

**CERTIFICADO “C” EM
EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL**

-

**INSTRUTOR DA
EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL**

Junho, 2015

Ensinar inexiste sem aprender e vice-versa e foi aprendendo socialmente que, historicamente, mulheres e homens descobriram que era possível ensinar. Foi assim, socialmente aprendendo, que ao longo dos tempos mulheres e homens perceberam que era possível – depois, preciso – trabalhar maneiras, caminhos, métodos de ensinar.

(Paulo Freire, 1996)

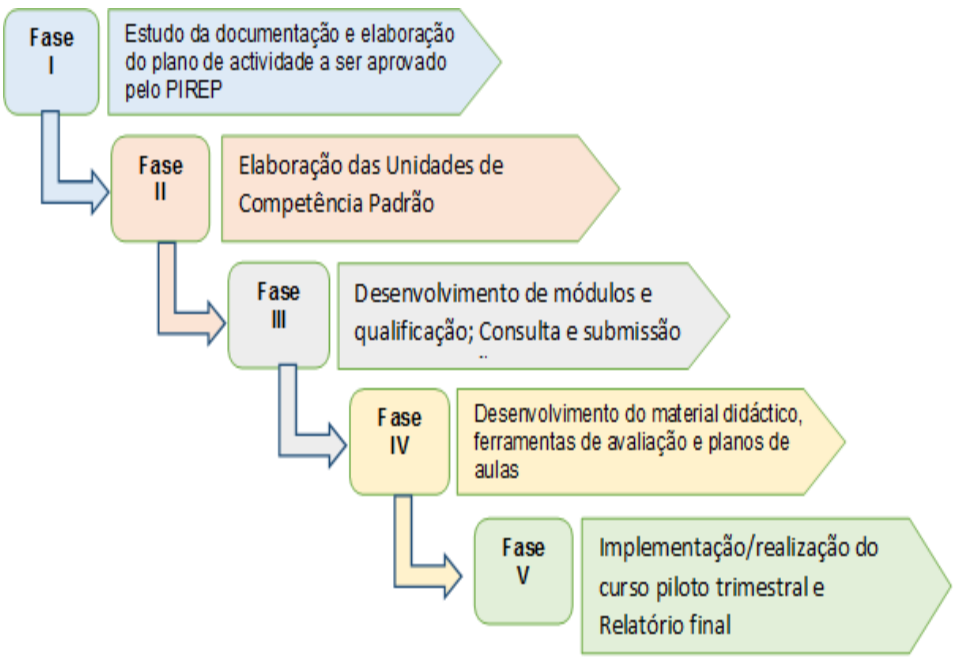
Table of Contents

Table of Contents	1
1. Introdução ao Registo da Qualificação	4
1.1 Introdução Geral	5
1.2 Metodologia Utilizada	5
1.3 Justificação da Qualificação	7
1.4 Objectivo da Qualificação	9
1.5 Estrutura da Qualificação	9
1.6 Estratégias de ensino-aprendizagem	10
1.7 Progressão entre qualificações do sub campo	11
2. Informação para Registo da Qualificação	12
2.1 Grupo (s) alvo	13
2.2 Formas de instrução	13
2.3 Requisitos de instrução	14
2.4 Instalações e Equipamento	14
2.5 Recursos	14
2.6 Duração	14
3. Unidades de Competência Obrigatórias	15
3.1 UC EDU058001: Aplicar os princípios e normas do sistema de Educação Profissional em Moçambique	15
3.2 UC EDU058002 Planificar o processo de ensino-aprendizagem apropriado para as características dos formandos	17
3.3 UC EDU058003: Gerir o processo de ensino-aprendizagem de um módulo na sua área específica	20
3.4 UC EDU058004: Treinar e facilitar aprendizagem em grupo	22
3.5 UC EDU058005: Avaliar resultados da aprendizagem	25
3.6 UC EDU058006: Desenvolver material didáctico	30
3.7 UC EDU058007: Comunicar utilizando linguagem e métodos apropriados	34
3.8 UC EDU058008: Promover e assegurar um ambiente de aprendizagem inclusivo, seguro e saudável	36
3.9 UC EDU058009: Aplicar as tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) nas actividades de ensino/aprendizagem	40
3.10 UC EDU058010: Gerir o estágio dos formandos num local de trabalho	43
3.11 UC EDU058011: Realizar uma experiência de trabalho como formador estagiário numa Instituição de Educação Profissional	46
4. Unidades de Competência Opcionais	50
4.1 UC EDU058012: Actualizar-se numa área técnica específica através de uma experiência de trabalho	50
4.2 UC EDU058013: Trabalhar de forma efectiva como educador de Jovens e Adultos	53
4.3 UC EDU058014 Aplicar Métodos e Técnicas apropriadas para a Educação Inclusiva	56

5. Referências.....	60
6. Equipa técnica.....	61

1. Introdução ao Registo da Qualificação

Título da Qualificação:		Certificado C em Educação Profissional – Instrutor da Educação Profissional	
Código Nacional:		Q EDU058001	
Campo:	Educação	Sub campo:	Educação Profissional
Nível do QNQP:	Certificado Ensino Médio	Créditos totais:	49
Data do registo:		Data da revisão do registo:	

1 Introdução Geral	A Educação Profissional assume um papel central e de crescente importância perante os novos desafios que surgem no país, na região e no mundo: globalização, envelhecimento da população, emergência e utilização crescente de novas tecnologias e consequente necessidade de actualização e aquisição de competências. Tais desafios requerem um aumento do investimento no capital humano e na necessária adaptação dos sistemas de educação e formação existentes. A aposta na formação Técnico-Profissional conduz à estruturação e competitividade dos mercados de trabalho e do tecido económico no seu todo. A educação e a formação assumem, assim, um papel decisivo na transição para uma sociedade e economia baseadas no conhecimento. O Governo de Moçambique desde 2006, está a implementar um programa de reforma da Educação Profissional, também referido como " Programa Integrado da Reforma da Educação Profissional " (PIREP). O objectivo do governo é estabelecer um sistema da educação profissional orientado para o mercado de trabalho, baseado em competências, mediante cursos modulares flexíveis, oferecidos pelas instituições de formação devidamente credenciadas. Em 2011 foi aprovada uma <i>"Estratégia de Formação de Formadores e Gestores da EP"</i> a fim de estabelecer os fundamentos e as oportunidades de formação desta classe de recursos humanos do subsistema da EP, na base dos seguintes critérios: • <i>"Os Formadores e gestores são o factor- chave para garantir a relevância das competências dos graduados da EP no novo mercado de trabalho nacional e regional.</i> • <i>Os Formadores e gestores devem ser profissionais com competências e conhecimentos integrados e polivalentes do ponto de vista científico, tecnológico, pedagógico e social, com valores profissionais, éticos, morais e patrióticos;</i> • <i>A formação de formadores da EP deve seguir os princípios da reforma em curso e os do Quadro Nacional de Qualificações Profissionais ("QNQP") bem como o quadro jurídico do sistema TVET e seus regulamentos;</i> • <i>Os certificados de formação profissional para gestores e formadores foram desenvolvidos, havendo necessidade de reforçar as competências dos instrutores das instituições da EP, através do desenvolvimento e implementação numa fase piloto, da qualificação de instrutor de educação profissional – certificado "C" "em Educação Profissional.</i>
1.2 Metodologia Utilizada	Para a elaboração da presente qualificação seguiu-se o seguinte percurso:  <pre> graph TD F1[Fase I] --> F2[Fase II] F2 --> F3[Fase III] F3 --> F4[Fase IV] F4 --> F5[Fase V] </pre> As actividades principais desenvolvidas são: a. Encontros preliminares com os gestores do PIREP; INEFP, DINET e DAQ (apresentação da

	equipa dos consultores; ToRs e Levantamento das expectativas institucionais); b. Encontros com os técnicos (INEFP, DINET e DAQ): Mapeamento das iniciativas institucionais sobre formação de formadores; c. Formação de uma equipa de trabalho (Consultores + INEFP + DINET); d. Elaboração dos instrumentos de colecta de dados; e. Trabalho de campo (colecta de dados); f. Análise dos dados e elaboração da proposta das Unidades de competência padrão e respectivos elementos de competência para o formador “C” <u>Instrumentos usados:</u> ▪ Questionário: Formadores/instrutores; ▪ Grupos Focais: Formadores/Instrutores; ▪ Entrevistas semi-estruturadas: Gestores das instituições; ▪ Análise linear das mudanças ocorridas no desempenho/sucesso escolar dos alunos; ▪ Estórias/depoimento das professoras e professores envolvidos; ▪ Observação directa/visita às instalações
--	---

1.3 Justificação da Qualificação

a. As mudanças do contexto mundial

- Profundas mudanças ocorridas nas últimas décadas têm afectado a concepção e a prática da educação;
- Novos processos produtivos como consequência da introdução de novas tecnologias, métodos e organização do trabalho. O saber é cada vez mais uma condição para favorecer o bem-estar da sociedade e dos indivíduos. O uso crescente de novos conhecimentos por parte das empresas transforma os recursos humanos em criadores de riqueza ("Economia do conhecimento");
- Mercado de trabalho exige novas competências não só de natureza técnica e cognitiva, mas também culturais e relacionais. O sub sector da educação Técnico-Profissional, pela sua relação imediata e continuidade com o mercado do trabalho e a produção, está particularmente atingida e isto se reflecte nas competências dos formadores;
- Novos conhecimentos sobre o funcionamento da mente humana e os processos de aprendizagem, com o surgimento de novas teorias como as abordagens cognitivas e construtivistas que contextualizam a aprendizagem às características do ambiente de vida e de trabalho;
- Métodos e técnicas pedagógicas (trabalho em equipa, métodos de descoberta, a investigação e a abordagem centrada no formando, etc.);
- Reconhecimento de processos específicos da aprendizagem dos adultos (andragogia);
- Papel social para a educação (ex. criação de cidadania, educação contínua, sensibilização sobre o meio ambiente, etc.);
- Aumento contínuo da demanda da qualidade de educação que pressiona as instituições de formação exigindo soluções sempre mais complexas;
- Novos grupos alvos que compõem a procura; e
- Rápida obsolescência dos conhecimentos em todos os campos do saber, devido a aplicação das tecnologias, a pesquisa e a sua difusão em rede.

b. Tipologia do grupo alvo

Ao contrário de outras categorias de docentes, que trabalham com uma população escolar mais homogênea, os formadores da EP e, em particular o Formador C, lidam com uma ampla gama de necessidades formativas, devido a heterogeneidade dos formandos e a natureza do desenvolvimento económico moçambicano.

