

3

COLEÇÃO DE
DOCUMENTOS TÉCNICOS
DO MODELO PEDAGÓGICO
SENAC

Planejamento Docente

Rio de Janeiro, 2015

3

COLEÇÃO DE
DOCUMENTOS TÉCNICOS
DO MODELO PEDAGÓGICO
SENAC

Planejamento Docente

Coleção de Documentos Técnicos do Modelo Pedagógico Senac
Planejamento Docente
Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Presidente

Antonio Oliveira Santos

Departamento Nacional

Diretor-geral

Sidney Cunha

Diretoria de Educação Profissional

Anna Beatriz Waehneltd

Diretoria de Integração com o Mercado

Jacinto Corrêa

Diretoria de Operações Compartilhadas

José Carlos Cirilo

Coordenação de conteúdo

Gerência de Desenvolvimento Educacional

Coordenação editorial

Gerência de Marketing e Comunicação/Diretoria de Integração com o Mercado

Senac – Departamento Nacional

Av. Ayrton Senna, 5.555 – Barra da Tijuca

Rio de Janeiro – RJ – Brasil

CEP 22775-004

www.senac.br

Distribuição gratuita

Dados de Catalogação na Publicação

SENAC. DN. **Planejamento docente**. Rio de Janeiro, 2015. 32 p. (Coleção de Documentos Técnicos do Modelo Pedagógico Senac, 3). Inclui bibliografia.

MODELO PEDAGÓGICO SENAC; EDUCAÇÃO PROFISSIONAL; PLANEJAMENTO EDUCACIONAL; PLANO DO TRABALHO DOCENTE.

Ficha elaborada de acordo com as normas do **SICS** –
Sistema de Informação e Conhecimento do Senac

SUMÁRIO

Introdução	5
1. Dimensões do planejamento docente no Modelo Pedagógico Senac	7
1.1. Estudo dos Planos de Cursos	9
1.2. Criação das situações de aprendizagem	11
1.3. Elaboração do Plano de Trabalho Docente	20
1.4. Planejamento integrado do curso	27
2. Apontamentos para o planejamento docente	28
Referências	32



Introdução

O ato educativo pressupõe o planejamento de atividades de ensino e aprendizagem e a reflexão acerca da atuação docente na cena pedagógica. O sentido do planejamento é conduzido pela concepção do sujeito que se quer formar, pela função social da educação e materializa-se na relação pedagógica entre docentes e alunos.

Entendido como processo, o planejamento compreende a análise e reflexão sobre os caminhos que podem ser percorridos no sentido de atingir os objetivos de uma aprendizagem significativa e que faça a diferença na vida dos alunos. Traz, em si mesmo, uma intencionalidade política e marcas culturais derivadas da época e da forma de fazer e entender a educação profissional.

Na perspectiva do Modelo Pedagógico Senac, o objetivo do planejamento docente é propor as ações que serão realizadas nos ambientes de aprendizagem para o desenvolvimento da competência. Para tanto, é preciso que o planejamento seja elaborado de forma a superar a fragmentação típica da organização curricular tradicional, representada pela grade curricular centrada em disciplinas, com pouca ou nenhuma integração e voltada ao repasse de conteúdos. Essa superação prevê um sentido para a elaboração do planejamento docente, no qual estão previstas: a análise do Plano de Curso; a elaboração de situações de aprendizagem centradas no desenvolvimento de competência; e o replanejamento, com vistas a adequar os objetivos educacionais à realidade encontrada, sempre com o aluno como agente principal do processo. Estes são, justamente, os aspectos mais importantes a serem explorados neste Documento Técnico.

Tendo por base as concepções e os princípios orientadores do Modelo¹, o planejamento docente compreende o processo de antever, organizar e articular a ação docente no interior das Unidades Curriculares. O produto desse processo assume materialidade no Plano de Trabalho Docente (PTD). Nele constam a planificação das ações educativas e organização das estratégias mais adequadas para o desenvolvimento da competência. O PTD procura tornar tangíveis os princípios educacionais, as marcas formativas, o modelo curricular centrado no desenvolvimento de competências e a proposta da avaliação processual, preconizados no Modelo Pedagógico Senac.

Este Documento Técnico apresenta os referenciais para o planejamento docente, com o intuito de explicitar o enfoque do Senac em relação ao planejamento na educação profissional e orientar os educadores na elaboração de Planos de Trabalho Docente.

Estruturalmente, este documento apresenta, no capítulo 1, as quatro dimensões do Planejamento Docente no Modelo Pedagógico Senac, a saber: I) Estudo dos Planos de Cursos; II) Criação das situações de aprendizagem; III) Elaboração do Plano de Trabalho Docente; IV) Planejamento Integrado do Curso. Na última parte, são debatidos alguns apontamentos para a prática do planejamento docente.

¹ Para mais informações sobre as concepções e os princípios orientadores do Modelo, consultar o Documento Técnico *Concepções e Princípios*, da *Coleção de Documentos Técnicos do Modelo Pedagógico Senac*.

1

Dimensões do planejamento docente no Modelo Pedagógico Senac

O planejamento, função inerente à profissão docente, é uma forma de organizar as ações do processo de ensino e aprendizagem que serão desenvolvidas pelo docente. Envolve reflexão, tomadas de decisão e posicionamentos com base no perfil do profissional que se quer formar e na realidade que se apresenta em cada turma.

O papel do planejamento é, nesse sentido, propor e organizar as estratégias de aprendizagem de acordo com os objetivos do curso e os princípios educacionais da Instituição, de modo a orientar a prática docente e atender às necessidades educacionais dos alunos. Sua lógica de elaboração pressupõe o domínio dos elementos a serem tratados nas aulas, coerência com os resultados educacionais esperados, detalhamento das práticas educativas e, principalmente, previsão de flexibilidade e adaptação do próprio planejamento às características e interesses dos alunos. Essas propriedades sinalizam o quanto o planejamento se relaciona com a qualidade da oferta educacional.

Na educação profissional, os docentes elaboram seu planejamento a partir dessas prerrogativas comuns a qualquer modalidade ou nível de ensino. No entanto, no Modelo Pedagógico Senac há uma importante particularidade: a competência² é o componente estruturante do currículo.

Assim, os cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio e de Formação Inicial e Continuada (Qualificação Profissional e Aprendizagem) organizam-se a partir de um perfil a ser formado que contempla quem é e quais são as competências desse profissional. Nesses cursos, cada competência do perfil profissional dá origem a uma Unidade Curricular. A articulação dessas competências se consolida nas Unidades Curriculares de Natureza Diferenciada: Projeto Integrador, Estágio Profissional, Prática Profissional Supervisionada, Prática Profissional da Aprendizagem Profissional Comercial e Prática Integrada das Competências.

O currículo dos cursos apresenta, portanto, um conjunto articulado de competências e Unidades Curriculares de Natureza Diferenciada, organizadas de forma a promover aprendizagens profissionais significativas, visando propiciar condições para que o aluno possa atuar, com sucesso, na futura ocupação. Essa arquitetura curricular visa facilitar a adoção de práticas pedagógicas capazes de superar a lógica das “grades curriculares”, baseadas no repasse de conteúdo e em concepções de ensino nas

² O Senac adota o seguinte conceito para competências: “Ação/fazer profissional observável, potencialmente criativo, que articula conhecimentos, habilidades, atitudes e valores e permite desenvolvimento contínuo.” Para saber mais sobre esse assunto, conferir o Documento Técnico Competência, da Coleção de Documentos Técnicos do Modelo Pedagógico Senac.

quais a teoria precede a prática e, na maior parte das vezes, supera-a em termos de importância e tempo de aula.

