



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

FACULDADE SENAI

FATESG

**POLÍTICA DE
ENSINO**

GOIÂNIA – 2021



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

**SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI
FACULDADE SENAI FATESG
POLÍTICA DE ENSINO**

DIRETOR:

Dario Queija de Siqueira

SUPERVISOR EDUCACIONAL:

Luciane Ferreira Balduino

SUPERISOR TÉCNICO:

Giuliano Yudi Matunaga Batista

SUPERVISOR ADMINISTRATIVO:

Tiago Henrique Oliveira da Silva

COORDENADORES DOS CURSOS SUPERIORES:

Daniel Corrêa da Silva

Frederico Rodovalho de Oliveira

BIBLIOTECÁRIA ACADÊMICA:

Hayane Oliveira Silva



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	4
2. HISTÓRICO DA MANTENEDORA	5
3. HISTÓRICO DA FACULDADE SENAI FATESG	7
4. VISÃO E MISSÃO DA FATESG	9
5. DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO DO SENAI GOIÁS	10
6. FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS	11
7. PRÁTICA DOCENTE	17
8. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA PRÁTICA DOCENTE	22
9. CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS.....	29



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

POLÍTICA DE ENSINO DA FATESG

1 – INTRODUÇÃO

Atualmente, o SENAI oferece formação profissional em diversos cursos ministrados nas modalidades de aprendizagem industrial, habilitação técnica, graduação tecnológica, pós-graduação, iniciação, qualificação e aperfeiçoamento profissional, além de prestar serviços de assessoria técnica e tecnológica em diversas áreas.

Integrante do Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG), o SENAI tem acompanhado o avanço do segmento industrial, com investimentos permanentes na melhoria e atualização de seus recursos humanos e ambientes de ensino, buscando na inovação tecnológica uma maneira de contribuir com a competitividade da indústria e o desenvolvimento do Estado.

A Faculdade de Tecnologia SENAI de Desenvolvimento Gerencial – Fatesg – é mantida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial de Goiás e é uma das três Faculdades SENAI de Goiás.

A seguir serão apresentadas algumas informações acerca da mantenedora e da mantida:

Instituição Mantenedora

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Departamento Regional Goiás

Endereço: Av. Araguaia, 1544 Setor Vila Nova - Goiânia - GO - CEP: 74.645-070

Site: www.senaigo.com.br

Endereço Eletrônico: senai@sistemafieg.org.br

CNPJ : 03.783.850/0001-00



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

2. HISTÓRICO DA MANTENEDORA

Criado em 22 de janeiro de 1942, pelo decreto-lei 4.048 do então presidente Getúlio Vargas, o SENAI surgiu para atender a uma necessidade premente: a formação de mão-de-obra para a incipiente indústria de base. Já na ocasião, estava claro que sem educação profissional e tecnológica não haveria desenvolvimento industrial para o País. Euvaldo Lodi, na época presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), e Roberto Simonsen, à frente da Federação das Indústrias de São Paulo, inspiraram-se na experiência bem-sucedida do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional e idealizaram uma solução análoga para o parque industrial brasileiro. Dessa maneira, o empresariado assumiu não apenas os encargos, como queria o Governo, mas também a responsabilidade pela organização e direção de um organismo próprio, subordinado à CNI e às Federações das Indústrias nos estados.

Ao fim da década de 1950, quando o presidente Juscelino Kubitschek acelerou o processo de industrialização, o SENAI já estava presente em quase todo o território nacional e começava a buscar, no exterior, a formação para seus técnicos. Logo tornou-se referência de inovação e qualidade na área de formação profissional, servindo de modelo para a criação de instituições similares na Venezuela, Chile, Argentina e Peru.

Nos anos 60, o SENAI investiu em cursos sistemáticos de formação, intensificou o treinamento dentro das empresas e buscou parcerias com os Ministérios da Educação e do Trabalho, e com o Banco Nacional da Habitação. Na crise econômica da década de 1980, o SENAI percebeu o substancial movimento de transformação da economia e decidiu investir em tecnologia e no desenvolvimento de seu corpo técnico. Expandiu a assistência às empresas, investiu em tecnologia de ponta, instalou centros de ensino para pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Com o apoio técnico e financeiro de instituições da Alemanha, Canadá, Japão, França, Itália e Estados Unidos, o SENAI chegou ao início dos anos 90 prontos para assessorar a indústria brasileira no campo da tecnologia de processos, de produtos e de gestão.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

Hoje, a média de 15 mil alunos dos primeiros anos, transformou-se em, aproximadamente, três milhões e meio por ano, totalizando mais de 65,2 milhões de matrículas desde 1942. As primeiras escolas deram origem a uma rede de 696 unidades operacionais, distribuídas por todo o País, onde são oferecidos mais de 2.200 cursos de formação profissional, além dos programas de qualificação e aperfeiçoamento realizados para atender as necessidades específicas de empresas e pessoas (SENAI DN, 2015).

A Faculdade SENAI Fatesg é uma das unidades do SENAI – Departamento Regional de Goiás, instituição do Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás – FIEG.

A Mantenedora é dirigida pelo senhor PAULO VARGAS, cujo mini currículo segue a seguinte sequência:

Cargo: Diretor Regional

a. Formação Acadêmica:

Especialização em Planejamento e Administração de Empresas.

Graduado em Economia pela Universidade Católica de Goiás;

b. Experiência Profissional:

Diretor Regional do SENAI desde 1983;

Superintendente Regional do SESI desde 2005;

Coordenador Administrativo do Sistema FIEG desde 2003.

Experiências anteriores:

Diretor de Escola

Coordenador de áreas em atividades meio

Coordenador de Planejamento no SENAI.