Nos últimos anos a procura da força de trabalho qualificada aos níveis nacional e regional, está expandindo – se rapidamente, incluindo várias camadas sociais, como:

- Adultos com um baixo nível de educação e qualificação (especialmente em CV1) interessado em treinamento e reciclagem de suas habilidades básicas e manuais, com vista a encontrar ou mudar de emprego;
- Jovens em formação inicial (especialmente no CV2), saídos das Escolas Primárias e com níveis de educação básica, interessados em começar o ciclo da EP.
- Adultos com níveis mais elevados de ensino (mesmo com grau de Universidade) em reciclagem profissional, desejosos de diversificar os seus conhecimentos académicos e Técnico- Profissionais ou para procurarem novo emprego
- Pessoal técnico e trabalhadores do serviço público e do sector privado, engajados na formação contínua, para actualização profissional; e
- Gestores de recursos humanos e formadores de médias e grandes empresas que precisam de actualizar suas habilidades profissionais.

c. Mudanças nas tarefas do instrutor / formador na EP

Este conjunto de condições e heterogeneidade, requer um novo profissionalismo multidimensional pela parte dos docentes / formadores em termos de novo saber técnico e disciplinar e de competências psico-pedagógicas e metodológico- didácticas.

O Formador deve possuir uma considerável habilidade de comunicação; de analisar as características

individuais de aprendizagem dos estudantes, saber produzir e gerir recursos, métodos e técnicas de ensino; ser capaz de planificar e aplicar percursos de aprendizagem personalizados.

Além disso, os formadores precisam de adoptar responsabilidade ética e deontologia profissional da profissão.

Finalmente, eles devem compreender a interligação entre educação, mercado de trabalho e a sociedade para promoverem o progresso dos formandos.

O paradigma tradicional de transmissão do saber manual, através de métodos imitativos e de acompanhamento “on the job”, deve ser revisto na base duma visão mais complexa, completa e integral da pessoa, onde a educação fornece a qualquer indivíduo iguais oportunidades de sucesso, através do reconhecimento e domínio dos seus próprio recursos e valores e a inclusão e participação activa na vida laboral e do cidadão.

d. Metodologia didáctica e psicopedagogia como competências horizontais

Nesse quadro acima apresentado, as ferramentas psico- pedagógicas e metodológicas, características do profissionalismo docente, tornam-se sempre mais uma componente horizontal que, **devido a crescente complexidade do processo de ensino – aprendizagem, varia pouco passando entre os diferentes subsistemas e níveis de escolarização.**

Também na experiência internacional, a componente psico-pedagógica e metodológico – didáctica, tem uma tendência “flat” (horizontal);

Isto explica porquê as competências metodológicas requeridas a formadores que actuam a diferentes níveis de qualificação, são em muitos casos transversais/comuns (isto é visível entre Formador B e C);

Em particular existem “núcleos de competências chave” que qualquer docente / formador deve possuir como por exemplo, comunicação educativa, planificação do ensino, avaliação, gerir trabalho de grupo, enfrentar as diversidades culturais, uso de novas tecnologias, linguagem simbólica incluída na difusão tecnológica, etc.

Um exemplo é a nova atenção aos modelos de aprendizagem de adultos (andragogia) para optimizar a relação com uma camada social que é submetida a processos de transformações profundas da sociedade, especialmente em Países em Desenvolvimento (mobilidade ambiente rural / urbano; salarização do mercado do trabalho agrícola) e de formação continua.

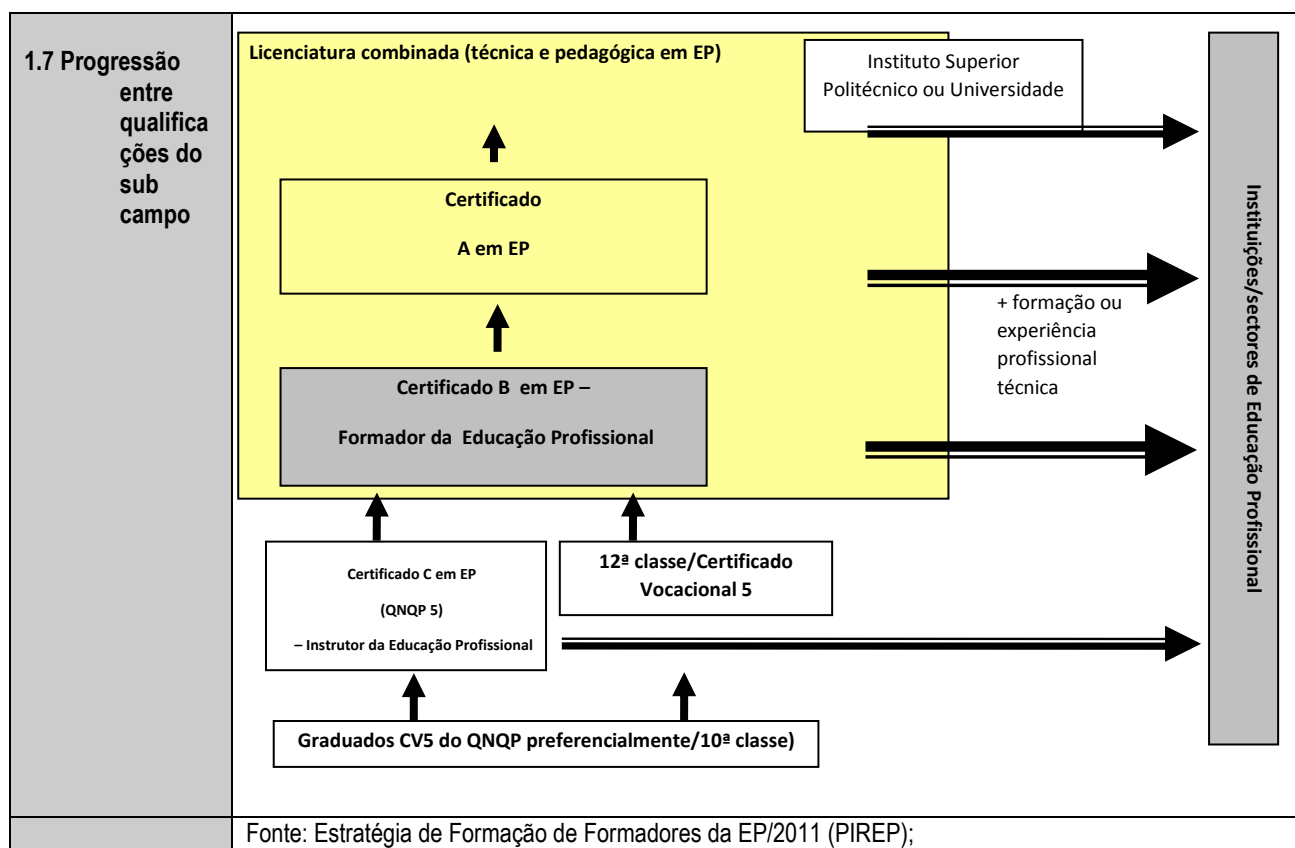
As diferenças residem mais nas metodologias aplicativas nos diferentes domínios cognitivos (ensinar geografia requer ferramentas metodológicas diferentes do que mecânica), mas eles podem fazer parte de segmentos específicos integrativos do percurso formativo do Formador, como componente prática aplicativa da formação.

De facto é necessário distinguir entre níveis de carreira do docente / formador e níveis de competências profissionais.

A carreira pode obedecer a um conjunto de critérios objectivos, não necessariamente ligados as competências (por exemplo a experiência de serviço, nível de educação do formador, idade, etc).

1.4 Objectivo da Qualificação	O Formador, actualmente, responde a múltiplos desafios e tem de estar preparado para enfrentar as necessidades de um mercado da formação profissional cada vez mais competitivo. Ao Formador não basta ensinar e transmitir conhecimentos, é necessário que seja um “facilitador” da aprendizagem, um estimulador à criação de novos comportamentos e atitudes, um profissional que exerça influência nos seus formandos – orientação centrada no cliente – no que respeita à excelência, que observe e estude as diferenças individuais dos sujeitos, as suas consequências e as suas causas. Ao desenvolver e avaliar competências no quadro traçado, devem ser tomadas em conta algumas características das competências: Competência não é apenas sobre o conhecimento, mas sobre como gerir os próprios recursos (manuais, mentais, relacionais) no desempenho das tarefas no âmbito do próprio contexto social e de trabalho; Isto implica a interacção social e o trabalho de grupo. Portanto, a competência é um conjunto de características individuais, mas também de interacção colectiva no contexto operacional e de vida e dos seus valores e comportamentos; Competência é acumulada tanto na educação formal e em contextos informais (aprendizagem experiencial); Competência significa flexibilidade, pesquisa de soluções e atitude positiva para mudar; Competência requer avaliação contínua e desenvolvimento através da capacidade de auto apreender e de acesso às informações. A avaliação é contínua e integra tanto a auto –avaliação, como a avaliação externa. Esta qualificação tem como objectivo principal o desenvolvimento de competências educacionais e pedagógico-metodológicas chave à ocupação de Instrutor da Educação Profissional. No final da formação, os formandos deverão ser capazes de: - Aplicar os princípios e normas do sistema de Educação Profissional em Moçambique; - Planificar o processo de ensino e aprendizagem apropriado para as características dos formandos; - Gerir o processo de ensino-aprendizagem de um módulo na sua área específica ; - Treinar e facilitar a aprendizagem em grupo; - Avaliar os resultados da aprendizagem. - Desenvolver material didáctico; - Comunicar utilizando linguagem e métodos apropriados; - Promover e assegurar um ambiente de aprendizagem inclusivo, seguro e saudável; - Aplicar as Tecnologias de Informação e Comunicação nas actividades de ensino –aprendizagem; - Gerir o estágio dos formandos num local de trabalho;
1.5 Estrutura da Qualificação	A estrutura da Qualificação do Formador “C” está baseada em dois tipos de módulos: Módulos Obrigatórios e Módulos Opcionais. <u>Módulos Obrigatórios:</u> Com um total de 40 créditos, estes módulos se referem às competências chave que constituem os pilares teóricos do perfil profissional do formador C, incluindo um de carácter prático. Estes módulos estão reagrupados em quatro grandes áreas ou eixos correspondentes ao ciclo de formação, nomeadamente: A - Ambiente formativo e contexto de aprendizagem; B - Concepção e planificação do processo formativo; C - Implementação e apoio à aprendizagem; e D- Avaliação dos resultados da aprendizagem. <u>Módulos Opcionais:</u> Estes módulos não têm carácter obrigatório, flexibilizam o percurso de formação permitindo ao formador aprofundar aspectos mais ligados aos seus próprios interesses, no âmbito e contexto formativo, complementam saberes e progressos.