A atuação docente, na ótica do desenvolvimento de competência, apresenta uma ruptura com os paradigmas da educação tradicional: há de se considerar a existência de um saber próprio do fazer, o qual se distingue de toda a teoria que se possa elaborar sobre ele. Esse saber se amplia no exercício do fazer, o que significa afirmar que uma competência só se desenvolve pela prática. No entanto, o simples exercício ou o “aprender fazendo” não garante o desenvolvimento da competência. É necessário que o fazer seja acompanhado e seguido pela reflexão sobre esse fazer. Assim, a reflexão, subsidiada pelos conhecimentos, habilidades, atitudes e valores mobilizados para o exercício da competência, ressignifica o fazer inicial, transformando-o em um novo fazer, agora então mais qualificado. Essa perspectiva da educação profissional torna necessário que o planejamento docente seja alicerçado em práticas de aula organizadas sob o ciclo didático e pedagógico da ação-reflexão-ação. O processo de planejamento docente para o desenvolvimento de competências prevê, nesse sentido, quatro dimensões interdependentes, apresentadas a seguir: I) Estudo dos Planos de Cursos; II) Criação das situações de aprendizagem; III) Elaboração do Plano de Trabalho Docente e; IV) Planejamento Integrado.

Essas dimensões não pressupõem, necessariamente, sequência de trabalho, de forma que a dinâmica do planejamento pode variar, nos Departamentos Regionais, em função da lógica que a equipe pedagógica considerar mais apropriada.

Assim, por exemplo, um Departamento Regional pode considerar mais apropriado que seus docentes elaborem seus Planos de Trabalho somente após a ação de Planejamento Integrado, enquanto outros Departamentos Regionais considerem necessário que cada docente, inicialmente, elabore o seu plano de trabalho para, só então, realizar ações de Planejamento Integrado.

1.1. Estudo dos Planos de Cursos

No processo de planejamento docente, é preciso explorar em profundidade os Planos de Cursos. Eles são instrumentos que apresentam as referências educacionais e fornecem subsídios para o processo de ensino e aprendizagem a ser realizado. Mais do que estruturar a ação educativa, os Planos de Cursos explicitam um ponto-chave do Modelo: a competência como a própria Unidade Curricular a partir da qual se desenvolve toda a prática docente.

Em concordância com a legislação educacional e com as Diretrizes da Educação Profissional do Senac, os Planos de Cursos são estruturados a partir dos seguintes itens: Identificação do Curso; Requisitos e Formas de Acesso; Justificativa e Objetivos; Perfil Profissional de Conclusão; Organização Curricular; Orientações Metodológicas; Aproveitamento de Conhecimentos e Experiências Anteriores; Avaliação; Estágio Profissional Supervisionado; Instalações, Equipamentos e Recursos Didáticos; Perfil do Pessoal Docente e Técnico; Bibliografia e Certificação.

Na Identificação, são apresentadas informações iniciais sobre o curso, por exemplo, o Eixo Tecnológico ao qual pertence, seus códigos de identificação e a carga horária total. No item Requisitos de Acesso, são fornecidas as informações básicas sobre o público-alvo do curso: idade e nível de escolaridade. No planejamento, deve-se estar atento a essas informações iniciais, uma vez que as situações de aprendizagem planejadas devem estar adequadas ao público que será atendido.

Em Justificativa e Objetivos, são apresentadas necessidades e demandas do mundo do trabalho que esclarecem por que o curso está sendo oferecido pelo Senac. Em geral, traçam um panorama do contexto da ocupação que os egressos encontrarão no mercado. É imprescindível adequar o planejamento a esse contexto em seus níveis local, regional, nacional ou até mesmo internacional, quando se fizer necessário. Esse item também apresenta os objetivos gerais e específicos da educação profissional.

No Perfil Profissional de Conclusão, apresenta-se quem é o profissional que se deseja formar, suas principais atribuições e o campo de atuação. Em especial, nesse item são listadas as competências que configuram o

curso e as características de formação específica dos egressos da Instituição, explicitadas nas Marcas Formativas Senac. Esses aspectos são importantes para a elaboração de um planejamento docente que considere a realidade da ocupação e as demandas sociais de educação profissional.

Na Organização Curricular, encontram-se as informações fundamentais para a elaboração do planejamento docente. Esse item traz um quadro geral com todas as Unidades Curriculares e, na sequência, o detalhamento por Unidade Curricular do curso. No quadro, são apresentadas as cargas horárias das Unidades Curriculares e a sequência sugerida para sua oferta, os pré-requisitos e correquisitos, bem como a carga horária total do curso. No Detalhamento das Unidades Curriculares, são detalhados os indicadores e os elementos de competência. Esses aspectos são estratégicos, uma vez que, ao realizar o seu planejamento, o docente deve tomar por base o desempenho esperado na competência, expresso nos indicadores, e se subsidiar nos elementos – conhecimentos, habilidades, atitudes e valores – para promover as ações pedagógicas voltadas ao desenvolvimento da competência. Tanto os indicadores quanto os elementos de competência são normativos, devem constar em sua totalidade no planejamento, com a redação original, da forma como se apresenta no Plano de Curso.

Nas Orientações Metodológicas, constam alguns indicativos que podem subsidiar o planejamento. Há, nesse item, orientações gerais sobre o processo de ensino e aprendizagem no contexto do Modelo Pedagógico Senac e sugestões de estratégias metodológicas específicas para o desenvolvimento do Perfil Profissional de Conclusão.

Na Avaliação, os Planos de Cursos apresentam a finalidade da avaliação, as formas de expressão dos resultados e os indicativos para a recuperação dos alunos que apresentarem indicador(es) não atendido(s).

Por fim, os Planos de Cursos trazem mais dois itens importantes para a elaboração do Planejamento: Instalações, Equipamentos e Recursos Didáticos; e as Referências Bibliográficas. No primeiro estão relacionados a infraestrutura e os recursos necessários para a realização do curso, nele são descritas as condições mínimas para o desenvolvimento das competências que devem ser levadas em conta no planejamento das situações de aprendizagem. Nas Referências Bibliográficas, são apresentadas

as obras de referência básica e as complementares para cada Unidade Curricular.

Os Planos de Cursos oferecem a base para o planejamento docente. Isso significa que, quanto mais se compreende as informações trazidas nos Planos de Cursos, em especial, as características do Perfil Profissional de Conclusão de Curso, a organização das Unidades Curriculares e o detalhamento dos indicadores e elementos de competência, maior a probabilidade de se realizar um planejamento condizente com as concepções e os princípios do Modelo Pedagógico Senac.

1.2. Criação das situações de aprendizagem

A criação de situações de aprendizagem, alinhada à metodologia de desenvolvimento de competências, é o núcleo criativo do trabalho docente.

