação e solução de problemas que se relacionem com os interesses econômicos ou profissionais de seus associados;
- prestar serviços de assistência judiciária para os associados;
- promover a conciliação nos dissídios coletivos de trabalho;
- promover cooperativas de consumo e de crédito;
- estruturar e manter agências de colocação;
- prestar serviços educacionais e de saúde do trabalhador.

Pesquisar sistematicamente o mercado de trabalho, consultar a CBO, buscar informações nos Conselhos e Delegacias Regionais de Trabalho, assim como nos Sindicatos e Associações de Classe, são parte do trabalho das equipes técnicas dos DRs. Um trabalho contínuo, permanente, caracterizado pela busca de conciliação das demandas externas com a realidade institucional e, sobretudo, com o nosso compromisso educacional e social. Por isso é preciso ter sempre presentes os Referenciais Senac para a Educação Profissional e o projeto político-pedagógico da nossa instituição, respeitando suas premissas,

²¹ Esses organismos regulamentam as profissões, mas é importante ressaltar que não são todas as áreas profissionais que têm esse tipo de representação.

²² As profissões regulamentadas que ainda não possuem Conselhos de Fiscalização do Exercício Profissional, são fiscalizadas pelas DRTs.

²³ BRASIL. Leis, Decretos. Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000. [capturado em 17 jan. 2005]. Disponível: <http://www.senado.gov.br>.
BRASIL. Leis, Decretos. Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005. [capturado em 17 jan. 2006]. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm

bem como o compromisso com a formação de um profissional autônomo, que vá além da técnica e seja consciente da necessidade de aprender a aprender e continuar aprendendo.²⁴

5.3 O acompanhamento da área

Na construção dos Itinerários Formativos, além de levar em conta os Itinerários Profissionais, que refletem a realidade do mercado, é necessário manter as ações do Senac sob permanente avaliação, mediante acompanhamento das programações desenvolvidas nas diferentes áreas.

A análise da programação oferecida em cada área nos apontará dois blocos de importantes questões:

1. situação das matrículas:

- há queda no número de alunos?
- onde ela ocorre com mais frequência?
- tem aumentado o número de matrículas em determinada modalidade de curso?

2. oferta de títulos:

- há títulos variados nas diferentes modalidades?
- oferecemos tipos diversificados de curso?
- há uma concentração de títulos e matrículas em determinado tipo de curso? Qual?
- temos oferecido novos títulos?
- em comparação com os três últimos anos, há queda ou crescimento no número de matrículas e títulos?

Ao avaliarmos o desempenho de uma área, a constatação de queda no número de matrículas, excessiva concentração em um tipo de curso, pouca diversificação nos títulos ou oferta nula ou insuficiente de novas programações poderá significar que não estamos atentos ao que ocorre no mercado de trabalho. Afinal, é ele que nos revela os profissionais que estão sendo mais requisitados, bem como o grau de escolaridade e as competências que vêm sendo requeridos.

A análise da demanda do mercado e da oferta de educação profissional nos permite avaliar nossa programação. Convém advertir que os resultados dessa confrontação podem ser desconcertantes, caso estejamos trabalhando sem articulação com o mercado. Se há forte demanda por profissionais de nível técnico ou superior, enquanto a nossa programação contempla cursos de formação inicial, é preciso avaliar as razões pelas quais isso acontece e considerar seriamente a possibilidade de rever nosso trabalho. Caso contrário, poderemos perder matrículas, espaço e prestígio como instituição de educação profissional competente e confiável.

²⁴ Aprendizagem permanente é uma das recomendações centrais para o desenvolvimento de Recursos Humanos, constante da Resolução 195, da OIT, de junho de 2004. Essa resolução atualiza a de número 150, de 1985.

5.4 Revisitando o Glossário das Ações de Educação Profissional do Senac

Esse documento, de uso interno do Sistema, tem por objetivo orientar os Departamentos Regionais quanto ao planejamento das ações de Educação Profissional. Dele constam as definições de cada uma das modalidades de programação, que são categorizadas, de acordo com as exigências legais (Decreto Federal nº 5.154), em: **Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores** (compreendendo a Aprendizagem, a Capacitação e o Aperfeiçoamento); **Educação Profissional Técnica de Nível Médio** (com Qualificação Técnica, Habilitação Técnica de Nível Médio e Especialização); **Educação Superior** (Graduação, Pós-graduação, Cursos Sequenciais, Extensão e Qualificação Tecnológica). Com o objetivo de não deixar de fora nenhuma oferta do Sistema, foram criados ainda dois tipos de programação – “Programas Socioprofissionais e Culturais” e “Programas Compensatórios de Educação Básica”, nos quais são enquadrados os cursos/atividades formativas que não têm o objetivo direto de profissionalizar. A consulta a esse documento é importante para a elaboração de Itinerários Formativos, na medida em que permite classificar as ofertas de educação profissional (Capacitação, Aperfeiçoamento, Habilitação, etc.) de forma coerente com a complexidade das ocupações identificadas nos Itinerários Profissionais e considerando os objetivos educacionais da programação.

5.5 Classificando as programações

A classificação das programações, conforme as modalidades de educação profissional legalmente instituídas através do Decreto Federal nº 5.154, é outro fator importante no processo de construção de Itinerários Formativos. Para tanto, é necessário considerar as exigências requeridas ao exercício das diferentes ocupações, o que implica o reconhecimento das competências necessárias à atuação dos trabalhadores. Esse reconhecimento se dá mediante a avaliação da complexidade dos recursos (conhecimentos, habilidades, valores) que precisam ser mobilizados no desempenho das atividades presentes no perfil do profissional. Nesse sentido, a identificação dos diferentes níveis do exercício profissional e sua integração na estrutura ocupacional respectiva, a caracterização das atividades dos diferentes profissionais bem como de suas competências são passos fundamentais para a classificação das programações nas diferentes modalidades de Educação Profissional.

A título de ilustração, relacionamos, a seguir, os níveis de competência registrados por Fernando Vargas Zúñiga²⁵ para a formação profissional.