1.6 Estratégias de ensino-aprendizagem	Devido a heterogeneidade do grupo alvo, é possível estruturar a Qualificação do Formador C num percurso por fases, utilizando as propriedades da modularidade (Módulos, Unidades Didáticas). Isto não significa uma redução dos conteúdos, mas a articulação do percurso formativo em qualificações parciais, num processo que culmina com a qualificação completa ao acabar o percurso, incluindo também o reconhecimento das experiências de trabalho e formação anteriores. O que parece mais difícil e não aconselhável, é uma redução dos conteúdos e dos conceitos que compõem a qualificação do Formador na base dos níveis do quadro das qualificações profissionais, para não enfraquecer a qualidade da aprendizagem, sobretudo nas áreas onde é mais necessária uma boa qualidade metodológica profissional. O reconhecimento das experiências prévias joga um papel importante sobre- tudo para o pessoal em serviço que já participou em muitas sessões de formação de curta duração. Deste ponto de vista o desenvolvimento e a aplicação do processo de reforma das qualificações profissionais deveria ser paralelamente acompanhado e integrado por um sistema de Balanço de Competência. Os módulos podem ser ministrados em modalidade presencial e à distância utilizando e-learning baseado nas abordagens interactivas e colaborativas. <u>Contrato formativo</u> O projecto de formação está baseado num contrato formativo entre formador/instrutor e instituição responsável, que inclui um projecto individual de formação que descreve: • O nível de ingresso; • As experiências de trabalho e educacional formalmente reconhecidas; • O plano de formação até chegar a qualificação completa; • As fases de formação previstas; • O prazo entre o qual ele irá concluir a qualificação completa; • As modalidades (presencial ou a distância) O projecto individual valoriza as experiências do formando e as suas características de aprendizagem, o estilo cognitivo, os seus interesses e recursos individuais, senso, um dos pilares da pedagogia de adultos (andragogia). Além do acima exposto,, o contrato formativo facilita a aplicação dos instrumentos mais avançados de avaliação formativa e sumativa como o portefólio e a auto avaliação estruturada;
--	--



2. Informação para Registo da Qualificação

Título da Qualificação:		Certificado em Educação Profissional – Instrutor da Educação Profissional		
Código Nacional:		Q EDU058001		
Campo:	Educação	Sub campo:	Educação Profissional	
Nível do QNQP:	Certificado Ensino Médio	Créditos totais:	50	
Data do registo:		Data da revisão do registo:		
Progressão:	Graduados com esta qualificação poderão trabalhar como Instrutores/formadores em instituições da Educação profissional (Centros de Formação Profissional ou unidades de treinamento profissional de empresas, escolas profissionais e básicas).			
Regras de combinação de módulos				
Módulos obrigatórios: O formando deve completar um mínimo de 36 créditos				
Módulos opcionais: O formando deve completar um mínimo de (0) créditos				
Módulos de experiência de trabalho: O formando deve completar um mínimo de 4 créditos				
Conteúdo da Qualificação				
Módulos constantes nesta Qualificação				
Código da Unidade de Competência relacionada	Código do Módulo	Título do Módulo	Número de Créditos	Número de Horas Normativas
Módulos Obrigatórios				
UC EDU058001	MO EDU058001	Aplicar os princípios e normas do sistema de Educação Profissional em Moçambique	2	20
UC EDU058002	MO EDU058002	Planificar o processo de ensino-aprendizagem apropriado para as características dos formandos	4	40
UC EDU058003	MO EDU058003	Gerir o processo de ensino-aprendizagem de um módulo na sua área específica	3	30
UC EDU058004	MO EDU058004	Treinar e facilitar aprendizagem em grupo	3	30
UC EDU058005	MO EDU058005	Avaliar os resultados de aprendizagem	6	60
UC EDU058006	MO EDU058006	Desenvolver material didáctico	4	40
UC EDU058007	MO EDU058007	Comunicar utilizando linguagem e métodos apropriados	2	20
UC EDU058008	MO EDU058008	Promover e assegurar um ambiente de aprendizagem inclusivo, seguro e saudável	4	40
UC EDU058009	MO EDU058009	Aplicar as Tecnologias de Informação e Comunicação nas actividades de ensino-aprendizagem	4	40
UC EDU058010	MO EDU058010	Gerir o estágio dos formandos num local de trabalho	4	40
		Total	36	360

Módulo de Experiência de Trabalho				
UC EDU058011	MO EDU058011	Realizar uma experiência de trabalho como formador estagiário numa Instituição de Educação Profissional na própria área profissional	4	40
		Total	4	40
Módulos opcionais				
UC EDU058012	MO EDU058012	Actualizar-se numa área técnica específica através de uma experiência de trabalho	4	40
UC EDU058013	UC EDU058013	Trabalhar de forma efectiva como Educador de Jovens e Adultos	4	40
UC EDU058014	UC EDU058014	Aplicar Métodos e Técnicas apropriadas para Educação Inclusiva	5	50
		Total	13	130
TOTAL GERAL			53	530

2.1 Grupo (s) alvo

Tendo em conta o actual quadro do processo de reforma da EP o Instrutor “Formador C” lida com os níveis educacionais até ao ensino médio, seja na rede das instituições geridas pelo MINED (escolas profissionais e básicas), assim como nos Centros de Formação Profissional (geridos pelo MINTRAB), passando pelos Centros público geridos pelos diferentes Ministérios e os privados (igualmente acreditados pelo MINTRAB (INEFP).

O grupo alvo da Qualificação do Formador C será composto, basicamente por duas componentes:

- Os actuais formadores que operam nas instituições de ensino/formação acima mencionadas;
- Novos ingressos (futuros formadores) que queiram iniciar a carreira de formador no âmbito da Educação Profissional.

2.2 Formas de instrução

O percurso formativo

O percurso formativo pode ser desenvolvido em duas modalidades:

Opção 1

Um percurso completo realizado numa única fase (presencial ou a distância). Esta opção é indicada para os jovens formandos em formação inicial;

Opção2

A formação pode ser oferecida em blocos de módulos com um mínimo de dois e máximo de quatro, obedecendo alguns intervalos conforme o contrato de formação estabelecido. É importante considerar que a certificação completa da Qualificação será conferida aos formandos que concluírem com êxito a totalidade dos módulos obrigatórios;

2.3 Requisitos de instrução	
2.4 Instalações e Equipamento	Salas de aula para trabalho em turma, em grupo e individual. Centro de recursos equipado com material didático relevante, laboratório de TICs com ou sem acesso à internet (não deve ser considerado limitante); Centro de Formação Profissional, escola profissional ou básica ou um centro de formação para o trabalho.
2.5 Recursos	Conjunto de equipamento para processo ensino-aprendizagem (data show, computadores, impressora, fotocopadora e quadro) Consumíveis para processo ensino-aprendizagem (papel, flipcharts, canetas, etc.)
2.6 Duração	A qualificação dura 500 Horas Normativas, Outras durações possíveis de instrução negociáveis com os empregadores ou formandos individualmente

3. Unidades de Competência Obrigatórias

3.1 UC EDU058001: Aplicar os princípios e normas do sistema de Educação Profissional em Moçambique

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Aplicar os princípios e normas do sistema de Educação Profissional em Moçambique		
Descrição da Unidade de Competência			
É uma unidade introdutória sobre o sistema de Formação Baseada em Competência, na qual o formando adquire os princípios básicos sobre o sistema de Educação Profissional , normas, conceitos e características da FBC. Após terminar esta unidade o formando é capaz de trabalhar como instrutor/Formador do nível “C” num sistema de Educação Profissional baseado em competências, dentro do quadro de políticas e legislação em vigor. O formando será capaz de aplicar os princípios, métodos e práticas que orientam a formação baseada em competências, relacionar a interação entre a Educação Profissional e o mundo do trabalho, demonstrar compreensão sobre as competências exigíveis ao formador de Educação Profissional. Por se tratar de unidade introdutória e orientadora sobre o sistema, o seu contexto de aplicação é extensivo para todas as unidades da Qualificação.			
Código:	UC EDU058001	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Identificar a a a legislação e normas do sistema da Educação Profissional usando técnicas apropriadas	a) Identifica a legislação e normas da EP usando técnicas apropriadas Interpreta a legislação básica que orienta o sistema da EP no país. b) Actualiza-se permanentemente sobre a legislação e normas em vigor na EP; c) Participa no estabelecimento de base de dados de instrumentos legislativos a nível da IEP;	CONTEXTO No ambiente instrucional (centro de formação/escola/instituto/formação no local de trabalho); Banco de dados documental pode incluir: regulamentos, normas, leis do sector relevantes para a Educação Profissional. Instituição de Educação Profissional pode Incluir: Escolas profissionais, escolas básicas, institutos médios, Centros de Formação Profissional públicos ou privados.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elabora uma tabela de informações sobre os documentos a serem incluídos na base de dados	
	<u>Evidências de Conhecimento</u> Descreve os princípios, objectivos e a missão da Educação Profissional no país; Identifica os documentos normativos do sub-	
		MEIOS DE TRABALHO Legislação e documentos da reforma Regulamentos actuais Base de dados

	sistema da Educação Profissional no país; Relaciona os regulamentos nacionais com os existentes na IEP; Lista o papel do formador numa FBC	
2.Caracterizar um currículo baseado em competências (CBC)	a) Explica o conceito de competência usados no sistema de Educação Profissional . b) Discute a importância da competências na economia e no mundo do trabalho. c) Discute o papel e as responsabilidades do Governo, Indústria e Educação num sistema de formação baseado em competências. d) Explica o papel do formador num CBC; Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> O esquema do processo de elaboração, estrutura, verificação e avaliação duma qualificação é apresentado em forma gráfica /escrita Elaborada a lista de conceitos, princípios e vantagens do CBC explicando com base nos seus próprios recursos <u>Evidências de Conhecimento</u> Os conceitos da Formação Baseada em Competências são ilustrados verbalmente e por escrito evidenciando criticamente as diferenças com o currículo tradicional O esquema de uma Unidade de Competência na própria área disciplinar é comentando, explicando verbalmente as relações entre os diferentes componentes	CONTEXTO O quadro de referência é a moderna organização do trabalho, que inclui por um lado os direitos do trabalhador que exigem o reconhecimento da sua própria experiência e saber profissional de outro, são os pressupostos da criação do sistema de competências e dos CBC. Ao demonstra as evidencias requeridas, o formando deve tomar em conta que a competência não é apenas sobre o conhecimento, mas sobre como gerir os próprios recursos (manuais, mentais, relacionais) no desempenho das tarefas no âmbito do próprio contexto social e de trabalho; MEIOS DE TRABALHO Manual de desenvolvimento curricular Estatuto do formador