Para o Senac, as situações de aprendizagem podem ser entendidas como conjunto organizado e articulado de ações a serem realizadas pelos alunos, propostas e orientadas pelo docente, com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências. Seu planejamento parte da premissa de que o aprendizado profissional deve ser significativo, problematizador e trazer a figura do aluno para o centro da cena pedagógica, como sujeito ativo de sua própria aprendizagem.

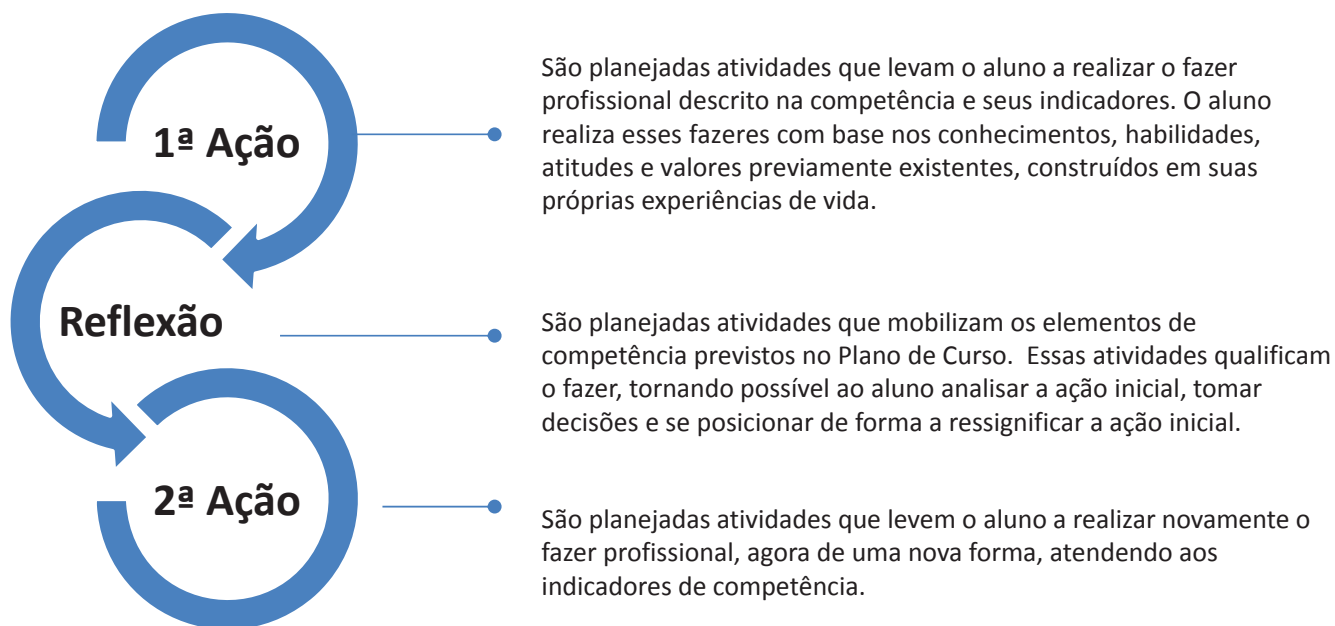
Para esse fim, as situações de aprendizagem devem articular a competência em desenvolvimento com as experiências de vida dos alunos, incentivando-os a buscar soluções criativas para os problemas, mobilizando nesse percurso, conhecimentos, habilidades, atitudes e valores. Devem estimular a pesquisa e promover a reflexão como recursos de permanente aprimoramento profissional.

Estruturalmente, as situações de aprendizagem são práticas educativas planejadas a partir do ciclo didático e pedagógico da ação-reflexão-ação. Esse ciclo envolve uma ação inicial, a reflexão sobre essa ação, mediada por elementos que a qualifiquem e, novamente, o retorno a ela, de forma a construir significados e a consolidar, por meio de uma nova ação, uma prática mais qualificada.

No ciclo ação-reflexão-ação, no qual se aprende fazendo e analisando o próprio fazer, devem ser planejadas atividades nas quais o aluno se envolva cognitivamente e emocionalmente com aquilo que está sendo produzido. A situação de aprendizagem, assim, deve ser uma ação pedagógica que permita ao aluno ser sujeito produtor e assim construir algo que lhe traga significado e sentido.

Vale considerar que, na prática educativa, a situação de aprendizagem é diferente de uma atividade de aprendizagem. Uma atividade de aprendizagem é uma ação que está contida na situação de aprendizagem e integra o ciclo ação-reflexão-ação, conforme ilustrado na Figura 1, a seguir.

Figura 1 - Ciclo Ação-Reflexão-Ação



A depender da complexidade da competência e de seus indicadores, de fatores de segurança, da acurácia técnica envolvida no fazer ou de outros aspectos, a primeira ação do ciclo pode se dar por meio de questionamentos, diagnósticos, debates ou outras atividades dessa natureza. Por exemplo, para não colocar o aluno em contato imediato com material cortante, o que poderia envolver riscos, a primeira ação do ciclo para o indicador "Executa técnicas de corte em alimentos, conforme a produ-

ção culinária a ser realizada”³ pode se dar por meio de análise e debate sobre um vídeo que apresenta essa ação. A dinâmica desse ciclo pode ser compreendida ao se analisar o planejamento de uma situação de aprendizagem de um curso no Modelo Pedagógico Senac.

Assim, por exemplo, supõe-se que um docente do curso de Assistente de Recursos Humanos, responsável pela Unidade Curricular 1 – Auxiliar a Execução dos Procedimentos de Recrutamento, Seleção e Integração de Pessoas – tenha que elaborar o seu planejamento com vistas ao desenvolvimento da competência.

Inicialmente, há de se considerar que as situações de aprendizagem no planejamento docente podem ser organizadas sob duas formas: uma única situação de aprendizagem – que agregue todos os indicadores e contemple a carga horária total da Unidade Curricular – ou diferentes situações de aprendizagem que, somadas, em termos de horas/aula, representem a totalidade da carga horária da Unidade Curricular. Qualquer que seja a escolha, o aspecto mais importante a se considerar no planejamento das situações de aprendizagem é a possibilidade de materialização dos fazeres profissionais descritos nos indicadores, sem perder de vista o desenvolvimento da competência em sua totalidade. A competência e seus indicadores são, nesse sentido, o ponto de partida e a linha de chegada para a elaboração do planejamento.

Ao considerar que no exemplo do Plano de Curso de Assistente de Recursos Humanos a Unidade Curricular 1, composta por cinco indicadores e carga horária de 48 horas, o docente tenha optado por realizar três situações de aprendizagem, a seguinte organização do planejamento poderia ser encontrada: a primeira situação de aprendizagem, com duração de 12 horas/aula, contempla o Indicador 1. As duas outras agrupam os indicadores restantes, ou seja, a segunda situação de aprendizagem, com 18 horas/aula, contempla os indicadores 2 e 3 e a terceira e última, também com 18 horas/aula, aborda os indicadores 4 e 5. Somadas, a duração das três situações de aprendizagem totaliza a carga horária da Unidade Curricular 1.

Ainda seguindo o exemplo, imagina-se que, para a primeira situação de aprendizagem, o docente tenha elaborado o seu planejamento da seguinte forma:

³ Refere-se ao terceiro indicador da competência do Plano de Curso da Qualificação Profissional Cozinheiro: Pré-preparar os ingredientes para elaboração das produções culinárias.