3. HISTÓRICO DA FACULDADE DE TECNOLOGIA SENAI DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

Faculdade de Tecnologia SENAI de Desenvolvimento Gerencial - FATESG

Endereço: Rua 227-A, nº 95, Setor Leste Universitário, Goiânia – GO

CEP: 74.610-155 / Fone: (62) 3269-1200 / Fax: (62) 3269.1233

Site: <http://www.senaigo.com.br>



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

Endereço Eletrônico: Fatesg.senai@sistemafieg.org.br

CNPJ: 03.783.850/0008-78

Fundada em janeiro de 1979 como Centro de Supervisão e Gerência – CSG, passou para Centro de Treinamento de Supervisores e Gerentes – CETRESG, tornando-se, em abril de 2004, Centro de Educação Tecnológica SENAI de Desenvolvimento Gerencial – CET SENAI CEDESG, sendo credenciada pelo MEC por meio da Portaria 239 de 25 de janeiro de 2005 como Faculdade de Tecnologia SENAI de Desenvolvimento Gerencial – FATESG (Plano de Gestão 2015)

As ações da Instituição de Ensino Superior - IES são voltadas prioritariamente para Educação Profissional e Tecnológica nas modalidades de Aperfeiçoamento Profissional e Tecnológico, Qualificação Profissional e Tecnológico, Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio e Tecnológica de Graduação, Pós-Graduação, sendo as três primeiras desenvolvidas nas formas presencial e/ou a Distância. Executa também Serviços Técnicos e de Inovação – STI objetivando a melhoria de processos, desenvolvimento tecnológico e humano.

As principais ações desenvolvidas são de características gerenciais / comportamentais dentre elas, destacam-se:

- Programas de desenvolvimento de supervisores e gerentes;
- Aperfeiçoamento e qualificação de pessoal de apoio administrativo das empresas;
- Cursos de informática básicos e avançados;
- Cursos para certificação com parceria da Microsoft e
- Preparação de profissionais para atividades de docência;
- Cursos de pós-graduação;
- Cursos superiores de tecnologia em Redes de Computadores, Análise e Desenvolvimento de Sistemas e Logística;
- Prestação de Serviços Técnicos e de Inovação;
- Cursos Técnicos nas áreas de Informática, Logística e Telecomunicação;
- Mediação de Certificação Internacional na área de informática.

A Fatesg procura fazer a ponte entre o mundo do conhecimento e das informações com o setor produtivo, de modo a atender às necessidades prioritárias das empresas. Os cursos e atividades são desenvolvidas em programação aberta e regular ou por solicitação do cliente, de forma customizada, podendo, nesse caso,



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

atender as necessidades pontuadas pelas empresas, observada as condições necessárias e a legislação vigente.

A Fatesg conta com inúmeras parcerias envolvendo prestadores de serviços para a execução de atividades que ocorrem, em parte, fora de suas dependências, ou seja, nas instalações das empresas, de clientes ou outras dependências, de modo a ampliar as possibilidades de capacitação profissional e tecnológica.

As metas da Unidade, tanto as de produção quanto as orçamentárias, são definidas anualmente através de um processo participativo, envolvendo à comunidade acadêmica, especialmente aqueles que compõem a equipe de apoio e trabalho da Faculdade. Estas metas são revisadas periodicamente e a base desse trabalho é realizada pela análise dos resultados anteriores, da situação atual e, principalmente, das tendências de mercado, visando atender as necessidades da indústria goiana, muitas vezes representadas por seus sindicatos, onde o SENAI, através desta Faculdade, busca contribuir para o aumento da competitividade da indústria denosso estado.

A organização administrativa, técnica e pedagógica da IES está definida no Regimento da Fatesg, tendo por base os seguintes princípios: autonomia de decisões e avaliação conjunta do processo educativo.

A Mantida é dirigida pelo senhor DARIO QUEIJA DE SIQUEIRA, cujo mini currículo segue na sequência:

Cargo: Diretor

a. Formação Acadêmica:

Mestrado em Engenharia Elétrica - Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

Especialização em Modelo de Excelência em Gestão - SENAI/DR/SC

Graduação em Engenharia Elétrica - Universidade Federal de Goiás - UFG

b. Experiência Profissional:

Diretor da Faculdade SENAI Fatesg

Servidor Público Federal – Professor Engenharia Elétrica – UFG

Experiências anteriores:

Gerente de Tecnologia da Informação SENAI – Goiás;

Coordenador de Curso – Faculdade SENAI Fatesg;

Professor Universitário - Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

4. VISÃO E MISSÃO DA FATESG

A Fatesg procura aproximar a ciência e a tecnologia dos setores produtivos, especialmente o industrial, por meio da promoção da educação profissional e tecnológica, da inovação e da transferência de tecnologias para as empresas industriais, visando o aumento da competitividade nos contextos locais, regionais e globais. Para isso, renova-se constantemente, tendo por balizador as demandas recebidas das empresas, de modo a contribuir para o desenvolvimento sustentável do estado e do País, sobretudo para a melhoria das condições de vida da população, buscando qualidade de vida e dignidade para o trabalhador da indústria e sua família. Atender às necessidades demandadas pelas empresas é fator primordial, de acordo com a visão e missão do SENAI, que demanda esforço e articulação do ensino, com a iniciação à pesquisa aplicada e a extensão.

Visão Institucional 2022

“Até 2022, o SESI e o SENAI serão reconhecidos como parceiros da indústria e indutores da produtividade e competitividade”.

Missão Institucional

“Promover a educação profissional e o ensino superior, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria”.

Por meio de sua missão, a Fatesg conjuga os esforços necessários à articulação do ensino com a iniciação à pesquisa aplicada e a extensão.

5. DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO DO SENAI GOIÁS

As transformações da economia mundial exigem novas respostas do país. Há uma nova geografia do crescimento, da produção e da inovação que apresentam claros efeitos sobre a forma de inserção do Brasil no mundo.

A competitividade da indústria brasileira é sensível a essas transformações e a outras mudanças externas e internas. Boa parte das mudanças futuras é



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

permeada por elevado nível de incerteza. Essas grandes tendências com impacto sobre a competitividade da indústria no horizonte de 2022, segundo estudo desenvolvido pela CNI (Mapa estratégico – 2013-2022), a nova geografia do crescimento populacional e econômico e suas mudanças associadas irão provocar um aumento global da demanda por recursos naturais e alimentos, na forma de commodities. Para o Brasil, que conta com grande disponibilidade desses bens, existem grandes oportunidades tanto na produção dessas mercadorias como na produção de manufaturados utilizados como insumos por tais setores e bens de capital. Não obstante, também há o risco de especialização do país na produção e exportação de produtos básicos. O desafio brasileiro é aproveitar as oportunidades de suas vantagens comparativas naturais e, ao mesmo tempo, estimular a produção de manufaturados, sobretudo com maior valor agregado e intensivo em tecnologia.