3. 2 UC EDU058002 Planificar o processo de ensino-aprendizagem apropriado para as características dos formandos

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Planificar o processo de ensino-aprendizagem apropriado para as características dos formandos		
Descrição da Unidade de Competência			
Esta Unidade trata dos conhecimentos e habilidades relacionados com a planificação do processo e das actividades formativas. Para que os formandos aprendam efectivamente, é importante que o formador demonstre profunda compreensão sobre os principais factores e condições facilitadoras da aprendizagem. Deste modo, após, a conclusão desta unidade de competências, o formando será capaz de: interpretar as competências a serem desenvolvidas aos beneficiários da formação, partindo dos resultados de aprendizagem do módulo e outros elementos associados; analisar o contexto social, cultural, económico e produtivo dos formandos: analisar os pré-requisitos, os seus recursos individuais, motivações e características de aprendizagem: disponibilizar os recursos necessários para facilitação da aprendizagem de acordo com os resultados previstos e estilos de aprendizagem individuais; reconhecer e antecipar os obstáculos à aprendizagem; propor soluções alternativas e apresentando e aplicar sugestões de estratégias pedagógicas diversificadas-. A Unidade tem um valor estratégico estando relacionada com todas as Unidades que tratam dos recursos disponíveis para planificar o processo de aprendizagem e, em particular com a Unidade “ Gerir o processo de aprendizagem/formação”. Os conhecimentos e as habilidades aprendidos podem ser aplicados em vários campos educacionais, também fora do subsistema profissional.			
Código:	UC EDU058002	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉRIOS de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Interpretar as competências a serem desenvolvidas nos formandos	a) Interpreta os resultados de aprendizagem a serem alcançados no processo de ensino e aprendizagem; b) Interpreta os critérios de desempenho e evidências requeridas; c) Define a estratégia pedagógica para as sessões em função das características do grupo alvo e das evidências de desempenho requeridas;	CONTEXTO O currículo modular tem uma estrutura padrão que deve ser interpretada e adaptada as características do contexto e dos formandos para elaborar o plano de actividades didácticas. As competências devem ser traduzidas em etapas intermédias, cada uma com os seus resultados, métodos e ferramenta de avaliação.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Um plano de sessão é elaborado, incluindo os resultados de aprendizagem, critérios de desempenho, evidências requeridas, nível e estilos de aprendizagem dos formandos e uso de ferramentas pedagógicas apropriadas; <u>Evidências de Conhecimento</u> Descreve o percurso para analisar o currículo na própria área de ensino	
		MEIOS DE TRABALHO Curículo da própria disciplina Planos de aula

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
2. Conhecer o contexto social, cultural, econÓmico e produtivo dos formandos	a) Interpreta os dados socio econÓmicos de contexto disponÍveis; b) Verifica o grau de actualizaÇão das necessidades formativas em termos de competências e perfil profissional; c) Interpreta os dados disponÍveis sobre o mercado laboral;	CONTEXTO As fontes e dados sobre a evoluÇão do contexto socio-econÓmico e do mercado de trabalho, incluem: • Estatísticas nacionais sobre o mercado do trabalho e o emprego; • Dados provenientes dos Centros de Emprego locais (Distritais); • Relatório periÓdico do INEFP. MEIOS DE TRABALHO Relatorios estatísticos sobre as características econÓmicas do contexto Dados de pesquisa sobre a procura de trabalho e de competências
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> As fontes de dados socio econÓmicos relacionadas com o contexto local sãO alistadas, indicando os sectores mais coerentes com a prÓpria áRea disciplinar; Os dados e as informações sobre o mercado do trabalho e as competências profissionais requeridas no prÓprio sector sãO reunidos e comentados, indicando as eventuais mudanÇas e tendências em curso. <u>Evidências de Conhecimento</u> Descreve os principais indicadores estatísticos, econÓmicos e sociais utilizados	
3. Analisar os prÉ-requisitos de ingresso, os recursos individuais, motivações e características de aprendizagem dos formandos	CrITÉrios de Desempenho	CONTEXTO O diagnóstico sobre os prÉ-requisitos é a verificaÇão do nÍvel de conhecimentos e habilidades mínimas requeridas para atender com sucesso a acÇão formativa. MEIOS DE TRABALHO Grelha de análise de prerrequisitos
	a) Adapta/Reajusta os prÉ-requisitos de ingresso previstos no currículo, na base dos resultados da análise de contexto e do sector; b) Aplica as ferramentas da avaliação diagnÓstica; c) Interpreta os resultados da avaliação para adaptar a estratégia e métodos formativos às características dos formandos;	
	Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elaborada grelha de avaliação diagnÓstica adaptada as características do contexto <u>Evidências de Conhecimento</u> Descreve como actualizar os prÉ-requisitos de acesso estabelecidos no currículo ao contexto sócio cultural e econÓmico;	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
4. Elaborar um plano de aula/sess�o aplicando um modelo padrão na sua área de forma�o específica	a) Define os segmentos de sess�es formativas e a seq�ncia de ensino/forma�o na base do plano modular e da progressão lógica da aprendizagem; b) Elabora o plano de sess�o de acordo com os resultados de aprendizagem do módulo/disciplina e das competências requeridas. c) Selecciona as t�cnicas, os métodos e as situações de aprendizagem mais apropriadas em fun��o dos resultados de aprendizagem e das características dos formandos; d) Identifica as necessidades de recursos didácticos de natureza material, humana e logística;	CONTEXTO Ao planificar o curso o formador, na base do conhecimento de contexto e das características cognitivas, afectivas e relacionais dos seus formandos, define as condições que permitem ao formando identificar e mobilizar os seus próprios recursos, aprendendo controlar os seus progresso, identificar os pontos fracos e definir com o formador a estratégia de reforço. MEIOS DE TRABALHO Plano de aula
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Plano de aulas/sess�es elaborado de acordo com as orientações metodológicas � aprovado. Elaborado um plano ou lista de recursos;	
	<u>Evidências de Conhecimento</u> Métodos e t�cnicas de ensino/forma�o caracterizados e explicados oralmente	

3.3 UC EDU058003: Gerir o processo de ensino-aprendizagem de um módulo na sua área específica

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	UCP 3: Gerir o processo de ensino-aprendizagem de um módulo na sua área específica de formação		
Descrição da Unidade de Competência			
Esta Unidade aborda conhecimentos e habilidades requeridos para actuar no ciclo do processo de ensino aprendizagem.			
No final da leccionação desta unidade o formando será capaz de facilitar a aprendizagem do módulo ou curso, interpretando as competências a serem desenvolvidas pelos formandos, transformar o módulo num plano de sessões; Conhecer e aplicar os modelos, princípios e métodos pedagógicos e andragógicos apropriados, disponibilizar e gerir os recursos materiais e condições necessários para uma aprendizagem efectiva. Igualmente, deverá ser capaz de guiar o processo de aprendizagem dos formandos aplicando uma variedade de técnicas e métodos, estimulá-los a reconhecer e usar os seus próprios recursos e estilos para solucionar problemas.			
A Unidade está relacionada com várias outras no contexto do perfil do formador, em particular com “Planificar o processo de ensino-aprendizagem apropriado para as características dos formandos “, “Desenvolver material didáctico” e “Aplicar as tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) nas actividades de ensino/aprendizagem, bem como Realizar experiência de trabalho como formador estagiário numa IEP”;			
Código:	UC EDU058003	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Aplicar os modelos, princípios e métodos pedagógicos e andragógicos apropriados para a Educação Profissional;	a) Justifica explicitamente as suas escolhas formativas na base de princípios pedagógicos de aprendizagem; b) Fundamenta a sua abordagem para formação de adultos nos princípios da andragogia e nos mecanismos de aprendizagem experiencial c) Define correctamente os objectivos de aprendizagem	CONTEXTO No contexto da Educação Profissional é necessário distinguir a aprendizagem dos jovens, da dos adultos, sendo ambos grupos alvo do sector profissional. No caso dos jovens formandos O formador tem um papel central A experiência tem valor limitado, A motivação para aprender é baseada no dever e nas regras sociais. Nos adultos o estudo é mais centrado na experiência, o interesse está ligado a aplicação prática dos conhecimentos a aprendizagem tende a ser mais por solução de problemas. MEIOS DE TRABALHO Ficha comparativa entre princípios pedagógicos e andragógicos
	Evidências Requeridas	
	Evidências de Produto e/ou Desempenho	
	Um plano de sessão / de aula completo é elaborado Evidências de Conhecimento As diferenças principais entre o processo de aprendizagem dos jovens e de adulto são comparadas, evidenciando as diversas abordagens metodológicas requeridas;	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaçŁo
2. Disponibilizar aos formandos os recursos necessÁrios para as actividades de aprendizagem/formaçŁo	a) Verifica e garante a disponibilidade dos recursos didÁcticos necessÁrios em conformidade com a planificaçŁo; b) Define um plano de acesso equitativo aos recursos pelos formandos; c) Verifica e garante que todos os formandos possuam conhecimentos suficientes para o uso efectivo dos recursos;	CONTEXTO As caracterÍsticas de um contexto que garante a disponibilidade de recursos e materiais em forma equitativas, sŁo; Correspondência dos recursos com o nÚmero dos estudantes/formandos; Ausência de barreiras físicas ou obstÁCulos para ter acesso aos recursos e aos ambientes; A ergonomia dos materiais é compatÍvel com caracterÍsticas de gÚnero e de Necessidade Educativas/Formativas Especiais Todos os formandos conhecem o funcionamento das ferramentas sob ponto de vista didÁctico e de segurança; MEIOS DE TRABALHO
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Plano e lista de recursos necessÁrios elaborado; Recursos necessÁrios disponibilizados aos formandos de forma equitativa e verificado o seu uso efectivo.	
3. Guiar os formandos no processo de aprendizagem	a) Facilita cada sessŁo de acordo com os planos de aulas, modificando em funçŁo dos progressos dos formandos; b) Utiliza uma variedade de tÚcnicas e mÚtodos para tornar o ensino mais eficaz; c) Estimula os formandos a reconhecer e aplicar os seus prÓprios recursos.	CONTEXTO Um contexto favorÁvel ao processo de aprendizagem inclui: • Respeito do estilo individual de aprendizagem dos formandos; • Considerar as experiências prÚvias dos formandos; • Utilizar diferentes mÚtodos e tÚcnicas de ensino/formaçŁo; • Utilizar recursos tecnolÓgicos e multimÚdia para motivar e estimular o desempenho dos formandos; • O ambiente onde decorrem as sessŁes, higiene e segurança, gestŁo de tempo e estilos de comunicaçŁo; A observÂncia destes elementos associado a outros, por exemplo: contribuem sobremaneira no desempenho dos formandos durante a aprendizagem <u>MEIOS DE TRABALHO</u> Manuais de tÚcnicas de comunicaçŁo
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elaborado plano de sessŁo respeitando os padrŁes definidos, com destaque aos mÚtodos e tÚcnicas de facilitaçŁo que respondam aos estilos e formas de aprendizagem dos formandos; DemonstraçŁo numa sessŁo, na qual cria interacçŁo com o grupo aplicando as tÚcnicas e modelos pedagÓgicos estudados. <u>Evidências de Conhecimento</u> Apresenta verbalmente pelo menos trÊs tÚcnicas de comunicaçŁo em diferentes contextos de aula.	