Competência: Auxiliar a Execução dos Procedimentos de Recrutamento, Seleção e Integração de Pessoas (48 horas)

Indicador 1: publica vagas e realiza a triagem preliminar de currículos conforme requisitos e critérios pré-estabelecidos pelo setor de RH, em acordo com as especificações do(s) demandante(s) da(s) vaga(s).

Situação de aprendizagem: análise do caso A Captação de Candidatos em Empresas Moveleiras.

Duração: 12 horas.

Caso a ser analisado: uma empresa moveleira de médio porte, que está em processo de expansão, precisa contratar profissionais para as seguintes ocupações: estofador, telefonista e analista de Comércio Exterior. Os demandantes já definiram os perfis de cada ocupação e enviaram à área de Recursos Humanos que deverá iniciar o processo.

Como captar no mercado local, regional ou nacional os candidatos que atendam aos perfis solicitados?


Como realizar a triagem inicial dos currículos recebidos?

Recursos Didáticos: modelos de currículos de candidatos à vaga, fictícios ou não; classificados de emprego, revistas de anúncios de vagas, *sites* e empresas *online* de publicação de vagas; modelo de especificação das vagas, com detalhamento dos perfis de acordo com a demanda do setor de RH da empresa moveleira, descrito no caso.

Desenvolvimento da Situação de Aprendizagem

A. Primeira Ação

Parte-se do fazer profissional expresso na competência e seus indicadores, para propor atividades que sejam significativas para os alunos, que envolvam, por exemplo, uma prática profissional, um desafio, o desenvolvimento de um projeto ou outras ações dessa natureza.



- Atividades: os alunos leem o caso e o relacionam à suas experiências de participação em processos de recrutamento e seleção de emprego. Em seguida, são distribuídas as especificações das vagas e os alunos são mobilizados a realizar o fazer profissional descrito no indicador, ou seja: elaboram estratégias de publicação das vagas e realizam a triagem preliminar de currículos conforme os requisitos e critérios pré-estabelecidos pelo setor de RH, em acordo com as especificações do(s) demandante(s) da(s) vaga(s). Essa ação será realizada tendo em vista os conhecimentos prévios dos alunos sobre o fazer profissional descrito no indicador de competência.

B. Reflexão

As atividades de reflexão podem envolver identificação de problemas, estratégias de resolução e mecanismos de intervenção, a partir de pesquisas, visitas técnicas, soluções de novos problemas, entre outras possibilidades. Para que os alunos, nessas atividades, sejam capazes de refletir sobre a ação inicial, tomar decisões e se posicionar frente ao fazer profissional, o docente deve impulsionar-lhes o desenvolvimento de novos e mais complexos conhecimentos, habilidades, atitudes e valores. Será com base nos elementos de competência descritos no Plano de Curso, no recorte mobilizado pelo indicador que deu origem à situação de aprendizagem, que os alunos irão qualificar a ação inicial.

- Atividades: o docente organiza uma visita técnica dos alunos ao setor de Recursos Humanos de uma empresa moveleira da região. O produto dessa visita é um relatório no qual os alunos devem analisar criticamente todos os processos envolvidos na ação de recrutamento e seleção de candidatos, observados na visita, à luz dos seguintes elementos de competência:

Conhecimentos

- Planejamento de carreira: mundo do trabalho, formas de inserção no mercado de trabalho, *marketing* e apresentação pessoal, preparação de currículos, entrevista de emprego;

- Recrutamento e seleção: conceito; fontes de recrutamento; produção de editais e anúncios; técnicas de recrutamento e seleção; planejamento e operacionalização do processo seletivo; divulgação do resultado do processo seletivo;
- Comunicação oral e escrita: características, formas e abordagens de atendimento pessoal, telefônico e por *e-mail*, redação e formatação de *e-mail*, ofício, memorando, edital de publicação de vaga e inserção de dados em planilhas;
- Documentos: solicitação de emprego, currículo, ficha de avaliação do processo de integração, ficha do empregado, formulário de requisição de pessoal.

Habilidades

- Comunicar-se de forma oral e escrita com clareza e assertividade;
- Gerenciar tempo e atividades de trabalho;
- Pesquisar e organizar dados e informações;
- Trabalhar em equipe.

Atitudes/Valores

- Cortesia no atendimento aos clientes internos e externos;
- Zelo na apresentação pessoal e postura profissional;
- Sigilo no tratamento das informações dos colaboradores, da organização, de fornecedores e clientes;
- Colaboração com colegas e equipes de trabalho;
- Proatividade no encaminhamento das informações necessárias ao andamento dos processos;
- Responsabilidade no cumprimento de prazos.

- Vale considerar que esses elementos são apenas aqueles necessários à mobilização dos fazeres implicados nessa situação de aprendizagem. Os outros elementos de competência, descritos no Plano de Curso para essa Unidade Curricular, serão mobilizados nas outras situações de aprendizagem, o que não impede que um mesmo elemento de competência esteja presente em diferentes situações.

C. Segunda Ação

A segunda ação pode ser desenvolvida tendo por base a mesma atividade que iniciou o ciclo ou outra atividade que também exija o exercício do fazer profissional em desenvolvimento. Nesse momento, os alunos devem aplicar e sintetizar o que foi aprendido nos momentos anteriores, atribuindo significados mais complexos aos fazeres. A situação de aprendizagem é concluída com o exercício do fazer descrito na competência e seus indicadores, agora de maneira mais qualificada.

- Atividades: os alunos voltam a responder as questões propostas na análise do caso “Como captar no mercado local, regional ou nacional os candidatos que atendam aos perfis solicitados? Como realizar a triagem inicial dos currículos recebidos? ” Para a resposta, eles simulam o processo seletivo descrito na análise do caso, criando estratégias para a publicação das vagas e realizando a triagem preliminar de currículos, conforme requisitos e critérios pré-estabelecidos pelo setor de RH, em acordo com as especificações do demandante das vagas.

D. Avaliação

No decurso das situações de aprendizagem, o docente está, a todo momento, avaliando os alunos. É com base nos resultados da avaliação que o próprio planejamento é revisto, de forma a garantir que todos os alunos desenvolvam a competência. Para tanto, as estratégias avaliativas devem ser planejadas, sistematizadas e registradas⁴.

- Estratégias avaliativas: na primeira ação do ciclo, por meio de uma ficha de observação, o docente registra os conhecimentos prévios dos alunos em relação ao fazer a ser desenvolvido na situação de

⁴ No Documento *Avaliação da Aprendizagem*, integrante da *Coleção de Documentos Técnicos do Modelo Pedagógico Senac*, são detalhadas as informações sobre a avaliação para o desenvolvimento de competências.

aprendizagem. Na etapa de reflexão, o docente avalia o relatório da visita técnica produzido pelos alunos, nessa avaliação o docente pode levar em conta aspectos como a análise crítica dos alunos sobre os processos de publicação de vagas e triagem de currículos realizados pela empresa visitada. Na segunda ação do ciclo, no fim da situação de aprendizagem, ao simularem o processo seletivo descrito na análise de caso relacionando-o aos elementos de competência, o docente avalia o nível de atendimento ao indicador apresentado pelos alunos.