Nível 1: realiza atividades sob supervisão e de acordo com procedimentos estabelecidos. Nesse nível, o trabalhador possui autonomia bastante limitada, cabendo-lhe, apenas, informar sobre os problemas que se apresentam e consultar sobre as ações corretivas;

Nível 2: realiza e supervisiona suas próprias atividades. Nesse nível, o

²⁵ VARGAS ZÚÑIGA, Fernando. Competencias clave y aprendizaje permanente. Montevideo : CINTERFOR, 2004. p. 22.

trabalhador identifica problemas técnicos e executa ações corretivas específicas;

Nível 3: organiza, realiza e supervisiona suas atividades, levando em consideração os recursos técnicos e materiais requeridos, além de ser capaz de supervisionar atividades desenvolvidas por outros profissionais. Nesse nível, o trabalhador resolve problemas e aponta alternativas nas situações de emergência, aplicando as técnicas adequadas;

Nível 4: planeja e organiza as atividades globais condizentes com a preparação e desenvolvimento do processo produtivo, considerando os recursos humanos, materiais disponíveis e a legislação vigente, para o cumprimento das metas de produção. É responsável pelos objetivos da produção, resolve problemas técnicos e situações de emergência que possam ocorrer no processo produtivo, além de apresentar novas soluções, tomando decisões técnicas adequadas às diferentes situações enfrentadas.²⁶

Observa-se, pelo exemplo, a existência de uma hierarquia nos níveis de competência para o exercício de cada atividade. Fica clara a exigência de graus (que variam de pouca, média e alta complexidade técnica), o que irá determinar tipos diferenciados da formação do trabalhador, favorecendo o enquadramento das programações segundo a modalidade de educação profissional (Formação Inicial e Continuada do Trabalhador, Educação Técnica de Nível Médio e Educação Superior).

Convém salientar que, embora sirva de referência para dimensionar o âmbito de atuação dos diferentes grupos de trabalhadores, a categorização de Zuñiga não leva em conta as transformações atuais do mundo do trabalho. Atualmente, o papel de cada trabalhador está mais relacionado com o porte da organização, com a divisão do trabalho, com a hierarquização nela existentes, bem como com sua gestão. Sendo assim, as empresas mais ou menos modernizadas, mantêm ou superam a dicotomia entre os que planejam e os que executam.

²⁶ Vide CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Conselho Pleno. Parecer 29, de 03 de dezembro de 2002. Documenta, Brasília, n. 495, p. 382-437, dez. 2002.

6. CONSTRUINDO ITINERÁRIOS

Já identificamos as ocupações existentes, os perfis profissionais correspondentes, bem como as competências exigidas para o seu exercício. Definimos, também, o nível de complexidade, amplitude e responsabilidade das competências requeridas de cada profissional de uma área e/ou subárea, o que vai determinar a modalidade em que as profissões se enquadram: Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores; Educação Profissional Técnica de Nível Médio; Educação Superior.

Distingüimos, então, profissões com maior ou menor grau de complexidade, amplitude e responsabilidade, o que determina uma certa hierarquia entre elas. Por exemplo: a ocupação de *Vendedor de comércio em lojas e mercados* implica um grau menor de complexidade, amplitude e responsabilidade se comparada à de *Gerente de Departamento de Vendas* de um supermercado ou uma loja de departamentos. A mesma relação hierárquica se verificará entre *Auxiliar de Enfermagem*, *Técnico em Enfermagem* e *Enfermeiro*; *Assistente de Fotografia e Fotógrafo*; entre o profissional de *Corte e Costura*, o *Técnico em Modelagem do Vestuário Masculino e Feminino* e o *Designer de Moda*; ou ainda entre o *Auxiliar de Cozinha*, o *Cozinheiro* e o *Técnico em Alimentos e Bebidas*.

Os Itinerários Profissionais são, portanto, construídos dentro de cada área profissional, seguindo a hierarquia de complexidade das competências exigidas de cada ocupação e dentro das três modalidades de cursos de educação profissional previstas no Decreto Federal nº 5.154. A correta definição dos Itinerários Profissionais permite à escola planejar sua oferta de cursos e seus respectivos Itinerários Formativos, também que os alunos decidam sobre suas possíveis trajetórias de profissionalização, conforme seus níveis de escolaridade.

Merecem destaque o papel e a importância da organização de Comitês Técnicos representativos das diferentes áreas profissionais na elaboração de Itinerários Formativos. O Comitê poderá nos orientar quanto à correção dos perfis profissionais e dos próprios Itinerários, validando-os ou não. A organização de Comitês Técnicos representativos das diferentes áreas poderá nos orientar quanto à correção dos itinerários, validando-os ou não. O Comitê deve ser formado por representantes de classe, empresários, profissionais da área, membros do meio acadêmico e docentes, sob a coordenação da equipe técnica do Regional, reunindo-se periodicamente.

Como já vimos, enquanto os Itinerários Profissionais são identificados no mercado de trabalho, os Formativos são definidos nos percursos da formação propiciada pela instituição de educação profissional²⁷ que possua as condições necessárias para sua oferta em uma dada área. Isso significa dizer que a instituição A poderá oferecer uma formação diferente daquela fornecida pela

instituição B, e que é possível cada aluno construir seu próprio Itinerário Formativo, de acordo com suas possibilidades, respeitando a legislação educacional vigente.

O Itinerário Formativo escolhido pelo aluno dependerá de seu interesse ou necessidade. Um aluno pode, por exemplo, fazer um curso de Qualificação Técnica em Suporte de Redes na escola A e de Segurança de Redes na escola B e, posteriormente, retornar à escola A para concluir o curso de Técnico em Redes e Telecomunicações, aproveitando os estudos realizados na escola B. Todos os cursos de profissionalização que o aluno faz compõem seu Itinerário Formativo, desde a Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, passando pelas Qualificações Profissionais Técnicas, Aperfeiçoamentos e Especializações nas diferentes modalidades de educação profissional. O Itinerário Formativo, portanto, será aquele propiciado pelas instituições, levando em conta o mercado de trabalho, a legislação educacional vigente, e a escolha do aluno.