3.4 UC EDU058004: Treinar e facilitar aprendizagem em grupo

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Treinar e facilitar aprendizagem em grupo	
Descrição da Unidade de Competência: Esta Unidade aborda especificamente aspectos relacionados com a aprendizagem de grupo, um método que se destaca dos outros pelas suas implicações com a organização dos processos produtivos e pela reconhecida eficácia dos seus resultados. A aprendizagem efectiva em grupo requer a aplicação de técnicas apropriadas que variam muito em relação às características dos formandos. No final desta unidade os formandos serão capazes de formar e gerir os grupos de aprendizagem com base na tipologia, critérios e parâmetros de interacção entre os pares. Igualmente serão capazes de discriminar as tarefas dos elementos de grupo; monitorar e avaliar o decurso da aprendizagem de acordo com os critérios de desempenho prescritos nos resultados de aprendizagem do módulo. A aprendizagem em grupo pode ser aplicada a todos os níveis e ambiente formativos e para um leque amplo de tarefas como os grupos de aprendizagem, de pesquisa, de reflexão, etc.			
Código:	UC EDU058004	Nível do QNQP	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉRIOS de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Caracterizar as tipologias de grupos	a) Descreve os princípios básicos da aprendizagem interactiva e colaborativa em contextos reais; b) Descreve as características e os objectivos dos principais tipos de grupo, Evidencia a importância do grupo como oportunidade de inclusão social e gestão da diversidade; c) Descreve o papel do grupo na organização do trabalho nas empresas modernas e no processo de formação/aprendizagem	CONTEXTO As principais tipologias de grupo são identificadas na base de dois critérios: Grau de homogeneidade Função e objectivos (grupos de aprendizagem, reflexão, solução de problemas); Elementos de construção do clima relacional num grupo são: Objectivos comuns, Percepção de ser parte de um projecto comum, Solidariedade, empatia, curiosidade em escutar opiniões diferentes, Regras partilhadas. Na Educação Profissional a didáctica grupal é também propedêutica e preparatória ao ingresso no mundo empresarial onde a organização do trabalho está baseada na cultura e nas relações de equipa. MEIOS DE TRABALHO Ficha de tarefas para orientar a organização de trabalho de grupo
	Evidências Requeridas	
	Evidências de Produto e/ou Desempenho	
	Evidências de Conhecimento	
	Um plano de organização duma actividade de grupo elaborado, simulando uma situação de alta não homogeneidade em termos de género e idade; As diferenças principais entre aprendizagem tradicional individual e modelo colaborativo e interactivo de grupo são ilustradas verbalmente; As diferenças na abordagem entre grupos homogêneos e não homogêneos são apresentadas oralmente, indicando os pontos mais críticos e os respectivos vantagens e desvantagem; Os princípios básicos da organização do trabalho num processo produtivo são apresentados oralmente,	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	Os princÍpios de base da dinâmica de grupo são ilustrados	
2. Aplicar regras e métodos de organização do trabalho de grupo	a) Identifica as áreas do currículo onde resulta mais eficaz a actividade de grupo; b) Planifica o trabalho de grupo, definindo objectivos do trabalho, tarefas individuais, regras de funcionamento e de avaliação; c) Elabora as ferramentas necessárias para desenvolver a actividade de grupo;	CONTEXTO O contexto de aplicação � vasto, trabalho; formação, pesquisas e mesmo no domínio social. No processo da sua construção, o grupo passa por varias etapas durante as quais os membros, gradualmente e sob a orientação do formador, estabelecem relações de interdependência e aprendem que o alcance dos objectivos do grupo depende do desempenho/entrega de todos. Os adultos têm experiências de vida mais numerosas e mais diversificadas que os jovens. Isto significa que de um lado os grupos de adultos são mais heterog�neos em conhecimentos, necessidades, interesses e fins. As regras de organização e funcionamento do grupo são elaboradas apresentando e discutindo as experiências de vida e de trabalho dos formandos MEIOS DE TRABALHO Ficha de tarefas para orientar a organização de trabalho de grupo.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Lista de actividades didácticas a serem desenvolvidas mediante didáctica grupal, elaborada indicando a tipologia de grupo; Regras de organização e funcionamento do grupo são elaboradas, indicando por escrito as fases, os aspectos mais críticos e as possíveis soluções; <u>Evidências de Conhecimento</u> As fases da organização numa sess�o de actividades de grupo simulada estão apresentadas num breve relatório escrito;	
3 Realizar a auto avaliação e avaliação entre pares	a) Descreve a auto avaliação como processo de reflexão crítica sobre a própria experiência; b) Planifica sess�es de auto-avaliação individual e de análise dos próprios recursos; c) Planifica o ciclo de avaliação de grupo; d) Elabora os crítérios e as ferramentas de avaliação individuais e de grupo, em colaboração com os formandos; e) Aplica as ferramentas e métodos de autoavaliação individual e do grupo f) D� feedback como medida formativa e decisão do desempenho dos grupos	CONTEXTO A auto-avaliação pode ser a) Individual: b) em pares; c) de grupo, Os objectivos da auto avaliação são: - Desenvolver habilidades de reflexão crítica sobre a própria experiência, - Reconhecimento dos próprios recursos individuais; - Identificar o grau de responsabilidade individual no cumprimento de tarefas; - Desenvolver ajuda recíproca e a solidariedade mútua. MEIOS DE TRABALHO <u>Ficha de auto avaliação</u> .

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Guia de regras para orientar a auto avaliação individual está elaborada numa determinada área curricular, indicando os objectivos, os resultados alcançados e os pontos fracos; Guia de regras para orientar a auto avaliação de grupo esta elaborada indicando os objectivos e os resultados alcançados; Um plano de actividade completo de auto avaliação de grupo, está elaborado incluindo regras, ferramentas e critérios de acompanhamento;	
	<u>Evidências de Conhecimento</u> <u>Os princípios de auto avaliação são apresentados em forma comparativa com a avaliação externa</u> A inclusão dos resultados da auto avaliação no portefólio está descrita oralmente, indicando os progressos que o formando evidencia, os recursos utilizados e as decisões tomadas para avançar;	

3.5 UC EDU058005: Avaliar resultados da aprendizagem

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Avaliar resultados da aprendizagem	
Descrição da Unidade de Competência			
Esta Unidade, trata dos fundamentos pedagógicos da avaliação e com destaque para um sistema de formação baseado em competências.			
A avaliação de competência é um processo complexo de geração, colecta, julgamento e verificação de evidências, por forma a determinar se o formando está alcançando ou alcançou os critérios de desempenho dos resultados de aprendizagem do módulo. No final desta unidade os formandos são capazes de conduzir a avaliação de competências de acordo com um plano de avaliação, desenvolver e aplicar uma diversidade de instrumentos de avaliação tendo em conta as evidências de desempenho a serem recolhidas. O foco principal desta unidade está na justificação/fundamentação da avaliação, uso apropriado de instrumentos/técnicas de colecta de evidências de desempenho dos formandos (estudantes).			
A Unidade está relacionada sobretudo com as Unidades de Planificação e de Gestão do processo formativo, onde os resultados de aprendizagem são focalizados e praticados,			
A metodologia de avaliação, apesar de estar focalizada no âmbito da Educação Profissional, portanto, uma abordagem baseada em competências, tem um campo de aplicação extensivo a todos os contextos formativos.			
Código:	UC EDU058005	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	Crítérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Determinar o foco da avaliação	a) Define as características da avaliação de competências do ponto de vista didáctico e das obrigações legais; b) Interpreta os requisitos de evidências estipulados no módulo. c) Estabelece os objectivos e o contexto de avaliação, de acordo com os requisitos legais pré-concebidos e do perfil dos formandos;	CONTEXTO Contexto de avaliação pode incluir: instituição onde avaliação terá lugar, local de trabalho, simulação; intervenientes na avaliação (formandos, avaliadores, supervisores, coordenadores de treinamento e avaliação). Objectivos de avaliação podem incluir: Reconhecer competências anteriores e actuais dos formandos; Verificar se as competências foram alcançadas após o período de aprendizagem; Monitorar o progresso dos formandos; Avaliar o desempenho no local de trabalho; dar feedback aos formandos e formadores; Requisitos legais podem incluir: Regulamentos e procedimentos de sistemas de avaliação; Requisitos de estratégias de avaliação; sistemas de registos; Relatórios e busca de informação no processo de avaliação/RAA.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Demonstração do conhecimento das características dos formandos na base da documentação individual e da sua entrevista	
	<u>Evidências de Conhecimento</u> As obrigações legais e os critérios formalmente aprovados para realizar a actividade avaliativa são alistados e ilustrados por inscrito; As características da avaliação das competências são apresentadas e	