Com esse planejamento, é possível ao docente no desenvolvimento da competência “Auxiliar a Execução dos Procedimentos de Recrutamento, Seleção e Integração de Pessoas” identificar quem são os alunos que não atendem, atendem parcialmente, ou atendem totalmente ao indicador que deu origem à situação de aprendizagem “Publica vagas e realiza a triagem preliminar de currículos conforme requisitos e critérios pré-estabelecidos pelo setor de RH em acordo com as especificações do(s) demandante(s) da(s) vaga(s)”.

A partir desse exemplo, é possível sistematizar, de maneira geral, algumas importantes condições sob as quais as situações de aprendizagem devem planejadas:

- **As situações de aprendizagem se originam da competência e de seus indicadores:** a referência fundamental para o planejamento das situações de aprendizagem deve ser os fazeres descritos na competência e seus indicadores, e são estes últimos que norteiam a avaliação. A materialização desses fazeres em atividades de aprendizagem deve levar em conta, no ciclo da ação-reflexão-ação, o exercício da competência e de seus indicadores, traduzido em práticas significativas, que prevejam a centralidade e o protagonismo do aluno durante todo o processo educativo.
- **Para cada Unidade Curricular podem estar previstas quantas situações de aprendizagem forem necessárias ao desenvolvimento da competência:** um indicador, dada a sua complexidade, também pode ensejar o desenvolvimento de diversas situações de aprendizagem. Cada situação de aprendizagem, independentemente de se referir a um único indicador ou a um conjunto deles, deve ser constituída por um ciclo completo de ação-reflexão-ação. A quanti-

dade de atividades de aprendizagem previstas em cada etapa desse ciclo dependerá da carga horária da Unidade Curricular, da forma como o docente irá organizar suas aulas e, principalmente, da complexidade da competência em questão.

- **As situações de aprendizagem não devem ser planejadas a partir dos elementos de competência:** no planejamento docente, os conhecimentos, as habilidades, as atitudes e os valores devem ser organizados nas situações de aprendizagem, de forma a subsidiar, de maneira articulada e contextualizada, o desenvolvimento da competência. Os elementos são fundamentais para qualificar a reflexão do aluno acerca do fazer profissional descrito na competência. No entanto, ao partir dos elementos de competência para planejar uma situação de aprendizagem, fragmenta-se a ação docente, reforça-se a perspectiva tradicional de repasse de conhecimentos e compromete-se o processo de desenvolvimento da competência.
- **As situações de aprendizagem devem prever atividades que contemplem a diversidade de alunos de uma turma possibilitando o exercício da competência por todos:** características socioeconômicas, culturais, de gênero ou a existência de alunos com deficiência na turma são importantes aspectos que devem ser considerados para o planejamento das situações de aprendizagem, em atendimento às premissas da inclusão e promoção da equidade educacional.
- **A avaliação é um processo que permeia as situações de aprendizagem, ao longo de toda a Unidade Curricular:** é no desenvolvimento da situação de aprendizagem que se dá a avaliação do desempenho do aluno. Para que essa avaliação seja uma prática sistematizada, é preciso, intencionalmente, planejar estratégias que contemplem procedimentos e instrumentos avaliativos cujos resultados permitam que docentes e alunos acompanhem, com clareza, o progresso da aprendizagem.

O planejamento das situações de aprendizagem envolve o processo de criação, definição e organização das práticas docentes que serão realizadas na Unidade Curricular. Essas práticas necessitam ser organizadas e detalhadas, em etapas e sequências de realização, sob uma lógica pedagógica que explicita o caminho a ser percorrido para o desenvol-

vimento da competência. O planejamento e registro da sistematização das situações de aprendizagem é conhecido, na perspectiva do Modelo Pedagógico Senac, como o PTD.

1.3. Elaboração do Plano de Trabalho Docente

O planejamento se caracteriza, principalmente, como processo de tomada de decisões, enquanto o PTD é a sistematização das ações que serão desenvolvidas na Unidade Curricular. O PTD é, portanto, o produto do planejamento, sob a forma de registro escrito, configurando o guia da prática docente para o desenvolvimento da competência.

Um mesmo Plano de Curso pode dar origem a diferentes PTDs, cada um com uma lógica própria de encadeamento das situações de aprendizagem e com diversas possibilidades pedagógicas definidas pelos docentes. No entanto, no Modelo Pedagógico Senac, a elaboração do PTD apresenta uma estrutura comum que prevê os seguintes aspectos: I) cabeçalho do PTD; II) identificação da competência e de seus indicadores; III) indicação dos elementos de competência a serem mobilizados em cada uma das situações de aprendizagem; IV) detalhamento da situação de aprendizagem; V) definição dos recursos didáticos; VI) descrição dos procedimentos e instrumentos de avaliação para cada uma das situações de aprendizagem; e, VII) contribuições da Unidade Curricular para a realização do Projeto Integrador.

Esses aspectos são detalhados a seguir.

I) Cabeçalho do PTD: apresenta as informações gerais de identificação do PTD, por exemplo, nome do curso, código e eixo da ocupação, nome ou número da turma, nome do docente, identificação do Departamento Regional, carga horária total do curso, carga horária total da Unidade Curricular, período de oferta, entre outras informações.

II) Identificação da competência e de seus indicadores: em seguida ao cabeçalho no PTD, deve ser informada a competência e o indicador ou conjunto de indicadores que dão origem às situações de aprendizagem. Essas informações, preferencialmente, devem ser organizadas de forma

a se identificar facilmente a quantidade de situações de aprendizagem previstas para o desenvolvimento da competência, a qual ou quais indicadores de competência elas estão relacionadas e o período de duração, em horas/aula de cada situação de aprendizagem.

III) Indicação dos elementos de competência a serem mobilizados em cada situação de aprendizagem: todos os conhecimentos, habilidades, atitudes ou valores a serem mobilizados pela competência devem estar presentes no PTD. No caso de o docente ter previsto uma única situação de aprendizagem, todos os elementos de competência previstos no Plano de Curso devem ser considerados para o PTD e deverão ser mobilizados para a realização dessa situação de aprendizagem. Caso o docente tenha optado por mais de uma situação de aprendizagem, os elementos de competência, previstos no Plano de Curso, devem ser organizados entre as situações de aprendizagem, segundo a lógica de cada uma. O que irá determinar a definição e organização dos elementos de competência, no PTD, são os fazeres dos indicadores que precisam ser evidenciados durante a situação de aprendizagem.

IV) Detalhamento das situações de aprendizagem: no detalhamento, são explicitadas as atividades a serem realizadas, de forma que o próprio docente possa acompanhar e organizar a sequência das ações previstas.

V) Definição dos recursos didáticos que serão utilizados em cada uma das situações de aprendizagem: os recursos didáticos referem-se aos materiais, equipamentos e outros recursos que podem ser usados como suporte a cada uma das situações de aprendizagem. No Plano de Curso, estão previstos os equipamentos e recursos didáticos fundamentais para a realização do Curso. No PTD, devem ser listados todos os recursos necessários para o desenvolvimento de cada uma das situações de aprendizagem nele definidas, o que pode, inclusive, extrapolar os recursos previstos no Plano de Curso, conforme a realidade regional.

VI) Definição dos procedimentos e instrumentos de avaliação para cada uma das situações de aprendizagem: por fim, no PTD, devem ser redigidas as estratégias de avaliação, em termos de procedimentos e instrumentos de avaliação para as situações de aprendizagem, os quais são orientados pelos indicadores que dão origem a cada situação.