Levando em consideração esses aspectos, a Indústria Brasileira, na figura da CNI, elaborou uma série de direcionadores estratégicos que, após análise acurada da ambiência regional o SENAI Goiás consolidou o mapa estratégico.

Reconhece-se que a qualidade da educação brasileira é um dos principais obstáculos ao aumento da produtividade dos trabalhadores. A situação educacional brasileira se reflete na capacitação e qualificação da mão de obra da indústria nacional. O SENAI norteia suas práticas na educação profissional e tecnológica, orientada para as necessidades do mundo do trabalho, sobretudo para o aumento da produtividade do trabalho no Brasil.

Segundo a CNI (Mapa estratégico – 2013-2022), apesar do avanço da educação profissional e tecnológica nos últimos anos, ainda é insuficiente para suprir as necessidades das empresas e, destaca-se como uma das razões do baixo desempenho da indústria brasileira. Ainda, segundo o mesmo estudo, somente 15% dos jovens brasileiros acessam o ensino superior, o que equivale a 4 milhões de pessoas, sendo que a taxa de conclusão é de apenas 15,2% dos ingressantes (SENAI, 2012). Em 2010, havia cerca de 10 milhões de graduados – 10% da população adulta brasileira, enquanto no Chile essa taxa é de 25% e, na média da OCDE, de 30%.

A falta de profissionais qualificados em determinadas áreas é um gargalo para a inovação. Na graduação tecnológica, os números são baixíssimos: apenas



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

0,16% da população entre 20 a 29 anos frequentavam um curso desse tipo em 2007, enquanto 11,26% das pessoas na mesma faixa frequentavam cursos de graduação regulares. No caso de cursos ligados à indústria química e de mineração, o percentual em relação à graduação tecnológica cai para 0,03% (IBGE, 2007).

Então, nessa direção, o SENAI (CNI, Mapa estratégico – 2013-2022) visa:

- ampliar a oferta de engenheiros e graduados em cursos superiores tecnológicos industriais;
- estimular a oferta e reduzir a evasão de cursos superiores relacionados às engenharias e de cursos tecnológicos industriais;
- desenvolver propostas para facilitar a imigração de profissionais de alta qualificação técnica;
- divulgar e sensibilizar, no âmbito empresarial, a importância de profissionais graduados pelo SENAI. Este é o contexto sobre o qual a Fatesg construiu a sua política de ensino.

6. FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

A realidade socioeconômica, que aponta para a valorização do capital humano das organizações, impõe desafios a empresários, trabalhadores, governantes, bem como às instituições voltadas para a educação profissional e tecnológica, na busca contínua por novos diferenciais competitivos que possam impulsionar o desenvolvimento industrial e a produtividade do trabalho no Brasil.

Hoje, a formação do trabalhador, em todos os níveis, não deve ser apenas regulada por tarefas relativas a postos de trabalho. O mundo do trabalho exige, cada vez mais, um profissional que domine não apenas o conteúdo técnico específico da sua atividade, mas que, igualmente, detenha capacidade crítica, autonomia para gerir seu próprio trabalho, habilidade para atuar em equipe e solucionar criativamente situações desafiadoras em sua área profissional.

Na América Latina e em especial no Brasil, conforme Deluiz (2001), o modelo de formação por competências surgiu no contexto das reformas educacionais, que por sua vez eram parte do conjunto de reformas estruturais do Estado. Essas reformas foram decorrentes do ajuste macroeconômico ao qual os países latino-



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

americanos se submeteram ao longo dos anos 90 para superar a inflação e a estagnação e retomar o crescimento econômico interrompido na denominada década perdida de 80.

A opção conceitual, proposta pelo Ministério da Educação (MEC) nos Referenciais

Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico, ocorreu sob influência de Perrenoud (1999), para quem a competência situa-se além dos conhecimentos e não se forma com a simples assimilação de conhecimentos suplementares gerais ou locais, mas sim na construção de um conjunto de disposições e esquemas que permitem mobilizar os conhecimentos na situação, no momento certo e com discernimento por parte de seu operador, pois a indústria passou a requerer um profissional com maior autonomia.

Neste contexto e suas decorrentes demandas, o SENAI buscou planejar e desenvolver suas ofertas formativas alinhadas às mudanças em curso no mundo produtivo, na sociedade, nas políticas públicas, na indústria e na evolução das profissões.

Para garantir uma interlocução adequada com essas diversas instâncias, o SENAI definiu, como principal estratégia, a constituição de Comitês Técnicos Setoriais para contribuir com a identificação e atualização das competências profissionais requeridas dos trabalhadores, responsabilizando-se particularmente pela definição dos perfis profissionais correspondentes às ocupações demandadas pelos segmentos industriais atendidos pelo SENAI.

Hoje, além das competências técnicas, exige-se que um profissional tenha iniciativa, autonomia, responsabilidade, capacidade de decisão e, principalmente, saiba trabalhar em grupo. Diante disso, tornou-se necessária a identificação do que idealmente o trabalhador precisa realizar correspondente a uma determinada ocupação.

Perfil Profissional

Nesse contexto, o Perfil Profissional é o marco de referência que expressa as competências profissionais que subsidiam o planejamento e o desenvolvimento das



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

ofertas formativas ministradas pela Fatesg.

Uma educação profissional e tecnológica sintonizada com os novos cenários do mundo do trabalho deve, portanto, propiciar progressivamente ao aluno o domínio dos fundamentos técnicos e científicos e das capacidades técnicas e tecnológicas relativas à habilitação profissional em que atua ou pretende atuar, assim como o desenvolvimento de Capacidades Sociais, Organizativas e Metodológicas, tais como comunicação, autonomia e criatividade, provendo-lhe um leque mais amplo de possibilidades que lhe permita transitar por atividades profissionais afins.

Por meio de uma educação profissional e tecnológica que conjugue a aquisição desses fundamentos e capacidades, que esteja atenta ao contexto social brasileiro e à nova realidade do mundo do trabalho, pretende-se preparar o profissional para compreender as bases gerais técnicas, científicas e socioeconômicas da produção em seu conjunto, analisar e planejar estratégias, responder a situações novas e exercitar um trabalho cooperativo e autônomo.

Desenho Curricular

Nesse sentido, o Desenho Curricular proposto para o curso deve ser concebido para possibilitar o desenvolvimento das capacidades traduzidas do Perfil Profissional à luz de uma proposta de educação profissional e tecnológica delineada com o objetivo de formar o trabalhador-cidadão, capaz de atuar de forma participativa, crítica e criativa, com mobilidade e flexibilidade, na vida profissional e social.