	comparadas com os modelos tradicionais.	MEIOS DE TRABALHO Regulamento de avaliação Plano de avaliação
2 Preparar o plano de avaliação	CrITÉrios de Desempenho	Contexto de AplicaÇão
	a) Selecciona / Elabora os instrumentos de avaliação, válidos, praticáveis, alcançáveis e fiáveis de acordo com as evidências que se pretende recolher e o modelo de avaliação escolhido; b) Define a metodologia de avaliação completa, método, t�cnicas modalidades de execução, lugar e duração de acordo com o tipo de evidência requerida no módulo; c) Identifica e documenta materiais e recursos necessários para recolher evidências; d) Faz confirmar/validar o plano de avaliação pelas autoridades competentes (líder da qualificação, director pedagógico ou outras).	CONTEXTO A avaliação é uma fase contextualizada do ciclo formativo tanto do lado dos resultados a serem avaliados, assim como das características dos formandos e dos recursos disponíveis. Um contexto favorável a avaliação é garantido para cumprimento de tarefas tanto do lado do formador quanto do lado do formando. O formador inclui e harmoniza o plano de avaliação do ciclo formativo, elaborando / disponibilizando os recursos, os prazos, os métodos e as ferramentas necessárias. O formando define os planos individuais de estudo, distribuindo e gerindo o seus recursos.
	Evidências Requeridas	MEIOS DE TRABALHO Regulamento de avaliação Plano de avaliação Ferramentas de avaliação
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Um plano de avaliação de uma sess�o didáctica é elaborado pelo formando, incluindo os objectivos, instrumentos, métodos e recursos. Pelo menos um instrumento de cada subtipo válido, praticável e alcançável é elaborado pelo formando; O esquema do portefólio de avaliação é elaborado pelos formandos.	
3. Aplicar os instrumentos de avaliação em situações concretas de ensino-aprendizagem e recolher evidências requeridas	CrITÉrios de Desempenho	Contexto de Aplicação
	a) D� instruções claras aos formandos para a utilização de instrumentos de avaliação; b) Garante melhores condições ambientais para que os formandos realizem a avaliação.	CONTEXTO Situações de ensino-aprendizagem podem incluir: realização de uma actividade experimental ou prática; desenvolvimento de um projecto; um debate, onde se pretende avaliar a capacidade de argumentação e riqueza de vocabulário; resposta a questionários; elaboração de resumos para
	Evidências Requeridas	

	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Plano de avaliação completo para a aplicação das ferramentas <u>Evidências de Conhecimento</u> O formando descreve de forma verbal, as condições ambientais, organização do processo, tipologia de materiais, duração, instruções para usar um instrumento de avaliação previamente seleccionado, necessários para garantir o sucesso duma prova, Identifica a situação de ensino-aprendizagem/formação adequada a cada subtipo de instrumento de avaliação.	verificar o raciocínio lógico, a organização das ideias, a originalidade e a capacidade de relacionar factos; leitura e interpretação de mapas; identificação de peças de uma máquina e respectivas funções. Evidência é o material recolhido que, quando equivalente ao especificado nas unidades de competência padrão e módulos, constitui uma prova de domínio de uma determinada competência. <u>MEIOS DE TRABALHO</u> Regulamento de avaliação Plano de avaliação Ferramentas de avaliação
4. Analisar os resultados (ajuizar as evidências)	Crítérios de Desempenho a) Ajuíza criteriosamente se a competência foi demonstrada, baseando-se nas evidências obtidas. b) Considera, na tomada da decisão definitiva, os princípios da avaliação, os regulamentos e procedimentos de sistema de avaliação, bem como os requisitos organizacionais/legais/éticos. c) Examina os progressos dos formandos nas diferentes componentes da competência, avaliadas com técnica e métodos apropriados, Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Evidência escrita que o formando analisa e julga adequadamente evidências recolhidas, para pelo menos 3 métodos de avaliação diferentes, e apresenta o trabalho feito num portefólio de acordo com o definido nos critérios de desempenho a) a c) e no contexto de aplicação.	Contexto de Aplicação CONTEXTO Autoridades relevantes podem incluir: outros avaliadores; líderes de equipas; gestores e técnicos das empresas/empregadores; supervisores de estágio; director pedagógico; especialistas técnicos/académicos; membros de associações profissionais. A decisão definitiva é um processo de dois passos que significa: 1) O avaliador toma uma decisão sobre se a evidência foi recolhida respeitando os princípios de avaliação; 2) O avaliador toma uma decisão sobre se o formando é competente ou ainda não, baseando-se nas evidências obtidas e avaliadas. MEIOS DE TRABALHO Regulamento de avaliação Plano de avaliação Ferramentas de avaliação

Elemento de Competência	Crít'rios de Desempenho	Contexto de Aplicação
5. Dar feedback /retroalimentação aos formandos	a) Cumpre com o regulamento referente ao prazo de comunicação dos resultados de avaliação dos formandosb. b) Providencia ao formando um feedback claro e construtivo sobre a decisão tomada na avaliação de forma imediata e a longo prazo através do realinhamento estratégico.	CONTEXTO O feedback pode ser dado em forma Notas/valores (Testes objectivos que podem ser imediatamente corrigidos e valorizados) e Comentários (observações directas-comentário verbal) ou em ambas formas. O feedback, pode ser dado de forma individual (para cada formando) ou colectivamente (grupo de formandos); Para que o feedback possa ter efeitos positivos nos formandos, deve-se observar: Encurtar o tempo entre o fim da actividade (avaliação/projecto/trabalho pratico) e o feedback; Fortificar a avaliação (quantitativa ou qualitativa) através de notas/comentários adicionais; Assegurar que os comentários negativos sejam construtivos; Aplicar critérios de avaliação claros para a avaliação do desempenho dos formandos, preferencialmente por escrito; Dar periodicamente feedback oral MEIOS DE TRABALHO Regulamento de avaliação Plano de avaliação Ferramentas de avaliação
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Descreve verbalmente as regras e a importância de dar seguimento aos resultados avaliativos através de um feed back imediato e de longo prazo Elabora um plano de acção de seguimento do formando na base dos resultados da avaliação.	

Elemento de Competência	Crit'rios de Desempenho	Contexto de Aplicação
6. Elaborar relatórios e registrar os resultados de avaliação do módulo	a) Regista os resultados da avaliação. b) Elabora um relatório da avaliação, de acordo com os regulamentos e procedimentos de sistema de avaliação e as exigências requeridas. c) Submete às autoridades competentes o relatório da avaliação e as recomendações a seguir, quando necessárias. d) Informa as entidades relevantes sobre a decisão da avaliação, de acordo com as normas de confidencialidade estabelecidas.	CONTEXTO O relatório da avaliação inclui: detalhes pessoais dos formandos; detalhes sobre avaliação, data, hora, local; detalhes sobre o sumário de evidências consideradas pelo avaliador e cópias dos documentos usados durante a avaliação; Feedback ao e do formando; justificações da decisão tomada; sumário do plano de acção de seguimento dos formandos; outras informações importantes, como pedidos de recorrência e seus efeitos. As recomendações podem incluir: recomendações relativas ao processo de avaliação; recomendações para apoio no treinamento e/ou avaliação em novas áreas de competência; reavaliação; implicações de pedidos de recorrência. Entidades relevantes podem incluir: entidades da instituição responsáveis pelo registo académico; entidades indicadas pelo formando; entidades a serem referenciadas por obrigação contratual; MEIOS DE TRABALHO Regulamento de avaliação Plano de avaliação Ferramentas de avaliação Relatório de avaliação
	Evidências Requeridas	
	Evidências de Produto e/ou Desempenho Elabora um relatório de um processo de avaliação, de acordo com o estabelecido nos critérios de desempenho a) a d) e nos contextos de aplicação. Evidências de Conhecimento Descreve o sistema e as regras institucionais de avaliação	