No Anexo deste Documento, você encontrará exemplos de Itinerários Profissionais (levantados em novembro de 2005) e Formativos em algumas áreas de Educação Profissional com as quais o Senac trabalha.

A LDB nº 9.394/96, em seu art. 41, prevê o aproveitamento de competências desenvolvidas anteriormente, quer em cursos, quer no trabalho, mediante a *“avaliação, reconhecimento e certificação”* por parte da escola. É frequente, em cada uma das diferentes áreas profissionais, identificarmos competências comuns a alguns profissionais. Na área de Informática, por exemplo, temos descrita a seguinte competência: *“Instalar software e periféricos, configurando-os de acordo com os avanços tecnológicos e normas de segurança, antecipando possíveis falhas do processo e respeitando os aspectos legais no exercício da função”*. Essa competência é comum a todos os profissionais da área, em suas diferentes modalidades, o que significa dizer que ela está presente, por exemplo, no Perfil Profissional do Operador de Microinformática, do Auxiliar de Montagem e Manutenção de Equipamentos de Informática (Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores) e do Técnico em Desenvolvimento de Sistemas.

Se o exemplo fosse na área de Saúde, teríamos: *“Confeccionar os diversos tipos de lentes, utilizando técnicas, materiais e cálculos específicos, de acordo com os padrões de qualidade requeridos”*. Essa competência está presente tanto no Perfil Profissional do Surfaçagista de Lentes Oftálmicas (Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores) quanto no Perfil do Técnico em Óptica.

Precisamos, portanto, estar atentos a esse fato e tratar de avaliar o desenvolvimento daquelas competências que são comuns a mais de um profissional. Tal avaliação tem por objetivo verificar se o aluno demonstra já desenvolveu essa ou aquela competência, aproveitando-a para a continuidade de estudos.

Concluída a identificação dos Itinerários Profissional e Formativo, o próximo passo será a elaboração dos planos de cursos que atendam às demandas

²⁷ Parecer CNE/CEB nº 39/2004, de 08 de dezembro de 2004.

dos cidadãos, da sociedade e do mercado de trabalho em sintonia com as exigências do desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional.

Para garantir o atendimento à demanda, o pressuposto é que estejamos permanentemente avaliando nossas programações. Um dos instrumentos para essa avaliação pode ser uma sondagem junto a ex-alunos, realizada a cada 4 ou 6 meses, que inclua as seguintes questões:

- 1 – o que você aprendeu no curso e o ajudou a conseguir um novo emprego ou a melhorar sua situação?
- 2 – do que você sentiu falta na procura por um novo emprego ou na melhoria de sua situação?
- 3 – o que você aprendeu e não ajudou em nada no seu exercício profissional?

7. ELABORAÇÃO DE PLANO DE CURSO COM BASE EM COMPETÊNCIAS

O plano de curso é um instrumento básico da ação educativa. Precisa refletir as necessidades do mercado de trabalho, dos alunos e da sociedade, sempre em consonância com o projeto político-pedagógico da escola. Nele se traçam os objetivos pretendidos, os meios para alcançá-los e as formas de avaliar todo o processo. Por essas razões deve ser elaborado por todos os agentes – docentes e equipe técnico-pedagógica. A LDB nº 9.394/96, nos seus art. 12 e 13, assegura que participar da elaboração, execução e avaliação dos projetos pedagógicos das escolas é um direito e um dever dos docentes.

Os planos dos cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio devem considerar o disposto no Parecer CNE/CEB nº 16/99 e na Resolução CNE/CEB nº 04/99, no Parecer CNE/CEB nº 39/04 e na Resolução CNE/CEB nº 01/05²⁸, assim como as exigências dos Conselhos Estaduais ou Distrital de Educação. Da mesma forma, os planos de curso da Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores não podem ficar distantes dos pressupostos contidos na legislação e normas educacionais.

Os cursos de Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores – assim como os da Educação Profissional de Nível Médio – devem ultrapassar a formação técnica específica, buscando desenvolver competências relativas à ética, à cidadania, ao meio ambiente, à gestão, à higiene e segurança no trabalho, além de observar idade e escolaridade compatíveis com o perfil profissional de conclusão, respeitando-se a carga horária mínima estabelecida por área profissional.

Etapa preliminar de elaboração

Antes de iniciar a elaboração do plano de curso é preciso verificar as implicações de sua implantação e sua viabilidade, isto é, se existem parâmetros legais a serem obedecidos no ensino da profissão.

É necessário identificar os princípios que norteiam o projeto político pedagógico da Instituição, como eles se refletem na formulação e no desenvolvimento do currículo e, sobretudo, que profissional se pretende formar.

Perfil Profissional de Conclusão

O perfil profissional de conclusão é o item que dá origem à formulação do plano de curso, em todas as modalidades de educação profissional.

Este perfil é definido a partir do estudo da ocupação que é alvo do curso. Deve atender às demandas do cidadão, do mercado e da sociedade e estar adequado

²⁸ CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Câmara de Educação Básica. Resolução n. 1, de 3 de fevereiro de 2005. In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Educação profissional e tecnológica : legislação básica. 6. ed. Brasília, 2005. p. 43-44

às condições locais e regionais. Faz-se necessária uma análise cuidadosa para a correta interpretação e dimensionamento das atividades e dos limites de atuação desse profissional.

Essa análise apontará: quem é o profissional, suas principais funções, onde desenvolve sua atividade; se integra uma equipe multiprofissional; se sua atividade é regida por Lei de Exercício Profissional – se for o caso, as competências específicas deverão contemplar as atribuições previstas em lei. Em síntese: que conhecimentos são fundamentais ao profissional; que valores orientam sua conduta pessoal e profissional, que atitude ética ele tem com respeito aos clientes e colegas de profissão; e de que habilidades (manuais, mentais, de comunicação) se vale no exercício profissional.²⁹

De posse de todas as informações, são redigidas as competências que o profissional precisa desenvolver para desempenhar eficazmente sua função no mercado de trabalho.