O Desenho Curricular, por sua vez, deve ser implementado nas faculdades do SENAI por meio de uma prática docente diferenciada e inovadora, devidamente apoiada e orientada pela equipe técnico-pedagógica, que considere no processo educacional os novos desafios impostos pela sociedade em transformação. Nesse contexto, os docentes devem se valer de situações de aprendizagem que sejam planejadas, desenvolvidas e avaliadas com o propósito de instigar os alunos a desenvolverem o raciocínio lógico e a autonomia no processo de aprendizagem, aprendendo a lidar com novas e inesperadas situações para a resolução de desafios.

Nessa perspectiva, a base teórica que fundamenta a metodologia SENAI de Educação Profissional está referenciada nos pressupostos defendidos principalmente

por Piaget, Ausubel, Vygotsky e Perrenoud.

Após a Análise do Perfil Profissional, considerando as Ocupações Intermediárias que foram reconhecidas, são definidos os módulos que integrarão a oferta formativa.

Módulos

A legislação educacional vigente define Módulo como um conjunto didático-pedagógico sistematicamente organizado para o desenvolvimento de competências profissionais significativas. Prevê módulos preparatórios à qualificação profissional, módulos com terminalidade, que qualificam e permitem o exercício profissional, e módulos sem terminalidade, objetivando estudos subsequentes.

Com base nessa concepção, a Metodologia SENAI de Educação Profissional prevê que o Desenho Curricular possa ser constituído por Módulos Básico e ou Introdutório e Específicos. O Módulo Básico é aquele que tem como objetivo desenvolver Fundamentos Técnicos e Científicos (capacidades básicas) e ou Capacidades Sociais, Organizativas e Metodológicas selecionadas como as mais recorrentes e relevantes, considerando a sua relação com o conjunto de Unidades de Competência descritas no Perfil Profissional. Assim, o Módulo Básico assume caráter de pré-requisito para o desenvolvimento de Módulos Específicos, possibilitando o prosseguimento de estudos e não possuindo terminalidade.

Os Módulos Específicos são estruturados com base nas Unidades de Competência descritas no Perfil Profissional, contemplando suas Capacidades Técnicas, Sociais, Organizativas e Metodológicas.

Reiterando, cada Módulo Específico deve estar diretamente relacionado com a(s) Unidade(s) de Competência que o(s) gerou(geraram), considerando-se sempre os respectivos Elementos de Competência e Padrões de Desempenho. Logo, um Módulo Específico deve sempre manter a integridade da(s) Unidade(s) de Competência de referência. Ademais, esta relação deve estar claramente identificada, tendo em vista facilitar que o docente entenda a relação entre os módulos e o Perfil Profissional.

O Desenho Curricular da oferta formativa deve ser estruturado de forma flexível, que viabilize entradas e saídas intermediárias, possibilitando ainda ao



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

interessado compor o seu percurso formativo, considerando a(s) terminalidade(s) indicada(s) pelo Comitê Técnico Setorial e ou definidas pela equipe responsável por sua elaboração.

Reitere-se que terminalidades correspondem às saídas para o mercado de trabalho, podendo tanto corresponder às Ocupações Intermediárias quanto à Ocupação da Habilitação Profissional e Tecnológica.

Unidades Curriculares

Unidade Curricular é a unidade pedagógica que compõe o currículo, devendo ser constituída numa visão interdisciplinar, considerando o conjunto coerente e significativo de fundamentos técnicos e científicos e ou capacidades técnicas, acrescido de capacidades sociais, organizativas e metodológicas e de conhecimentos. Cada Unidade Curricular, ao tempo em que resguarda a sua independência em termos formativos e de avaliação, durante os processos de ensino e aprendizagem, mantém relação com as demais Unidades Curriculares, contribuindo conjuntamente para o desenvolvimento de capacidades que integramas competências descritas no Perfil Profissional.

Nesta metodologia, quando a(s) Unidade(s) Curricular(es) compõe(m) um Módulo Básico, deve(m) conter conjuntos coerentes e significativos de fundamentos técnicos e científicos, de capacidades sociais, organizativas e metodológicas e de conhecimentos. Quando a(s) Unidade(s) Curricular(es) compõe(m) um Módulo Específico, deve(m) conter conjuntos coerentes e significativos de capacidades técnicas, sociais, organizativas e metodológicas e de conhecimentos, e, quando for o caso, também, de fundamentos técnicos e científicos.

Assim, uma vez definidos o(s) Módulo(s) Básico e ou introdutório e os Específicos que integrarão a oferta formativa, procede-se à definição das Unidades Curriculares e elas associadas, que devem ser organizadas internamente a partir dos resultados da Análise do Perfil Profissional.

Para a definição de Unidades Curriculares do módulo básico e ou introdutório, é necessária a releitura cuidadosa dos Fundamentos Técnicos e Científicos, que resultaram da análise de todas as Unidades de Competência do Perfil Profissional,



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

agrupando-os tanto por similaridade quanto por contiguidade, considerando os objetos neles descritos e os desempenhos requeridos, sem perder de vista o princípio da interdisciplinaridade.

Além disso, as Capacidades Sociais, Organizativas e Metodológicas que podem vir a compor as Unidades Curriculares do Módulo Básico devem ser selecionadas considerando-se primeiramente a recorrência e depois, entre as mais recorrentes, aquelas que são mais relevantes com relação ao Perfil Profissional.

Itinerário de Curso

O Itinerário do Curso refere-se à estrutura proposta para o desenvolvimento da oferta formativa que, ordenada pedagogicamente, capacita para o exercício do trabalho. Essa fase consiste em definir graficamente o Itinerário do Curso, indicando claramente as relações existentes entre os diversos elementos que o compõem, em termos de interdependência, pré-requisitos, sequência e autonomia, apontando também as possíveis saídas para o mercado de trabalho.

Nessa fase, é finalizada a organização interna das Unidades Curriculares definidas. O trabalho consiste na descrição e organização de conhecimentos e de ambientes pedagógicos, com a indicação dos diferentes espaços de aprendizagem, equipamentos, máquinas, ferramentas, instrumentos e materiais a serem utilizados, além da definição da carga horária.