VII) Contribuições da Unidade Curricular para o Projeto Integrador:

as contribuições de cada competência para a realização do Projeto Integrador são produto do planejamento integrado, momento em que os docentes apresentam o seu PTD e definem prováveis temas geradores para o projeto. O planejamento integrado será tratado no próximo tópico deste Documento Técnico⁵.

No PTD, em sua totalidade, deve ficar clara a conexão entre as competências do perfil profissional de conclusão, seus indicadores, as situações de aprendizagem descritas, os elementos e estratégias de avaliação e ainda o que a Unidade Curricular tem a contribuir para o Projeto Integrador. Em cada Unidade Curricular, as situações de aprendizagem, decorrentes dos indicadores, devem ser motivadoras, significativas e considerarem o protagonismo do aluno. Para atingir esse fim, os elementos devem subsidiar a prática docente no desenvolvimento da competência.

Os procedimentos e instrumentos avaliativos informarão, durante toda a Unidade Curricular, o progresso da aprendizagem dos alunos, tendo por parâmetro o nível de atendimento aos indicadores que deram origem à situação de aprendizagem, fechando o ciclo para o desenvolvimento da competência. A dinâmica da relação envolvida nesses fatores, quando colocada à prova no cotidiano das práticas de sala de aula, sinaliza uma propriedade fundamental do PTD: a flexibilidade.

Ter a propriedade de ser flexível indica o quanto o PTD deve se ajustar às contingências que se apresentarem no decorrer da prática docente em sala de aula. É preciso compreender o PTD, nesse sentido, menos como documento que se encerra em si mesmo e mais como instrumento docente, de caráter altamente sensível, adaptativo, plástico o suficiente para responder, com rapidez, às mais diversas situações encontradas nos ambientes de aprendizagem.

Em especial, o PTD deve ser permeável aos resultados das avaliações da aprendizagem, utilizando-os como aspectos para uma retroalimentação que, no limite, possibilita a revisão do próprio PTD. São esses os fatores que fornecerão os mais importantes subsídios para o replanejamento do PTD e para os quais os docentes devem atentar. No entanto, as adaptações e mudanças necessárias nunca devem perder de vista o objetivo de desenvolvimento da competência, nem devem impactar a carga horária

⁵ No Documento Técnico Projeto Integrador, da *Coleção de Documentos Técnicos do Modelo Pedagógico Senac*, são detalhadas todas as etapas de desenvolvimento do Projeto Integrador. Nesse documento também é sugerida uma proposta de Planejamento Integrado do Curso com foco no Projeto Integrador.

prevista para a Unidade Curricular. Além disso, é fundamental cumprir com a abordagem de todos os elementos e indicadores previstos.

Na sequência do exemplo tratado neste Documento Técnico, o PTD, a partir do planejamento das situações de aprendizagem, poderia ser organizado da seguinte forma:

UC/ CARGA HORÁRIA	INDICADORES	ELEMENTOS DE COMPETÊNCIA			SITUAÇÕES DE APRENDIZAGEM
		Conhecimentos	Habilidades	Atitudes / Valores	
Auxiliar a execução dos procedimentos de recrutamento, seleção e integração de pessoas 48 horas	1. Publica vagas e realiza a triagem preliminar de currículos conforme requisitos e critérios preestabelecidos pelo setor de RH em acordo com as especificações do(s) demandante(s) da(s) vaga(s).	<p>Planejamento de carreira: mundo do trabalho, formas de inserção no mercado de trabalho, marketing e apresentação pessoal, preparação de currículos, entrevista de emprego;</p> <ul style="list-style-type: none"> Recrutamento e seleção: conceito; fontes de recrutamento; produção de editais e anúncios; técnicas de recrutamento e seleção; planejamento e operacionalização do processo seletivo; divulgação do resultado do processo seletivo; Comunicação oral e escrita: características, formas e abordagens de atendimento pessoal, telefônico e por e-mail, redação e formatação de e-mail, ofício, memorando, edital de publicação de vaga e inserção de dados em planilhas; Documentos: solicitação de emprego, currículo, ficha de avaliação do processo de integração, ficha do empregado, formulário de requisição de pessoal. 	<p>Comunicar-se de forma oral e escrita com clareza e assertividade;</p> <ul style="list-style-type: none"> Gerenciar tempo e atividades de trabalho; Pesquisar e organizar dados e informações; Trabalhar em equipe. 	<ul style="list-style-type: none"> Cortesia no atendimento aos clientes internos e externos; Zelo na apresentação pessoal e postura profissional; Sigilo no tratamento das informações dos colaboradores, da organização, de fornecedores e clientes; Colaboração com colegas e equipes de trabalho; Proatividade no encaminhamento das informações necessárias ao andamento dos processos; Responsabilidade no cumprimento de prazos. 	<p>1. Análise do caso: "A Captação de Candidatos em Empresas Moveleiras"</p> <p>Descrição: Será analisado o caso fictício de uma empresa moveleira de médio porte, que está em processo de expansão. Essa empresa precisa contratar profissionais para as seguintes ocupações: Estofador, Telefonista e Analista de Comércio Exterior. Os demandantes já definiram os perfis de cada ocupação e enviaram à área de Recursos Humanos que deverá iniciar o processo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Como captar no mercado local, regional ou nacional os candidatos que atendam aos perfis solicitados? Como realizar a triagem inicial dos currículos recebidos?

Unidade Curricular Projeto Integrador: Análise e melhoria nos processos de Recursos Humanos

Tema Gerador: A partir do contato prévio do docente e da Unidade Operativa do Senac com organizações de diversas naturezas, o docente relaciona cada grupo de alunos da turma do curso de Assistente em Recursos Humanos com uma das organizações, propondo um trabalho que contemple a análise dos processos que compõem o setor ou a área de Recursos Humanos da organização, bem como sugestões de melhorias nesses processos.

Contribuições dessa Unidade Curricular para o Projeto Integrador:

O fazer profissional de auxiliar a execução de procedimentos de recrutamento, seleção e integração de pessoas é a base para a análise dos processos que compõem o setor ou área de Recursos Humanos. Nas empresas da região, que serão objeto de pesquisa no Projeto Integrador, tem-se percebido, nos últimos anos, uma tendência no aumento das contratações. Ainda que exista essa tendência, muitas vezes ela não vem acompanhada de uma profissionalização da área de Recursos Humanos, o que tem se refletido nos altos índices de rotatividade de pessoas. Essa Unidade Curricular, portanto, apresenta sua contribuição ao propor um mapeamento das possibilidades de recrutamento local, bem como definição de estratégias de triagem de currículos e integração de pessoas que podem ser incorporados às empresas.