Na definição do perfil profissional de conclusão dos cursos de **Educação Profissional Técnica de Nível Médio**, devem ser incluídas também as competências profissionais gerais, estabelecidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais por área profissional, anexas à Resolução CNE/CEB nº 04/99.

As Competências Profissionais: como determiná-las

As competências fazem parte do perfil profissional e compõem um conjunto articulado de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário ao desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho. A competência é evidenciada quando ocorrem processos mentais de transposição de conhecimentos, habilidades e valores, levando o indivíduo a construir respostas diante de novos desafios.

As competências podem ser:

Gerais: são as constantes do anexo da Resolução CNE/CBE nº 04/99, obrigatórias para todas as habilitações da área em questão (para cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio) e do Documento Norteador da Área Profissional (para os cursos de Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores) e do documento Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores no Comércio de Bens, Serviços e Turismo³⁰ (Série Documentos Técnicos).

Específicas: referem-se à preparação para o exercício de atividades profissionais próprias a um determinado profissional. São definidas pelas unidades do Sistema, de acordo com a capacitação ou habilitação identificada no mercado de trabalho e com base nos Referenciais Curriculares Nacionais de cada área profissional.

Toda competência deve explicitar, em sua redação, os conhecimentos, as habilidades e os valores que lhe são inerentes.

²⁹ DELORS, Jacques. Os quatro pilares da educação. In: _____ (Coord.). Educação: um tesouro a descobrir. São Paulo: Cortez, 1998. Cap. 4. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. Resenha.

³⁰ SENAC. DN. Formação inicial e continuada de trabalhadores no comércio de bens, serviços e turismo. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CTP, 2006. 32 p. (Documentos Técnicos).

É importante não confundir competência com as atividades que o profissional desempenha na sua rotina. Competência tem um sentido mais amplo na medida em que envolve o conjunto de recursos que são mobilizados pelo sujeito na execução de suas atividades e engloba inúmeras ações, além de envolver aspectos cognitivos e sócio-comunicativos.

Bases Tecnológicas/Conteúdos e sua correlação com as Competências
Aos recortes de conhecimentos, isto é, conteúdos que costumam ser mobilizados no desenvolvimento das competências, dá-se o nome de Bases Tecnológicas. Elas constituem o conjunto de conceitos e princípios resultantes da aplicação de conhecimentos aos processos de trabalho da área, envolvendo os saberes e as habilidades mentais, socioafetivas e/ou psicomotoras que, mobilizadas de forma articulada, levarão ao desenvolvimento das competências requeridas pelos processos produtivos nas diferentes áreas.

O Plano de Curso: seus itens

Todo Plano de Curso, de acordo com a Resolução CNE/CEB nº 04/99, precisa conter os seguintes itens:

Identificação do Curso

Nome do curso e da área

1 - Justificativa e Objetivo do Curso

A missão institucional, seus princípios, filosofia e valores; as razões institucionais que levaram à criação/lançamento do curso; as perspectivas institucionais frente às demandas/expectativas do mercado; o que se pretende alcançar com esse curso.

2 - Requisitos de Acesso

Escolaridade e idade mínimas (quando imprescindível).

3 - Perfil Profissional de Conclusão (ver item 6)

Conjunto de competências gerais e específicas necessárias ao exercício profissional, observando o atendimento às demandas do cidadão, do mercado e da sociedade.

4 - Organização Curricular

O currículo pode ou não ser organizado por módulos. Entende-se por módulo uma unidade didática, sistematicamente organizada em torno de competências significativas que guardam afinidade entre si.

Na organização do currículo são estabelecidas as estratégias pedagógicas a serem adotadas; como organizar o processo de aprendizagem; quais os recursos didáticos mais apropriados; qual(is) a(s) melhor(es) sequência(s) para a aprendizagem.

Um currículo por competências e a modularização devem seguir três princípios: flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização. A flexibilidade permite que os alunos construam itinerários diversificados; a interdisciplinaridade busca romper com a fragmentação do conhecimento; e a contextualização possibilita a realização de aprendizagens que façam sentido para o aluno, integrando a teoria à sua vivência e prática profissionais, incluindo estágios, quando necessário.

Os módulos podem ou não ter terminalidade. Os Cursos de Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, quando organizados por módulos, somente certificarão o aluno ao término de todos os módulos previstos em seu currículo.

Um módulo pode ser composto por disciplinas, blocos temáticos, projetos componentes curriculares ou outra forma de organização. O importante é que se busque trabalhar as bases tecnológicas/conteúdos de forma integrada e contextualizada.

A metodologia de trabalho através de projetos tem-se mostrado efetiva à educação profissional. Trata-se de uma pedagogia da ação, graças à qual teoria e prática ocorrem simultaneamente e o conteúdo é contextualizado na ação do próprio aluno que, assim, vai construindo seu conhecimento.

A duração dos módulos dependerá do nível de complexidade das competências que se pretende desenvolver. Os tempos de aula devem ser planejados em conjunto com os professores de um mesmo módulo, evitando-se a rigidez.

Na organização curricular é importante observar:

4.1 Definição dos itinerários formativos/terminalidades: quais são os itinerários possíveis para os alunos percorrerem; quais as saídas intermediárias com certificação de Qualificação Profissional Técnica (no caso de uma Habilitação) e quais as especializações cabíveis.

4.2 Organização dos módulos: quais competências se pretende desenvolver. Deve-se, ainda, estimar a carga horária necessária ao seu desenvolvimento;

4.3 Definição de estágio supervisionado: verificar se a profissão-alvo exige legalmente o estágio supervisionado como requisito à habilitação de técnico; quando ele deve ocorrer e a carga horária exigida. No caso de inexistir exigência legal, o estágio poderá ser incluído no currículo como requisito à certificação, se a escola considerar necessário e assumi-lo como ato educativo de sua responsabilidade.

As bases tecnológicas/conteúdos, assim como os procedimentos metodológicos – que constituirão os insumos para o desenvolvimento das competências – serão especificados no plano de trabalho dos docentes e elaborados sob a coordenação do supervisor pedagógico, devendo ser registrados nos diários de classe.