Cabe, ainda, considerar que a organização interna das Unidades Curriculares trazas informações de referência para a realização dos processos de ensino e aprendizagem, considerando em especial as ações de planejamento e avaliação a serem realizadas pelos docentes.

Assim, para as Unidades Curriculares definidas, devem ser detalhados os conhecimentos que dão suporte ao desenvolvimento de fundamentos técnicos e científicos e de capacidades técnicas, sociais, organizativas e metodológicas, conforme o caso, pois são intrinsecamente relacionados. Cabe ressaltar, ainda, que esses conhecimentos devem ser desenvolvidos pelos docentes sempre numa dimensão teórico-prática, constituindo-se assim nos subsídios necessários à sua prática.

Para a indicação dos conhecimentos que devem compor uma Unidade



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

Curricular, é necessário que sejam observados os objetos e contextos descritos nos Fundamentos Técnicos e Científicos e nas Capacidades Técnicas, Sociais, Organizativas e Metodológicas.

Como forma de facilitar a identificação e a descrição dos conhecimentos, sugere-se que os fundamentos técnicos e científicos e capacidades técnicas sejam agrupados, considerando critérios como similaridade temática, processos de trabalho, entre outros.

Essa primeira análise permite selecionar os conhecimentos a partir dos grandes temas que dão o contorno e os limites da unidade curricular. no entanto, para saber qual a amplitude e a profundidade com que devem ser desenvolvidos, é necessário que se mantenha o foco no perfil profissional, seu nível de qualificação e nos objetos e contextos descritos nos fundamentos técnicos e científicos e nas capacidades técnicas, sociais, organizativas e metodológicas.

7. PRÁTICA DOCENTE

A proposta para a Prática Docente aqui apresentada reflete o posicionamento do SENAI frente aos desafios impostos pelas demandas contemporâneas que têm promovido mudanças no Perfil Profissional das Ocupações. Além disso, a Metodologia SENAI de Educação Profissional está sintonizada com a legislação educacional vigente, que coloca em relevo a necessidade de uma nova organização curricular com base em competências, em atenção às demandas requeridas pelo mundo de trabalho.

O maior desafio na proposição de uma metodologia dessa natureza é a capacitação de toda a equipe educacional, pois a sua utilização requer uma mudança de paradigma. O docente, em especial, precisa romper com a visão tradicional de ensino focada na reprodução de conteúdo e na aprendizagem passiva do aluno para assumir o papel de mediador de aprendizagens.

Ressalte-se, entretanto, que uma Prática Docente eficaz não depende exclusivamente do docente, mas de toda a equipe envolvida no processo educativo. A participação da equipe de gestão e das coordenações de curso e pedagógica é fundamental. Sem essa rede de apoio, torna-se difícil para o docente trabalhar em um modelo de formação profissional com base em competências.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

A formação de profissionais dotados de competências que permitam o enfrentamento dos desafios impostos pelo mundo do trabalho requer, em contrapartida, docentes com um perfil diferenciado. Formar para as competências pressupõe ruptura com alguns conceitos e práticas educacionais tradicionais. Essa ruptura não significa anulação, mas uma nova compreensão do propósito educacional que viabilize um modelo de ensino comprometido com os requerimentos da indústria e da sociedade como um todo.

O docente, portanto, é a chave fundamental para essa mudança na formação profissional, pois é por meio dele que se materializam os ideais e se transformam propósitos educacionais em ações efetivas. Além do desenvolvimento de Capacidades Técnicas essenciais à atuação profissional, credita-se à formação profissional com base em competências o importante papel de contribuir para a promoção da autonomia, criatividade e iniciativa, entre outras capacidades. Isso significa que deve haver maior preocupação com o protagonismo do aluno como sujeito do processo de aprendizagem e do docente como responsável pelo processo de ensino e pela mediação dessa aprendizagem. Portanto, os Processos de Ensino e Aprendizagem são distintos e não se confundem, mas se comunicam e se correlacionam.

A prática pedagógica no SENAI baseia-se em uma concepção educacional e metodológica que destaca o importante papel do docente. Espera-se que este, apoiado pela coordenação pedagógica, não se restrinja apenas a ser um “repassador” de conhecimentos ou um repetidor de práticas profissionais rotineiras, mas que atue como um líder de grupos, capaz de mediar os processos de aprendizagem e gerar atitudes transformadoras.

Nessa perspectiva, requer-se do docente do SENAI competências que ultrapassem o campo técnico e tecnológico. É de fundamental importância que, além dos conhecimentos específicos da sua área e da cultura geral, ele tenha o domínio da Metodologia SENAI de Educação Profissional. Considerando as inovações tecnológicas e a necessidade de permanente aprimoramento pedagógico, ressalta-se também a relevância da formação continuada desse docente.

Educação não se faz sem consciência de finalidades ou de forma neutra. Pressupõe intencionalidade e abertura ao outro. Portanto, deseja-se que a ação docente seja



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

impregnada da valorização do senso estético, da sensibilidade, da busca pela qualidade no exercício profissional, estimulando o fazer benfeito, reconhecendo o mérito, resguardando o respeito à diversidade e o compromisso com o princípio da equidade.

É importante ressaltar que o planejamento e o desenvolvimento da Prática Docente não devem ser atividades isoladas e sim coletivas. Isso indica que os docentes devem agir articuladamente entre si e com a coordenação pedagógica, que deve cuidar da mobilização dos docentes, permitindo que o trabalho escolar caminhe para um desenvolvimento integrado e interdisciplinar. Nesse sentido, o alcance dos objetivos dos processos de ensino e aprendizagem não depende somente do docente, mas de toda a equipe escolar envolvida.

Esta seção apresenta os fundamentos e princípios que, no contexto da Metodologia SENAI de Educação Profissional, devem nortear a Prática Docente eficaz. Tanto os docentes quanto a equipe escolar devem pautar suas ações educativas nesses fundamentos e princípios, para o pleno desenvolvimento dos processos de ensino e aprendizagem, tendo em vista a efetividade e a qualidade da educação profissional tecnológica oferecida pela instituição.

Os princípios que devem nortear o planejamento e o desenvolvimento da Prática Docente estão referenciados sobretudo nos fundamentos teóricos de Vygotsky (2007, 2010), Piaget (1998, 2011), Ausubel (1980) e Perrenoud (1999, 2000), visto que as contribuições desses autores favorecem a organização dos processos de ensino e aprendizagem de maneira a possibilitar não apenas a construção de novos conhecimentos, mas também o desenvolvimento de capacitações.