Carga Horária: 48 horas

Aprovado pela coordenação pedagógica em: 03/08/2105

Elaborado pelo docente em: 15/07/2105

Aulas planejadas: 16 aulas com 3 horas cada

Hora/ aula	PLANEJAMENTO DAS AULAS			AVALIAÇÃO
	Atividades	Dia/horário	Recursos didáticos	
12 horas /aula	A) Apresentação: dinâmica de entrosamento, explicitação dos objetivos e plano da disciplina. B) Distribuição da Análise do Caso e recursos didáticos: alunos respondem às questões do caso a partir de seus conhecimentos prévios. C) Aprendizagem dos elementos de competência: textos, casos ou vídeos curtos, debates e reflexões sobre os Recursos Humanos na atualidade. D) Fechamento: relações entre o caso proposto, as experiências de vida dos alunos, o indicador de competência.	04 de Agosto 9 às 12h	Modelos de currículos de candidatos à vaga; classificados de emprego, revistas de anúncios de vagas, exemplos de sites e empresas online de publicação de vagas; modelo de especificação das vagas, com detalhamento dos perfis de acordo com a demanda do setor de RH da empresa moveleira, descrito no caso.	Procedimento: Debate - os alunos, em grupo, debatem sobre o fazer profissional do indicador e sua relação com as atividades no objetivo de captar conhecimentos prévios sobre a competência. Em seguida apresentam de forma individual suas considerações. Instrumento: ficha de observação Individual.
	E) Aprendizagem dos elementos de competência: textos, casos ou vídeos curtos, debates e reflexões sobre os Recursos Humanos na atualidade. F) Fechamento: organização para a Detalhamento da visita técnica Observação de Processos de RH, objetivos e modelo de relatório da visita técnica.	06 de Agosto 9 às 12h		
	G) Visita técnica: observação análise e reflexão sobre os processos da área realizados na empresa. Relatório individual.	11 de Agosto 9 às 12h		
	H) Entrega do relatório (discussão do relatório será ao final da UC) I) Retorno à Análise de Caso: alunos simulam todo o processo de captação de candidatos e triagem de currículos. J) Devolutiva (feedback) aos alunos sobre o processo de desenvolvimento da aprendizagem do indicador.	13 de Agosto 9 às 12h		

Vale considerar que, nesse exemplo de PTD, foi apresentada apenas a primeira situação de aprendizagem, para o indicador 1 da Unidade Curricular. Trata-se de um modelo meramente ilustrativo e que, a depender dos sistemas utilizados e das organizações pedagógicas definidas nos Departamentos Regionais, pode ter a sua lógica de apresentação modificada.

O *check list*, a seguir, desde que respondido positivamente em todas as suas questões, sugere uma forma de atestar se um PTD apresenta boa qualidade de formulação:

1. A soma das cargas horárias de cada situação de aprendizagem corresponde à carga horária total da Unidade Curricular?
2. Todos os indicadores da Unidade Curricular previstos no Plano de Curso estão presentes no PTD?
3. Todos os elementos de competência da Unidade Curricular previstos no Plano de Curso estão presentes no PTD?
4. As situações de aprendizagem fazem relação direta com os fazeres expressos nos indicadores da competência?
5. As situações de aprendizagem estão apresentadas de forma a ser possível identificar cada uma das etapas do ciclo ação-reflexão-ação?
6. As situações de aprendizagem sugerem a mobilização dos elementos de competência a ela indicados?
7. As situações de aprendizagem permitem o desenvolvimento das Marcas Formativas do Senac?
8. Os recursos listados no PTD para realização das atividades são compatíveis com o que foi expresso na situação de aprendizagem?
9. Os procedimentos e instrumentos de avaliação permitem verificar se os indicadores foram atendidos?
10. O PTD apresenta articulação com as demais Unidades Curriculares do curso?

11. O PTD explicita as contribuições da Unidade Curricular para o Projeto Integrador?

Esses últimos dois pontos, em especial, são produtos da análise e do compartilhamento do PTD de cada Unidade Curricular com a equipe pedagógica, na perspectiva da dimensão do Planejamento Integrado do Curso.

1.4. Planejamento integrado do curso

As competências apresentadas no Plano de Curso se articulam na complexidade dos fazeres profissionais nelas descritos e mobilizam, em seu exercício, conhecimentos, habilidades, atitudes e valores. Para que haja articulação das competências de um curso, de forma a garantir o desenvolvimento do perfil profissional de conclusão, é preciso que cada docente compartilhe o seu PTD com os demais docentes, de forma a elaborar o planejamento integrado do curso.

Essa integração prevê, necessariamente, ações colaborativas e compartilhadas, que envolvam toda a equipe pedagógica em um planejamento conjunto, baseado no Perfil Profissional de Conclusão de Curso, nos objetivos educacionais mais amplos e na realidade do Departamento Regional na qual será ofertado o curso.

Há, portanto, uma diferença entre o planejamento de cada docente e a consequente elaboração de seu PTD; e o planejamento integrado do curso. No primeiro, o docente planeja individualmente as situações de aprendizagem que serão desenvolvidas ao longo da Unidade Curricular. Já o Planejamento Integrado do Curso pressupõe diálogo, cooperação entre a equipe pedagógica e, principalmente, o compartilhamento de PTDs, tendo em vista que todos planejam para o mesmo perfil.

Essa indispensável articulação das competências, defendida pelo Senac, parte da constatação de que o mundo do trabalho, tal qual se encontra no nível de complexidade atual, requer sujeitos que demonstrem o domínio das competências do perfil profissional e respondam, de forma satisfatória, às demandas da sociedade.


Um profissional Cuidador de Idosos, o Técnico em Informática ou o Aprendiz em Serviços de Supermercado, por exemplo, não se formam por suas competências isoladamente, é preciso que as competências dessas ocupações sejam desenvolvidas de forma articulada ao longo do curso, com vistas à formação plena dos alunos.

A equipe pedagógica, por essa via, deve pensar o Perfil Profissional de Conclusão como horizonte das ações de formação plena de um sujeito que deve ser capaz de responder às múltiplas demandas da sociedade. Assim, ao planejar de forma coletiva o curso, podem ser organizadas, por exemplo, situações de aprendizagem estratégicas, baseadas em práticas pedagógicas que serão aprofundadas ou se desdobrarão em diversas competências ao longo do curso. Será no compartilhamento das estratégias para o desenvolvimento da competência que poderão ser previstas atividades pedagógicas que se articulam entre as Unidades Curriculares.

Um ponto importante a se considerar é o fato de que, nos Planos de Cursos, um mesmo elemento pode estar presente em diferentes competências. Com o planejamento integrado, os docentes têm a chance de fazer esse levantamento e, a partir daí, analisar e discutir possibilidades pedagógicas para a articulação entre as competências, materializadas nas situações de aprendizagem em cada Unidade Curricular. Essa ação é estratégica para a integração curricular. Ao se compreender a forma como os elementos se organizam entre as competências do Perfil Profissional de Conclusão, os docentes podem desenvolver situações de aprendizagem as quais mobilizem tais elementos e promovam seu aprofundamento ou resgate quando já tiverem sido tema de competências anteriores.

O planejamento integrado do curso assume especial relevância ao se considerar a Unidade Curricular de Natureza Diferenciada Projeto Integrador, obrigatória nos cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio e de Formação Inicial e Continuada (Qualificação Profissional e Aprendizagem). O Projeto Integrador foi organizado de forma a ser um espaço privilegiado para a articulação das competências e o desenvolvimento das Marcas Formativas Senac.

Em seu desenvolvimento, com vistas à solução de problemáticas e desafios desdobrados do tema gerador, o Projeto Integrador é realizado por meio de situações de aprendizagem em todas as Unidades Curriculares.