5 - Critérios de Aproveitamento de Conhecimentos e Experiências Anteriores

É fundamental estabelecer critérios segundo os quais as competências anteriormente desenvolvidas pelos alunos poderão ser avaliadas para aproveitamento de estudos, no todo ou em parte.

6 - Critérios de Avaliação

É importante verificar que critérios de evidência serão considerados para avaliar o desenvolvimento das competências pelo aluno; que procedimentos serão adotados caso seja constatado que o aluno não desenvolveu a(s) competência(s) prevista(s); quais os instrumentos de registro e de controle; que padrões de desempenho serão aceitáveis para fins de aprovação. Para tanto é recomendável considerar os procedimentos de avaliação conforme a Proposta Pedagógica e o Regimento Escolar da unidade, assim como demais documentos necessários.

7 - Instalações e Equipamentos

Neste item inclui-se a verificação da existência de condições mínimas para a realização do curso no que se refere a ambiente pedagógico, equipamentos e acervo bibliográfico (para o curso de Educação Profissional Técnica de Nível Médio) e indicação bibliográfica (para o curso de Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores).

8 - Pessoal Docente e Técnico

Estrutura mínima de pessoal, bem como o perfil ideal e/ou aceitável dos docentes. Deverá contemplar informações quantitativas e qualitativas (escolaridade, experiência profissional, formação pedagógica etc.) do pessoal docente e do pessoal técnico necessário para o desenvolvimento do curso, de acordo com normas específicas do respectivo Sistema de Ensino³¹.

9 - Certificados e Diplomas

As condições para a certificação precisam ser bem definidas, observando-se para tanto as exigências correspondentes a cada caso, a saber:

- para Módulos sem terminalidade – Declaração de Estudos ou similar, indicando as competências profissionais desenvolvidas;
- para Capacitação - Certificado de Qualificação para o Trabalho em/de ...
- para Qualificação Profissional Técnica – Certificado de Qualificação Profissional Técnica em/de ...
- para Habilitação Técnica de Nível Médio – Diploma de Técnico de Nível Médio em/de ...
- para Aperfeiçoamento – Certificado de Aperfeiçoamento em/de ...
- para Especialização – Certificado de Especialização em/de ...

³¹ Sobre esse item sugerimos leitura do: CONSELHO NACIONAL DE EDUCACAO (Brasil). Câmara de Educação Básica. Parecer 16/99, aprovado em 05 de outubro de 1999. Documenta, Brasília, n. 457, p. 3-73, out. 1999 e do SENAC. DN. Educação profissional técnica de nível médio : cenário e perspectivas. Rio de Janeiro : SENAC/DEP/CTP, 2007. p. 34 (Documentos Técnicos).