A premissa central de Vygotsky (2007, 2010) é que o homem se constitui por meio das interações sociais que estabelece em uma determinada cultura. Dessa forma, Vygotsky reconhece que a construção do conhecimento implica uma ação partilhada entre o docente e os alunos. Consequentemente, uma prática de ensino baseada nesses princípios reconhece todo tipo de interação na sala de aula, como o diálogo, a troca de informações e experiências, o confronto de opiniões divergentes ou a construção grupal de uma ideia, como condições necessárias para o processo de apropriação de novos conhecimentos.

Vygotsky (2007) identifica dois níveis de desenvolvimento: o nível de

desenvolvimento real e o nível de desenvolvimento potencial. O primeiro relaciona-se com as capacidades já consolidadas no sujeito, com aquilo que ele já pode realizar de forma autônoma. O segundo refere-se àquilo que o sujeito consegue realizar com apoio de outra pessoa numa experiência compartilhada. A distância entre esses dois níveis denomina-se Zona de Desenvolvimento Proximal, que “define aquelas funções que ainda não amadureceram, mas que estão presentes em estado embrionário”. Nesse sentido, o autor acredita que os processos de ensino e aprendizagem são a mola propulsora da Zona de Desenvolvimento Proximal, visto que a interação entre o docente e os alunos mobiliza sucessivos processos de desenvolvimento.

Outro ponto fundamental destacado pelo autor é que o pensamento é sempre fruto da integração entre as dimensões cognitiva e afetiva. No processo de aprendizagem não entra em jogo apenas um conjunto de operações cognitivas, pois a construção do conhecimento está sempre atravessada pela afetividade de quem o produz. Nessa perspectiva, o docente deve possibilitar a construção de um clima de bem-estar na sala de aula, que favoreça a qualidade das relações interpessoais e os processos de constituição de sentido no processo educativo.

Piaget (1998, 2011), por sua vez, traz importantes contribuições para a educação na medida em que a sua teoria reúne um conjunto de reflexões sobre o desenvolvimento humano, que permitem compreender como acontece a integração entre ensino e aprendizagem.

Para Piaget (2011), o homem não é passivo sob a influência do meio, pois responde ativamente aos estímulos externos, agindo sobre eles para construir e (re)organizar o seu próprio conhecimento. Nessa perspectiva, a educação formal promove o desenvolvimento na medida em que favorece uma postura ativa e construtiva do aluno por meio de Situações de Aprendizagem desafiadoras que estimulem a dúvida e provoquem a reflexão.

Segundo o autor, a construção do conhecimento ocorre por meio das assimilações e acomodações de novos conteúdos em um processo contínuo que envolve momentos de equilíbrio e desequilíbrio denominado *equilíbrio*. Para ele, os momentos de conflito cognitivo que ocorrem quando expectativas ou previsões não são confirmadas pela experiência são a maior fonte para o desenvolvimento cognitivo. Nesse sentido, cabe ao docente promover Situações de Aprendizagem desafiadoras que favoreçam ao aluno transcender a mera cópia ou repetição do

conhecimento para alcançar uma construção singular e avançar no seu desenvolvimento.

O foco de Ausubel (1980) é o processo de compreensão, transformação, armazenamento e uso da informação. Para o autor, o objetivo primordial do docente deve ser a promoção da aprendizagem significativa que acontece quando a nova informação se ancora aos conceitos anteriormente construídos pelo aluno. Ao colocar em relevo a importância das concepções prévias de cada aluno, Ausubel (1980) reconhece a aprendizagem como uma construção singular e destaca a importância do papel do docente nesse processo.

Na aprendizagem significativa, os conhecimentos prévios do aluno, ao interagir com os novos conhecimentos, vão sofrendo mudanças, adquirindo novos significados e diferenciando-se progressivamente. Diferentemente, na aprendizagem mecânica e repetitiva, o aluno não consegue articular os conhecimentos já construídos com as novas informações. Ao não construir significado, o aluno pode limitar-se à memorização do conteúdo e encontrar dificuldades no processo de ensino e aprendizagem.

Tendo em vista as contribuições de Ausubel (1980), o docente deve sondar o repertório de conhecimentos dos alunos e considerar suas experiências prévias no momento de elaborar as Situações de Aprendizagem. Além disso, o docente precisa considerar pelo menos três condições essenciais para a promoção da aprendizagem significativa: a motivação do aluno, a qualidade do material didático e a contextualização da aprendizagem.

Perrenoud (1999, 2000) defende que a formação escolar deve favorecer não apenas a construção de conhecimentos, mas também o desenvolvimento de competências. Para contemplar tal objetivo, o autor acredita que o docente precisa estabelecer um novo contrato didático com o aluno, que favoreça um posicionamento que vá além da escuta passiva e da realização de exercícios repetitivos.

Segundo Perrenoud (1999, 2000), a formação com base em competências deve priorizar o processo de ensino e aprendizagem centrado no aluno por meio da proposição de estratégias desafiadoras que promovam a resolução de problemas e o desenvolvimento de projetos. Tal enfoque favorece para que os conhecimentos

sejam trabalhados de forma contextualizada, permitindo uma relação entre os conhecimentos e a sua utilização em contextos diversos. Nessa perspectiva, o papel do docente como mediador da aprendizagem é essencial no sentido de incentivar nos seus alunos uma atitude mais autônoma, criativa e reflexiva. Além disso, o docente deve garantir uma avaliação formativa que favoreça a análise processual e coletiva ao longo do processo de formação.

8. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA PRÁTICA DOCENTE

Tendo como premissa as contribuições dos autores supramencionados, os princípios norteadores da Prática Docente do SENAI são os seguintes:

Mediação da aprendizagem

É um tipo especial de interação entre o docente e o aluno que se caracteriza por uma intervenção intencional e contínua que o docente realiza para ajudar o aluno a desenvolver capacidades e construir conhecimentos.

Desenvolvimento de capacidades

Refere-se a uma ação pedagógica que avança para além do mero conhecimento ou do simples desempenho expresso em uma atividade prescrita, pois estimula o desenvolvimento de capacidades que permeiam transversalmente as competências. O objetivo do docente é transcender a reprodução de conteúdo e a automatização de técnicas de forma a favorecer o desenvolvimento de capacidades que permitam ao aluno planejar, tomar decisões e realizar com autonomia determinadas atividades ou funções, transferindo tais capacidades desenvolvidas para diferentes contextos.