3.6 UC EDU058006 Desenvolver material didáctico

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Desenvolver material didáctico		
Descrição da Unidade de Competência			
Esta Unidade trata dos conhecimentos e habilidades necessários para a produção e gestão de materiais didácticos. Os materiais de formação são um aspecto importante para facilitação da aprendizagem dos formandos. Eles ilustram de forma simples e clara o que se pretende ensinar, motivam e incrementam o interesse dos formandos nas sessões, aumentam o índice de retenção, proporcionam uma excelente experiência e uso efectivo do tempo de aprendizagem, para além de melhorar as habilidades de comunicação formador-formando. No final desta unidade de competência o formando é capaz de desenvolver, ajustar, seleccionar, usar efectivamente e avaliar material didáctico como recursos de aprendizagem. Esta Unidade esta estreitamente ligada com a Unidade “Aplicar as tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) nas actividades de ensino/aprendizagem” que apresenta as competências relacionadas com o uso de meios e recursos tecnológicos; As competências adquiridas têm um amplo leque de aplicações a todos os níveis e âmbitos do ensino, a distância e presencial.			
Código:	UC EDU058006	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Caracterizar os diferentes tipos de materiais didácticos consoante o grupo alvo;	a) Classifica os materiais didácticos em função de critérios pre estabelecidos, b) Conhece os princípios das boas práticas do uso das matérias multimédia normalmente disponíveis na didáctica; c)	CONTEXTO Os materiais didácticos se classificam e caracterizam-se em função de: Objectivos/resultados de aprendizagem que se pretendem alcançar; Características dos formandos; (número, nível educativo, idade, experiências), Correspondência com o método de ensino adoptado (individual, de grupo, inductivo); Meio de suporte e canal de comunicação (texto, áudio, vídeo); Tecnologias de suporte (digitais, analógicas, outras) Capacidades productivas e de gestão presentes na instituição da EP MEIOS DE TRABALHO Ficha de levantamento e descrição do material didáctico
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elaborada uma ficha de descrição do material didáctico por critérios Plano de utilizo dos materiais na própria área disciplinar	
	<u>Evidências de Conhecimento</u> As regras e técnicas das boas práticas da comunicação multimédia são comentadas indicando os erros mais frequentes e as soluções; Os critérios de classificação dos materiais didácticos e as modalidades de uso didáctico	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	são listados e comentados verbalmente Indicadas oralmente as habilidades requeridas e desenvolvidas para cada tipologia de material;	
Elementos de competências	CrITÉrios de Desempenho	Contexto de AplicaÇão
2 .Seleccionar conteúdos de material didáctico	a) Identifica os materiais disponíveis na própria instituição de ensino/formação e no contexto escolar; b) Na base da comparação com os recursos requeridos, elabora um plano de produção de materiais integrativos e complementares utilizando os meios disponíveis e acessíveis aos formandos; c) Identifica as fontes de dados e informações mais apropriadas e realmente utilizáveis para produzir materiais na própria área disciplinar no respeito às regras e do copyright; d) Identifica para cada conteúdo da própria área disciplinar os meios tecnológicos de suporte e canais de comunicação mais eficazes;	CONTEXTO Em Moçambique a disponibilidade de material didáctico é fraca e em muitos casos obsoletos. Isto implica a capacidade dos formadores em produzir / contextualizar o material necessário ao processo de ensino / aprendizagem. A selecção de materiais didácticos deve ter em conta dentre vários os seguintes aspectos: • Tipos de competências a desenvolver nos formandos; • A disponibilidade e adequabilidade do material para os conteúdos a leccionar; • As necessidades e características de aprendizagem dos formandos. MEIOS DE TRABALHO Grelha de levantamento de material Acesso a Internet
	Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elaborada uma lista de materiais didácticos disponíveis na própria instituição de formação; Recursos e fontes de informações existentes no contexto escolar e extraescolar são mapeados; Elaborada lista de materiais integrativos textuais e vídeo que precisam de ser produzidos, incluindo a produção interna Uma lista de sítios na Internet como fontes de dados e informações é elaborada, explicando os critérios adoptados de fiabilidade e pertinência de conteúdos; <u>Evidências de Conhecimento</u> As regras legais sobre o copyright são ilustradas verbalmente indicando os procedimentos necessários a sua aplicação;	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
3. Elaborar / contextualizar o material didáctico aos resultados da aprendizagem	a) Elabora materiais multimédia simples (textual, vídeo, áudio) alinhados com os conteúdos e os objectivos da própria área disciplinar; b) Apresenta aos formandos algumas técnicas básicas de produção / elaboração individual de material didáctico como tomada de notas, elaboração de sínteses e relatórios;	CONTEXTO O material didáctico pode estar disponível no mercado ou produzido pelos actores da educação/formação (instituições de formação, formandos e formadores). Os meios mais comuns disponíveis para o formando produzir materiais são Materiais textuais: software para processamento de textos; Materiais visuais: aparelho fotográfico, software para tratamento de imagens; vídeo caméaras Materiais auditivos: gravador Os pacotes informáticos comuns e simples softwares permitem elaborar e contextualizar materiais didácticos numa forma acessível ao formando. MEIOS DE TRABALHO Acesso a internet Pacotes informáticos básico para elaboração d textos, dados e imagens
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Exemplos de materiais como um breve texto explicativo, uma tabela de recolha de dados, uma apresentação em slide são produzidos utilizando pacotes informáticos comuns e aplicando regras e técnicas das boas práticas multimédia; Demonstrada capacidade de tomar notas em forma eficaz durante uma aula, seleccionando os conceitos chaves; Um guião sobre a técnica de tomada de notas e de produção de relatórios é elaborado; <u>Evidências de Conhecimento</u> As técnicas básicas de produção de materiais mutimedia são ilustradas verbalmente Explica a técnica de tomada de nostas	
4 Avaliar o material didáctico produzido ou adaptado	CrITÉrios de Desempenho	Contexto de aplicação
	a) Avalia a eficácia do material didáctico para desenvolver conhecimentos e habilidades previstas; b) Compara a eficiência dos materiais utilizados com outros disponíveis;	CONTEXTO O material deve corresponder a duas principais categorias de critérios a) Conformidade com as especificações padrão na fase de aquisição ou produção; b) Correspondência com as características de uso em termos de eficácia didáctica e eficiência de gestão. A avaliação se realiza em duas fases • „Antes da produção no momento de planeamento do material; Durante a sua utilização para estudar os efeitos do contexto e introduzir as necessárias correcções. MEIOS DE TRABALHO Grelha de avaliação
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elaborada/aplicada uma grelha de descritores para a avaliação de eficácia do material, antes e durante a utilização; Elaborada uma grelha de descritores para a avaliação de eficiência do material na base de custo de produção, e manutenção e flexibilidade operacional; <u>Evidências de Conhecimento</u> <u>Ilustra verbalmente e por escrito os indicadores / critérios utilizados para avaliar o material</u>	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação

3.7 UC EDU058007: Comunicar utilizando linguagem e métodos apropriados

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Comunicar utilizando linguagem e métodos apropriados	
Descrição da Unidade de Competência Esta unidade trata de todos os aspectos sobre a comunicação educativa. A comunicação é uma das dimensões principais no universo do homem, pois, permite transmissão de informação entre dois ou mais indivíduos ou organizações. O processo de ensino/aprendizagem é um ambiente de comunicação por excelência. Da comunicação gerada no seio do grupo em formação depende o sucesso da aprendizagem, o concretizar dos resultados de aprendizagem, o clima afectivo e o nível motivacional do grupo e a realização pessoal do formador. Após conclusão desta unidade de competência, o formando deverá ser capaz de conhecer os fundamentos do processo de comunicação educativa e algumas das suas implicações, para que seja possível gerir a comunicação de forma positiva, desenvolvendo uma relação pedagogicamente eficaz com os seus formandos e aplicar as técnicas efectivas e apropriadas de comunicação. Esta Unidade de Competência está particularmente relacionada com as unidade " Gerir o processo de ensino aprendizagem de um modulo" e "Realizar experiencias de trabalho como formador numa instituição de Educação Profissional na própria área de formação". Devido ao seu caracter transversal esta competência tem um amplo leque de aplicação dentro da área educacional e também no contexto de trabalho.			
Código:	UC EDU058007	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	
Elementos de Competência	CrITÉRIOS de Desempenho	Contextos de Aplicação	

1. Criar um clima favorável de aprendizagem utilizando de forma apropriada os elementos da comunicação	c) Usa a linguagem verbal, escrita e não verbal na sua actividade profissional duma forma eficiente, acurada e precisa.	CONTEXTO O contexto onde se aplica esta competência é ambiente de aprendizagem, que resulta influenciado pela capacidade do formador de criar um clima de empatia e dialogo A análise das evidências inclui os elementos e princípios da comunicação efectiva como: • Emissor • Destinatário/receptor • Mensagem • Código • Canal de comunicação
	d) Identifica os estilos comunicativos e as características individuais de aprendizagem dos formandos e) Apoia os formandos a melhorar o uso da linguagem escrita e verbal, fazendo correcções/sugestões	

	Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Uma lista e termos impróprios recorrentes são comparados com uma de termos correctos na própria área disciplinar. <u>Evidências de Conhecimento</u> Os princípios da comunicação educativa e técnicas de facilitação efectivas são apresentados e discutidos por escrito, evidenciando os erros mais frequentes e algumas estratégias de soluções. Descreve as habilidades de escuta activa <u>Analisa os elementos da comunicação</u> <u>Analisa os diferentes tipos de linguagem</u> Reconhece e explica as características verbais e não verbais numa comunicação	Contexto da comunicação MEIOS DE TRABALHO Fichas descritivas / ou slide sobre a estrutura e os elementos da comunicação Glossários e tabelas de termos apropriados na própria área disciplinar
2. Expor e justificar as próprias posições numa forma sólida, fundamentada e no respeito dos outros	CrITÉRIOS de Desempenho	Contexto de Aplicação
	a) Apresenta as próprias posições indicando exemplos concretos, referências bibliográficas e dados de pesquisa pessoal; b) Solicita os formandos a discutir argumentando as próprias asserções com evidências relevantes.	CONTEXTO Alguns critérios para construir e avaliar as evidências são - Propor soluções para um problema ou convencer os outros - Garantir a liberdade dos formandos para se expressar - Ter respeito ao ouvir as opiniões de seus formandos. - Facilitar o acesso a outras áreas de conhecimentos; MEIOS DE TRABALHO Fichas descritivas / ou slide sobre a estrutura e os elementos da comunicação Glossários e tabelas de termos apropriados na própria área disciplinar
	Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Um tema relacionado com a própria disciplina é apresentado, utilizando terminologia adequada, exemplos e dados de suporte. Demonstração/simulação de sessão, na qual apresenta um tema e argumenta as suas posições. <u>Evidências de Conhecimento</u> <u>Descreve os pressupostos e a técnica de argumentação</u>	

3. 2 UC EDU058008: Promover e assegurar um ambiente de aprendizagem inclusivo, seguro e saudável