ANEXO EXEMPLOS DE ITINERÁRIOS

ITINERÁRIOS PROFISSIONAIS

IMAGEM PESSOAL

Subárea Vestuário e Acessórios

Costureira

Modelista

Designer de Moda

INFORMÁTICA

Subárea Redes e Telecomunicações

Operador de
Microinformática

Técnico em Administração
e Segurança de Redes

Tecnólogo em Segurança de
Sistemas e Ambientes

TURISMO E HOSPITALIDADE
Segmento Hospitalidade - Subárea Alimentos e Bebidas

Cozinheiro

**Técnico em Alimentos
e Bebidas**

**Bacharel em
Gastronomia**

SAÚDE
Subárea Enfermagem

Babá

**Técnico em
Enfermagem**

Enfermeiro

TURISMO E HOSPITALIDADE
Segmento Turismo - Subárea Agenciamento

**Organizador de
Roteiros Turísticos**

**Técnico em
Agenciamento**

**Bacharel em
Turismo**

COMÉRCIO

Vendedor

**Técnico em Administração
de Vendas no Varejo**

Administrador

GESTÃO

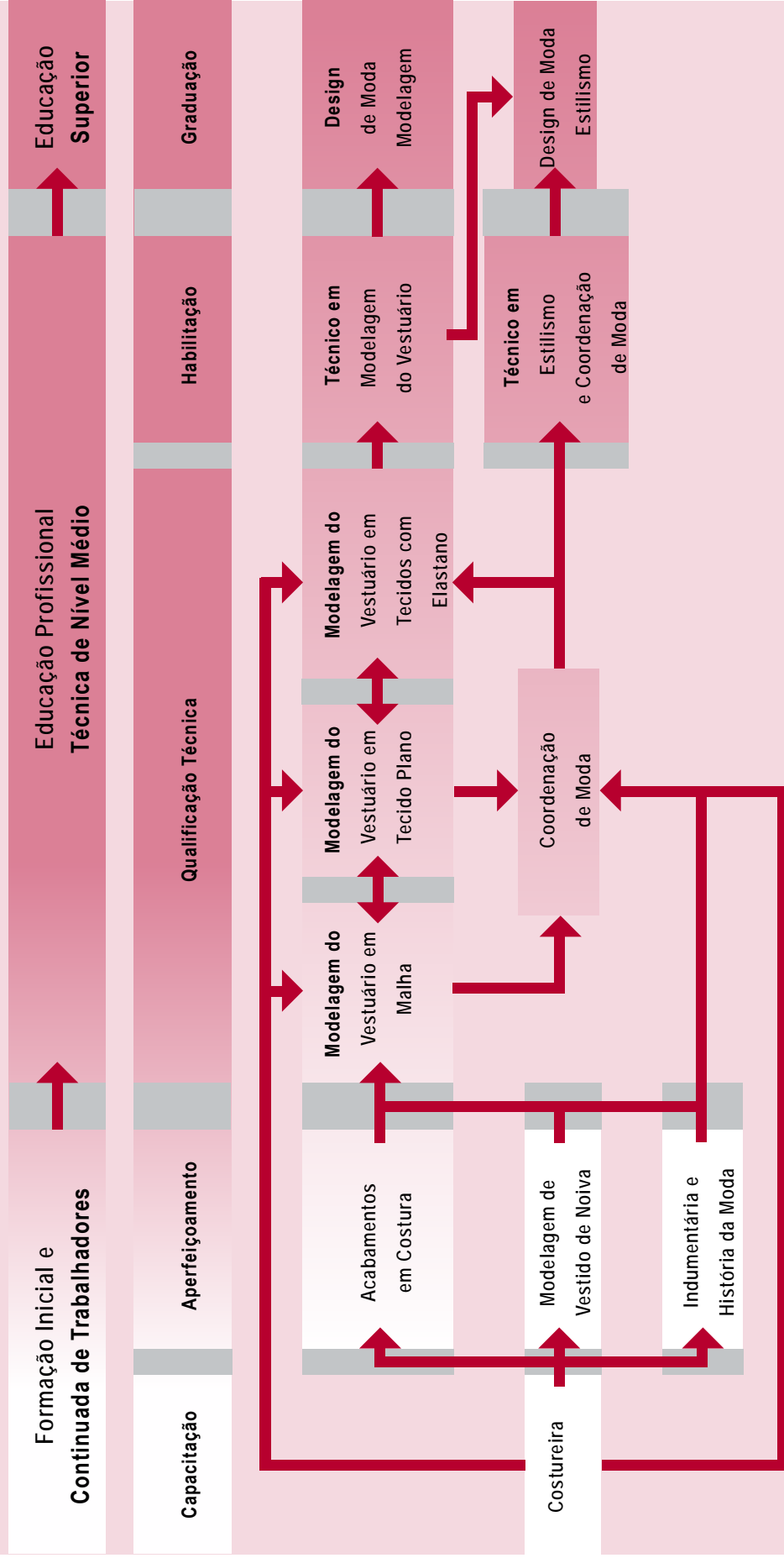
Recepcionista

Técnico em Secretariado

Secretária Executiva

ITINERÁRIOS FORMATIVOS

IMAGEM PESSOAL Subárea Vestuário e Acessórios



INFORMÁTICA

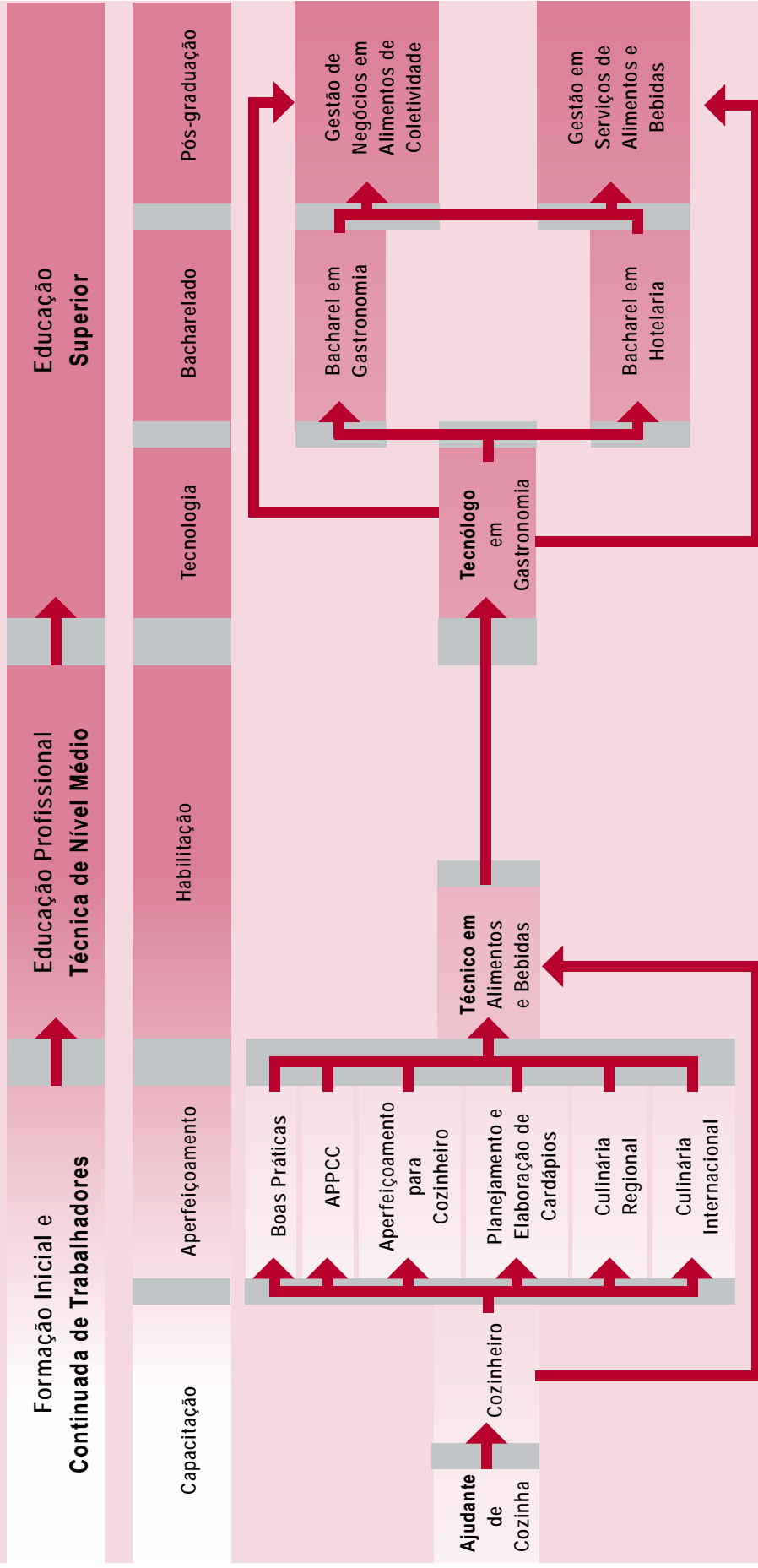
Subárea Redes e Telecomunicações



ITINERÁRIOS FORMATIVOS

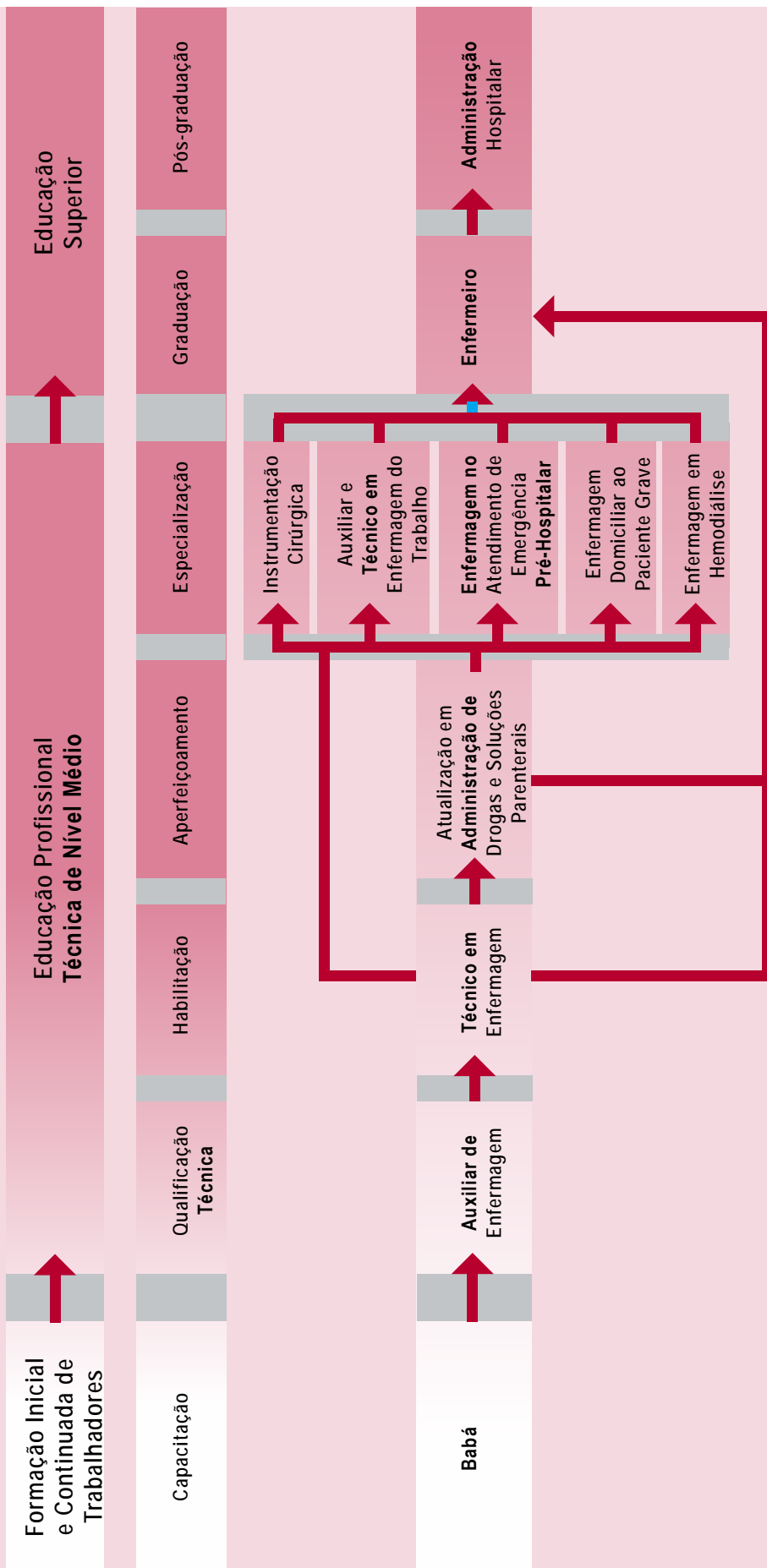
TURISMO E HOSPITALIDADE

Segmento Hospitalidade - Subárea Alimentos e Bebidas



ITINERÁRIOS FORMATIVOS

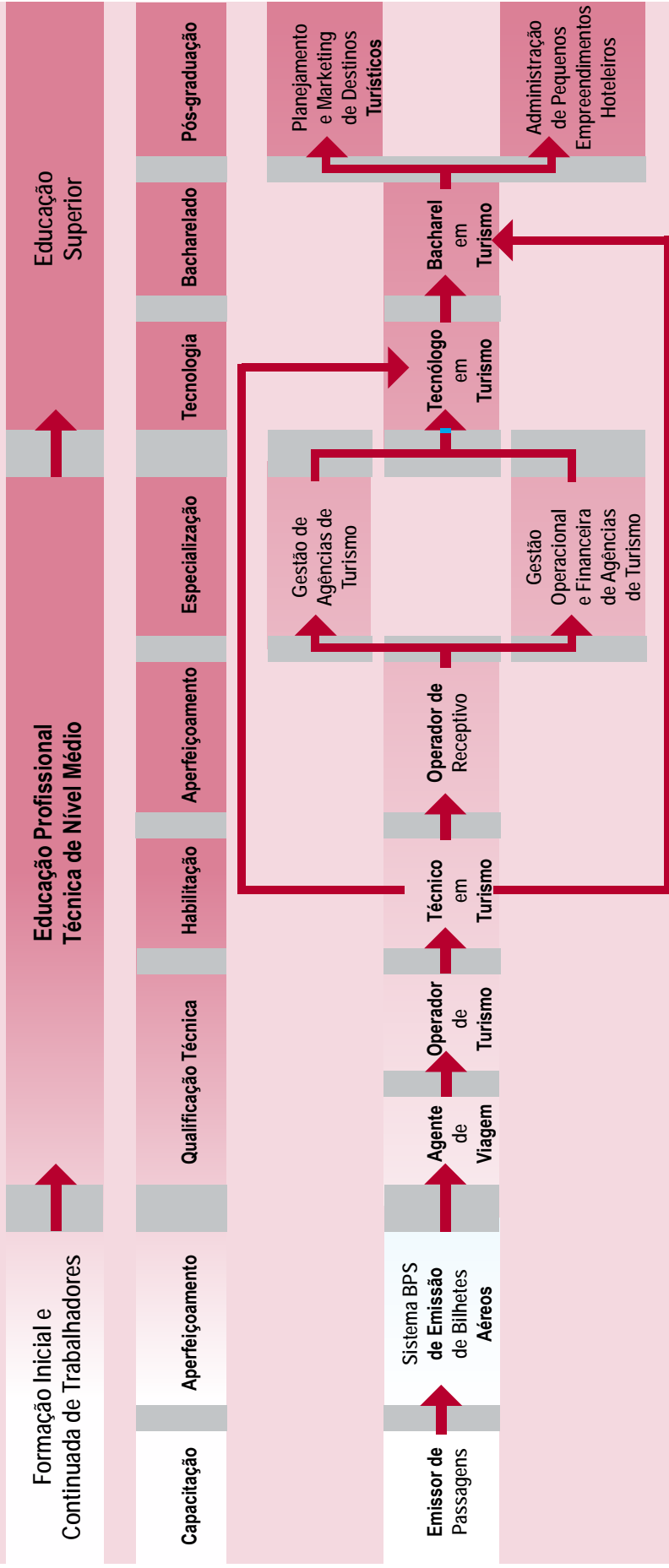
SAÚDE Subárea Enfermagem



ITINERÁRIOS FORMATIVOS