Interdisciplinaridade

Caracteriza-se por uma abordagem que articula diferentes campos de conhecimentos e práticas profissionais, possibilitando o intercâmbio entre eles. Uma ação educativa interdisciplinar favorece a flexibilidade curricular, pois rompe com a visão fragmentada e contribui para o enriquecimento da prática pedagógica com o desenvolvimento de iniciação à pesquisa e projetos integradores.

Contextualização

Significa vincular o conhecimento à sua aplicação e, conseqüentemente, conferir sentido a fatos, fenômenos, conteúdos e práticas. O conhecimento

contextualizado favorece para que o aluno desenvolva e mobilize capacidades para solucionar problemas em contextos apropriados, de maneira a ser capaz de transferir essa capacidade futuramente para os contextos reais do mundo do trabalho.

Ênfase no aprender a aprender

Refere-se à intencionalidade do docente em despertar no aluno a motivação para aprender, o interesse por querer saber mais e melhor. Ao favorecer o autodidatismo, o docente mobiliza no aluno a capacidade e a iniciativa de buscar por si mesmo novos conhecimentos, favorecendo a curiosidade, a autonomia intelectual e a liberdade de expressão. No momento atual, em que o conhecimento que se aplica hoje pode não mais se aplicar amanhã, mobilizar o aprender a aprender é fundamental para favorecer ao aluno descobrir suas próprias ferramentas para enfrentar as mudanças constantes e os desafios que elas acarretam.

Proximidade entre o mundo do trabalho e as práticas sociais

É o desenvolvimento de atividades autênticas que possuam utilidade e significado para o trabalho e para a vida. Tal aproximação é facilitadora da inserção profissional e da manutenção do trabalhador em atividade produtiva, pois favorece a compreensão das diferentes culturas do mundo do trabalho.

Integração entre teoria e prática

Implica em garantir a complementaridade que se estabelece entre essas duas dimensões, possibilitando ao aluno aplicar os fundamentos e capacidades em sua prática profissional diária. A integração entre teoria e prática habilitará o aluno a avaliar e explicitar caminhos e alternativas na resolução de problemas, além de possibilitar a transferência das aprendizagens no enfrentamento de situações inusitadas e mais complexas.

Incentivo ao pensamento criativo e à inovação

Refere-se ao incentivo à geração de novas ideias, que podem se traduzir em produtos (bens ou serviços) com valor agregado. O docente deve mobilizar a criatividade dos alunos estimulando o livre pensar, o interesse pelo novo, o pensamento divergente, a aceitação da dúvida como propulsora do pensar, a imaginação e o pensamento prospectivo com o objetivo de lançar o olhar para a inovação. Ao incentivar o pensamento criativo, o docente oportuniza aprendizagens que vão além da mera reprodução da realidade, propiciando a descoberta de novas perspectivas e de soluções ainda não pensadas.

Aprendizagem significativa

Implica prover e resguardar os espaços de acolhimento, da boa convivência, da empatia, do bem-estar, da solidariedade, da alegria e do otimismo no ambiente escolar, sem comprometer a seriedade e a atenção que os processos de ensino e aprendizagem exigem. Em essência, preserva-se o papel fundamental da educação: apoiar a realização de cada um e de todos no processo de desenvolvimento das competências.

Avaliação da aprendizagem com função diagnóstica, formativa e somativa

Implica planejar e utilizar a avaliação em tempos diversos e com objetivos diferenciados, visando a melhoria contínua do processo de ensino e aprendizagem. Deve permitir ao docente rever sua prática, tomar decisões, bem como envolver os alunos na análise de seus desempenhos e na definição de objetivos e critérios da avaliação, favorecendo a avaliação mútua, o balanço da assimilação dos conhecimentos e a autoavaliação.

Função Diagnóstica

A função diagnóstica da avaliação acontece no início do processo e permite identificar características gerais do aluno, seus conhecimentos prévios, interesses, possibilidades e dificuldades, tendo em vista a adequação do ensino à sua realidade; ressalte-se que, entretanto, em qualquer momento, a avaliação sempre se constitui como processo diagnóstico;

Função Formativa

A função formativa da avaliação fornece informações ao docente e ao aluno durante o desenvolvimento de todo o processo de ensino e aprendizagem, permitindo localizar os pontos de deficiências para intervir na melhoria contínua desse processo. Portanto, a avaliação formativa possibilita um redirecionamento do ensino e da aprendizagem, tendo em vista garantir a sua efetividade ao longo da formação profissional; e

Função Somativa

A função somativa da avaliação permite avaliar a aprendizagem do aluno ao final de uma etapa dos processos de ensino e aprendizagem, seja ela uma Situação de Aprendizagem, uma Unidade Curricular, um Módulo ou um conjunto de módulos. Permite ainda decidir sobre a promoção ou retenção do aluno, considerando o desempenho alcançado. Por outro lado, as informações obtidas com essa avaliação,

ao final de uma etapa, podem se constituir em informações diagnósticas para a etapa subsequente dos processos de ensino e aprendizagem.

9. Considerações Finais

A Política de ensino da Fatesg está direcionada à formação profissional e tecnológica frente às exigências da sociedade e do mundo contemporâneo. Para acompanhar essas demandas várias ações devem ser iniciadas a partir do ingresso do aluno na Instituição. Entende-se também que o foco do ensino está no perfil do egresso, nas competências desenvolvidas, na seleção de saberes e conhecimentos, nos princípios metodológicos, no processo de avaliação, na organização e no desenvolvimento de todas as suas atividades de ensino, iniciação à pesquisa e de extensão, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, com base nos seguintes princípios:

- respeito à diversidade e ao pluralismo de ideias;
- inclusão social;
- equidade entre ensino, iniciação à pesquisa aplicada e extensão;
- universalidade do conhecimento e fomento à interdisciplinaridade, contextualização e transversalidade;
- compromisso com a qualidade, com a orientação humanística e com a preparação para exercício pleno da cidadania;
- compromisso com a democratização da educação, no que concerne à gestão, à igualdade de oportunidade de acesso e com o desenvolvimento cultural, científico, tecnológico e socioeconômico;
- compromisso com a defesa dos direitos humanos e com a preservação do meio ambiente;
- Compromisso com o desenvolvimento sustentável.