Essa condição requer, portanto, um planejamento integrado do curso, que seja capaz de agregar situações de aprendizagem de cada Unidade Curricular, expressa nos planejamentos docentes individuais, como contribuições para a realização do Projeto Integrador a partir do tema gerador sugerido pela equipe pedagógica e assumido pelos alunos. A perspectiva é que não haja cessão de carga horária das Unidades Curriculares para a realização do Projeto Integrador, mas que, no decurso do desenvolvimento da competência, as próprias ações de ensino e de aprendizagem servirão de subsídio para responder aos desafios desdobrados desse tema. No PTD de cada Unidade Curricular, deve estar expressamente sinalizada a contribuição que cada competência tem a oferecer para a realização do Projeto Integrador.

Da mesma forma, no PTD da Unidade Curricular de Natureza Diferenciada Projeto Integrador, devem estar presentes, de forma agrupada e logicamente estruturada, as contribuições de todas as competências para o desenvolvimento do Projeto Integrador. Essas contribuições, definidas por cada docente da Unidade Curricular, decorrem do tema gerador e dos desafios desse tema. No PTD do Projeto Integrador, também devem estar presentes o detalhamento das atividades por etapa que compõe o projeto: Problematização, Desenvolvimento e Síntese.

No PTD das demais Unidades Curriculares de Natureza Diferenciada – Estágio Profissional, Prática Profissional Supervisionada, Prática Profissional da Aprendizagem Comercial e Prática Integrada das Competências –, devem estar sinalizados os indicadores de cada uma dessas Unidades Curriculares e uma perspectiva de exercício das competências. Essas informações se organizam a partir da realização de um planejamento integrado do curso.

2. Apontamentos para o planejamento docente

Planejar para o desenvolvimento de competências pressupõe a organização de situações de aprendizagem que tragam significado ao currículo e integrem as perspectivas de formação com o objetivo de desenvolvimento de um perfil profissional de conclusão único. Para o desenvolvimento da competência, no sentido que lhe atribui o Senac, é necessário, portanto, o planejamento de situações de aprendizagem organizadas no ciclo didático e pedagógico da ação-reflexão-ação, no qual prevalece uma relação dialética entre teoria e prática.

Quando se faz distinção entre teoria e prática no processo de planejamento, não é raro encontrar PTDs que apresentem as situações de aprendizagem como prática ou dinâmica que complementa a exposição teórica do docente. Esses casos podem ser identificados naqueles PTDs, cuja descrição das situações de aprendizagem privilegia, em demasia, as aulas expositivas; ou sempre se iniciam com atividades voltadas à definição dos conceitos envolvidos na competência; ou, ainda, quando a soma da carga horária das situações de aprendizagem não é igual à carga horária total da Unidade Curricular. Nesse último caso a situação de aprendizagem pode, inclusive, estar sendo compreendida como vivência ou prática da competência que sucede seu entendimento teórico.

Na ocorrência de situações dessa natureza, sugere-se focar o entendimento da competência no recorte assumido pelo Senac, na relação das situações de aprendizagem com as Unidades Curriculares e, principalmente, no planejamento de atividades no ciclo ação-reflexão-ação que materializem os fazeres profissionais descritos nas competências e seus indicadores. Deve-se deixar claro que a teoria, enquanto conceito, abstração ou modelos explicativos da realidade, por exemplo, é parte integrante do processo de ensino e aprendizagem. No entanto, na perspectiva de desenvolvimento de competência, embora possuam especificidades, teoria e prática têm caráter de unidade no campo da ação educacional,

ou seja, tanto a prática como a teoria, no desenvolvimento da competência, não podem ser entendidas separadas ou isoladas em si mesmas.

No outro extremo, proporcionar ao aluno o exercício do fazer, próprio da competência, sem que seja levado à reflexão e à crítica, tende a criar uma prática limitadora e esvaziada de significado. O fazer sem reflexão, ou a prática pela prática, pode até desenvolver hábitos, mas não uma competência. É preciso, portanto, planejar situações em que os alunos possam analisar criticamente o que foi realizado na ação inicial e daí extrair as aprendizagens necessárias para um agir mais competente.

Importante observar, como já sinalizado, que os elementos, muitas vezes, são acionados em mais de uma competência. Isso significa que, no plano de curso, um conhecimento ou uma habilidade, por exemplo, pode estar presente em mais de uma competência. A possibilidade de acionar os mesmos elementos em diferentes competências reforça a necessidade de que o planejamento docente deva ser compreendido como ação conjunta, um processo articulado entre todos os membros da equipe pedagógica envolvidos na execução do curso.

Os exemplos apresentados nesse Documento Técnico são ilustrações representativas de possíveis práticas de planejamento docente. A ênfase, aqui, recaiu mais sobre a compreensão dos pressupostos que regem o planejamento docente para o desenvolvimento de competências e menos no formato ou modelo que esse plano possa assumir, haja vista que os Departamentos Regionais possuem autonomia na definição e organização de seus PTDs. Entretanto, é de fundamental importância que os docentes tenham acesso a diferentes perspectivas de PTDs que são elaborados por outros docentes para os cursos nos quais atuam. Para tanto, o Senac promove, permanentemente, espaços de compartilhamento e troca de experiências, relatos de boas práticas e discussão dos PTDs.

Por fim, vale considerar que o planejamento deve ser focado no protagonismo do aluno em seu processo educativo, o que significa dizer que o exercício da competência deve ser a tônica a perpassar todo o PTD.

Referências

BARATO, J.N. Conhecimento, trabalho e obra: uma proposta metodológica para a educação profissional. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 3, p. 4-15, set./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/343/artigo-1.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. **Guia Pronatec dos cursos FIC**. 3. ed. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br/fic/>>. Acesso em: 10 abr. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Catálogo nacional de cursos técnicos**. Edição 2014. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://sistemas.wiki.ifpr.edu.br/lib/exe/fetch.php?media=catalogo_2014.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2015

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Catálogo nacional de programas de aprendizagem**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A-7C816A36A27C140137990E9ADE0AC7/Informativo%20CGPI%20-%20CONAP.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2015.

GOLDBERG, M. A. A. Avaliação e planejamento educacional: problemas conceituais e metodológicos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 11, p. 21-60, dez. 1974. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/cp/arquivos/231.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2015.

KULLER, J. A.; RODRIGO, N. F. **Metodologia de desenvolvimento de competências**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2013.

PRADO JÚNIOR, C. **Dialética do conhecimento**, São Paulo: Brasiliense, 1969.

SENAC. DN. **Modelo pedagógico nacional**: (síntese). Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://www.extranet.senac.br/modelopedagogiconacional/arquivos/Modelo%20Pedag%C3%B3gico%20S%C3%ADntese.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2015.

SENAC. DN. **Plano de curso**: cozinheiro. Rio de Janeiro, 2015.

SENAC. DN. **Plano de curso**: operador de caixa. Rio de Janeiro, 2014.

SENAC. DN. **Plano de curso**: recepcionista em meios de hospedagem. Rio de Janeiro, 2014.

SENAC. DN. **Teleconferência sobre o Modelo Pedagógico Senac**. Rio de Janeiro, 12 mar. 2015. Disponível em: <<http://www.extranet.senac.br/modelopedagogiconacional/>>. Acesso em: 7 abr. 2015.