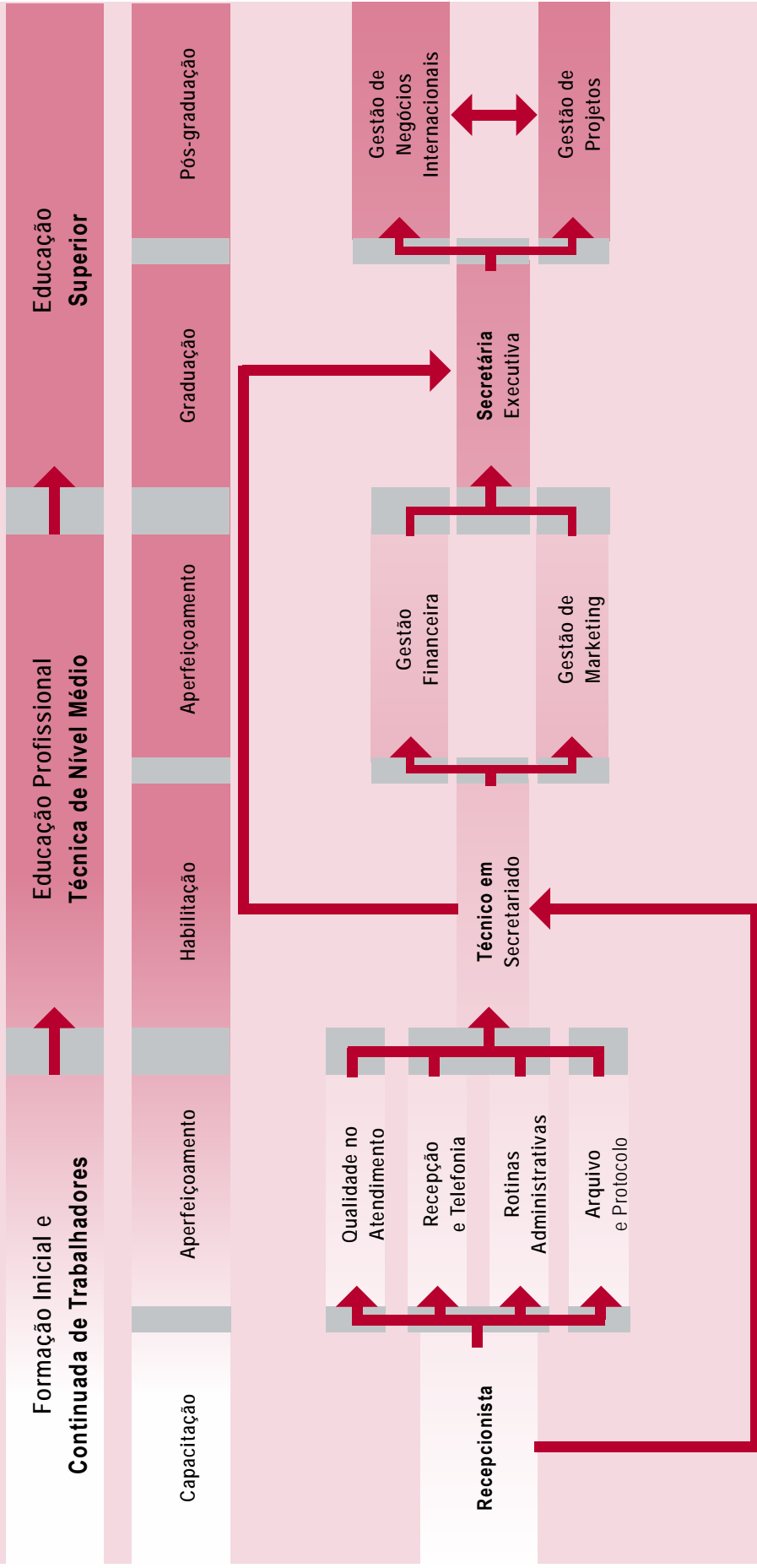
TURISMO E HOSPITALIDADE

Segmento Turismo - Subárea Agenciamento



ITINERÁRIOS FORMATIVOS

GESTÃO



ITINERÁRIOS FORMATIVOS

COMÉRCIO

Formação Inicial e
Continuada de Trabalhadores

Educação Profissional
Técnica de Nível Médio

Educação
Superior

Capacitação

Aperfeiçoamento

Habilitação

Aperfeiçoamento

Tecnologia

Bacharelado

Pós-graduação

Matemática
Financeira

Comércio
Eletrônico

Negociação,
Vendas e Marketing

Rotinas
Administrativas

Técnico em
Administração
de Vendas do
Varejo

Logística e
Distribuição

Gestão
Financeira

Gestão de
Marketing

Marketing
de Varejo

Administração

Comércio
Exterior

Gestão de
Projetos

Vendedor