A Fatesg entende, ainda, que para resguardar estes princípios e cumprir as diretrizes institucionais, deve garantir a:

- igualdade de condições;
- liberdade de aprender, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
- pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

- respeito e tolerância às etnias e diferenças religiosas e culturais;
 - garantia de padrão de qualidade;
 - valorização da experiência;
 - vinculação entre a educação, o trabalho e as práticas sociais;
 - valorização do profissional da educação;
 - gestão democrática do ensino, na forma da Carta Magna do país, da Lei maior da Educação - LDB, cumprindo as orientações vigentes no sistema de ensino.
- Concluindo, ressalte-se o compromisso da Fatesg em articular ensino, iniciação à pesquisa e extensão como pressuposto para o alcance de nossa missão institucional.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

REFERÊNCIAS

ANDERSON, L. W. et al. **A taxonomy for learning, teaching and assessing: a revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives**. New: Addison Wesley Longman, 2001.

AUSUBEL, David. **Psicologia educacional**. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRÍGIDO, Raimundo; STEFFEN, Ivo; VARGAS, Fernando. **Certificação de competências profissionais: análise qualitativa do trabalho, avaliação e certificação de competências – referenciais metodológicos**. Brasília: OIT, 2002.

CATALANO, Ana M.; AVOLIO DE COLS, Susana; SLADOGNA, Monica G. **Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas**. Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR, 2004.

CHIAVENATO, Adalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

DELORS, Jacques. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC/Unesco, 1998.

DELUIZ, Neise. **O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo**. boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, set./dez. 2001. Disponível em: <<http://www.cefetsp.br/edu/eso/modelocompetencias.html>>. Acesso em: 20 out. 2012.

DEPRESBITERIS, Léa. Avaliação da aprendizagem do ponto de vista técnico-científico e filosófico-político. **Série Ideias**, São Paulo, n. 8, 1998.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

FEUERSTEIN, Reuven; FALIK, Louis; FEUERSTEIN, Rafi. **Definition of essential concepts and terms**: a working glossary. Jerusalen: ICELP, 1998.

FEUERSTEIN, Reuven et al. **Instrumental enrichment**. Baltimore: Park Press University, 1980. GAGE, Nathaniel Lees. **handbook of research on teaching**. Chicago: Rand McNally, 1971.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002. GUBA, Egon G.; LINCOLN, Yvonne S. **Fourth generation evaluation**. Newbury Park: Sage, 1989.

HOFFMANN, Jussara. **Avaliação: mito e desafio: uma perspectiva construtivista**. 23.ed. Porto Alegre: Mediação, 1998.

HOUAISS, Antonio. **Dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. LUCKESI, Cipriano C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. São Paulo: Cortez, 1995.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: E.P.U., 1986.

MACEDO, Lino de. A situação-problema como avaliação e como aprendizagem. **Exame Nacional do Ensino Médio (Enem)**: fundamentação teórico-metodológica.

Brasília: Inep/MEC, 2005.

MANSFIELD, Bob. **Linking vocational education and training standards and employment requirements**. Torino, feb. 2001.

MANSFIELD, Bob; MITCHELL, Lindsay. **Towards a competent workforce**. Farnham: Gower, 1996.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

MEGHNAGI, Saul. A competência profissional como tema de pesquisa. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 64, p. 50-86, set. 1999.

MEIER, Marcos; GARCIA, Sandra. **Mediação da aprendizagem**: contribuições de Feuerstein e de Vygostky. Curitiba: do Autor, 2007.

MERTENS, Leonard. **Competencia laboral**: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR, 1996.

MOREIRA, Marco Antônio; MASINI, Elcie Salzano. **Aprendizagem significativa**: a teoria de David Ausubel. Brasília: Centauro, 2011.

PERRENOUD, Philippe. **Avaliação**: da excelência à regulação das aprendizagens – entre duas lógicas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

. Construir as competências desde a escola. Porto Alegre: Artmed, 1999a.

. Dez novas competências para ensinar. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PIAGET, Jean. **Para onde vai a educação?** Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

. **Seis estudos de psicologia**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

POZO, Juan Ignacio. **A solução de problemas**: aprender para resolver, resolver para aprender. Porto Alegre: Artmed, 1998.

SENAI. Departamento Nacional. **Orientador para elaboração de provas**. Brasília, 2007.

. Departamento Nacional. **Referenciais para a produção de materiais didáticos impressos**: um roteiro de viagem. Brasília, 2010.

. Departamento Regional de São Paulo. **Série Metódica Ocupacional (SMO)**: o ensino profissional para o aprender fazendo. São Paulo: SENAI-SP, 2012.

SOUZA, Ana M. Martins; DEPRESBITERIS, Lea; MACHADO, Osny Telles Marcondes. **A mediação como princípio educacional**: bases teóricas das



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

abordagens de Reuven Feuerstein. São Paulo: SENAC, 2004.

TÉBAR, Lorenzo Belmonte. **O perfil do professor mediador**: pedagogia da mediação. São Paulo: SENAC, 2011.

VYGOTSKY, Liev S. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. Brasília, 2010.

Catálogo Nacional de Cursos Técnicos. Brasília, 2012.

Lei n. 11.741, de 16 de julho de 2008. Altera dispositivos da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Lei n. 12.513, de 26 de outubro de 2011. Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec);

Parecer CNE/CEB n. 16, de 5 de outubro de 1999. Diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico.

Portaria n. 984, de 27 de julho de 2012. Dispõe sobre a integração dos Serviços Nacionais de Aprendizagem ao Sistema Federal de Ensino, no que tange aos cursos técnicos de nível médio.

Parecer CNE/CEB n. 16, de 5 de outubro de 1999. Diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico.

Resolução CNE/CP n. 3, de 18 de dezembro de 2002. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

Resolução CNE/CEB n. 3, de 9 de julho de 2008. Dispõe sobre a instituição e implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio. Brasília, 2008.

Resolução CNE/CEB n. 4 de 6 de junho de 2012. Dispõe sobre alteração na Resolução CNE/ CEB n. 3/2008, definindo a nova versão do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio. Brasília, 2012.

Resolução CNE/CEB n. 6, de 20 de setembro de 2012. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. BRASIL. Ministério da Educação.