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Promover e assegurar um ambiente de aprendizagem inclusivo, seguro e saudável		
Descrição da Unidade de Competência			
Esta unidade trata de aspectos da deontológica e ética, que abrangem a observância de regras e valores profissionais, bem como da igualdade de género e da diversidade étnica e cultural. Igualmente aborda de forma genérica os princípios e fundamentos de higiene e segurança no trabalho; Pretende-se que o formando, após conclusão desta Unidade de competência seja capaz de: Demonstrar compreensão e aplicação dos princípios e fundamentos da ética e deontologia profissional no exercício das suas tarefas; Demonstrar compreensão sobre o estatuto e código de conduta do formador da educação profissional, respeito e valorização da diversidade; Aplicar as normas de trabalho e promover um ambiente de ensino-aprendizagem seguro e saudável; Aplicar práticas de trabalho de prevenção de risco ocupacional; Levar a cabo uma cultura de ensino-aprendizagem que reconhece, respeita as necessidades educativas especiais, diferenças individuais e relações de género entre formandos e formando-formador. Gerir conflitos e comportamentos inadequados, transformar as diferenças em valores e oportunidades educativas. A unidade tem uma dimensão transversal, estando relacionada quase na totalidade com todas no contexto desta Qualificação, particularmente a que se refere às práticas pedagógicas (realizar experiência de trabalho como formador estagiário numa instituição de educação Profissional), porque traz aspectos observáveis no mundo real de trabalho.			
Código:	UC EDU058008	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Conhecer e aplicar os princípios da ética e deontologia Profissional na educação e formação;	a) Caracteriza o seu papel no respeito de valores que orientam a sua actividade, nos princípios da ética e da deontologia profissional; b) Garante a atenção e se responsabiliza pelo acompanhamento de cada formando, no âmbito da sua função. c) Respeita os direitos individuais e de confidencialidade, utilizando de forma zelosa as informações sobre os formandos.	CONTEXTO Os princípios deontológicos e os valores éticos devem ser demonstrados nos âmbitos escolares e de trabalho durante os estágios, nas actividades profissionais e nas relações com formandos e colegas; Os principais princípios a serem evidenciados são: • Cumprimento zeloso das regras; • Atenção às características individuais do formando; • Actualização contínua das próprias competências; • Trabalho de equipa com os colegas. As fontes de referência para a procura de princípios e regras de comportamento são: • Código de conduta;
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Os valores e os princípios éticos que orientam a sua acção são apresentados oralmente, discutindo os aspectos críticos da influência do formador sobre os formandos;	

Elementos de Competência	Crítérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
	As decisões educativas do formador são justificadas numa aula simulada, demonstrando que são as melhores possíveis no quadro de contexto; Demonstra compreensão sobre estatuto e código de conducta do formador, elaborando uma lista comentada dos deveres, obrigações e qualidades de formador; Evidências de Conhecimento Ilustra os principais princípios da deontologia e ética profissional do formador O papel da Educação Profissional no desenvolvimento da cultura da ética social e civil e do trabalho é evidenciado de forma escrita, comparando as analogias de comportamento nos diferentes âmbitos,	Direitos e obrigações do formador da Educação Profissional (estatuto do formador da Educação Profissional). MEIOS DE TRABALHO Estatuto do formador Código de conduta do formador
2. Aplicar princípios e normas de saúde e segurança ocupacional no ambiente de trabalho	a) Identifica os objectivos e abordagens da saúde e segurança ocupacional (SSO) na base dos regulamentos existentes. Evidencia os perigos, as vias de transmissão e os métodos de prevenção de qualquer tipo de doença transmissível; b) Identifica os riscos para a segurança e saúde dos formandos no ambiente de ensino-aprendizagem; c) Desenvolve e implementa acções que asseguram a saúde e segurança dos formandos; d) Providencia informação adequada aos formandos sobre os requisitos de SSO; e) Monitora os arranjos de SSO no ambiente de ensino-aprendizagem implementados na IEP. Evidências Requeridas	CONTEXTO A noção de perigo inclui fontes e/ou situações que podem prejudicar a saúde humana ou provocar ferimentos A avaliação do risco se aplica ao ambiente formativo e de trabalho pode incluir, considerações subjectivas ou qualitativa simples sobre a probabilidade e severidade da ocorrência de ferimentos ou prejuízos na saúde humana dos formandos, no ambiente de ensino-aprendizagem. .Na actividade formativa, são válidas as regras gerais de segurança definidas pelas instituições de tutela como. Ministério da Educação Ministério do Trabalho Na avaliação das evidências relacionar as implicações das doenças ocupacionais,

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Identificação dos perigos para a segurança e saúde dos formandos no ambiente de ensino-aprendizagem e avalia os riscos no ambiente de ensino aprendizagem. O formando apresenta, num ambiente de grupo, uma sess�o de informação sobre as atitudes, prevenção, de doenças transmissíveis e os requisitos de SSO na IEP. <u>Evidências de Conhecimento</u> O formando c descreve verbalmente ou por escrito as normas básicas de saúde e segurança ocupacional (SSO); regulamentos de SSO; demonstra a compreensão sobre os perigos, as vias de transmissão e os métodos de prevenção de, doenças transmissíveis, , ocupacionais e end�micas;	end�micas e infecto contagiosas na produtividade das organizações; MEIOS DE TRABALHO Manual de regras de segurança aplicado na escola Normas e procedimentos padr�es de segurança
3. Criar condições e oportunidades iguais de aprendizagem para os formandos	a) Reconhece, respeita e valoriza as diferenças individuais dos formandos b) Integra princípios de inclusividade em todas as práticas de trabalho; c) Selecciona métodos/t�cnicas de ensino/formação que favorecem a igualdade e equidade de g�nero; d) Estabelece cr�terios e aplica regras para a gest�o do ambiente de aprendizagem/formação numa forma inclusiva; e) D� oportunidades aos formandos para indicar necessidades específicas para apoiar a sua participação na aprendizagem e no trabalho. Monitorea e introduz melhorias nas práticas de trabalho que suportam a inclusividade.	CONTEXTO As diferenças individuais constituem a condição normal do contexto de aprendizagem. Elas podem incluir: • Dificuldades de aprendizagem; • Necessidades de literacia e numeracia; expressão em outra língua que não seja a portuguesa; • Imagens e percepções culturais; • Idade; g�nero; sexualidade; • Crenças religiosas. • Deficiências físicas ou intelectuais formalmente reconhecidas; Entre os cr�terios para avaliar as evidências podemos incluir Aplicação dos princípios de inclusividade como: • Dar a mesma oportunidade de participação a todos e assegurar
	Evidências Requeridas	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> A noção de diferença individual entre formandos é ilustrada verbalmente, indicando as suas características e tipologias mais frequentes. Os métodos e técnicas de gestão das diferenças no âmbito formativo são apresentados, indicando os métodos e as técnicas utilizados para favorecer a inclusividade. As condições de vulnerabilidade de género e as específicas condições que garantem a inclusividade no processo formativo, são apresentadas num relatório, mencionando e comentando as normas e regulamentos do sector. A capacidade de gerir uma situação de diversidade é demonstrada através duma simulação de trabalho/formação com participantes diferenciados (heterogéneos) Uma serie de indicadores para observar e caracterizar as diferenças é apresentada por inscrito, ilustrando as modalidades de aplicação e de elaboração dos resultados a fim de definir medida de inclusividade.	abordagens cooperativas na aprendizagem; • Usar abordagens de aprendizagem centradas nas características do formando; • Apoiar, encorajar e valorizar as contribuições individuais, • Motivar os formandos; • Uso de linguagem inclusiva-não discriminatória para todos os participantes da formação; • Correcta orientação de participantes com NEE;
4. Gerir conflitos e comportamentos inadequados,	a) Compreende a natureza e as causas dos conflitos evitando leituras e respostas indiferenciadas b) Define um leque de respostas preventivas e remediais para gerir os conflitos; Transforma as diferenças em valores e oportunidades educativas;	CONTEXTO Algumas formas de gestão de conflitos incluem: • Consistência e firmeza do formador; • Evitar confrontação; • Escutar; estabelecer os factos; • Julgar quando todos os factos são evidenciados e ser cuidadoso na aplicação de medidas correcionais. Aplicar métodos e ferramentas para os formandos se exprimirem livremente.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> O formando demonstra, numa situação real ou simulada que, é capaz de desempenhar correctamente o estabelecido nos critérios de desempenho a) a b). <u>Evidências de Conhecimento</u> Uma lista de manifestações e de comportamento que evidenciam conflitos na sala de aula (entre formandos e com o formador) é elaborada indicando as possíveis causas.	

3.9 UC EDU058009: Aplicar as tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) nas actividades de ensino/aprendizagem

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Aplicar as tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) nas actividades de ensino/aprendizagem
Descrição da Unidade de Competência Esta Unidade descreve o processo formativo necessário para adquirir, integrar, consolidar conhecimentos e habilidades na área estratégica das TICs. As práticas pedagógicas modernas, mostram que o uso das tecnologias de informação e comunicação no processo de ensino-aprendizagem, estimula o nível de interesse, compreensão e desempenho dos estudantes e oferece ao formador uma gama de opções estratégicas de ensino. Evidências mostram que 75 por cento do que os formandos aprendem, provém do que eles observam. Portanto, no final da aprendizagem desta unidade de competência, os formandos serão capazes de: Avaliar o potencial didáctico do uso das tecnologias de informação e comunicação para o desenvolvimento de competências previstas no módulo; Aplicar as TICs no processo de ensino – aprendizagem; Utilizar as TICs para planificar e gerir efectivamente as próprias actividades profissionais na sua área específica de formação/ensino. A Unidade está estreitamente relacionada com a Unidade “Desenvolver material didáctico” em quanto fornece as habilidades necessárias no uso das ferramentas e recursos necessários para produzir o material de ensino – aprendizagem. Ela está também relacionada com a Unidade “Treinar e facilitar aprendizagem em grupo” oferecendo oportunidade para a realização de e actividades interactivas, apesar da conexão à Internet. As actividades nesta área são realizadas em estreita coordenação com a disciplina/módulos de informática. Devido ao seu carácter transversal esta competência pode ser aplicada em todos os ramos do ensino. A presença de alguns elementos de competências básicos, como por exemplo a pesquisa na internet e uso dos comuns softwares de tratamento de textos e de dados, torna a competência aplicável praticamente em todas as actividades humanas no sector formal	
Código:	UC EDU058009
Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação
Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:	Data de Revisão do Registo:

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Planificar o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação na própria área disciplinar	a) Colabora na procura de recursos TICs disponíveis na própria instituição e no contexto geográfico. b) Inclui no plano de aulas diferentes experiências didácticas com o uso das TICs e Internet; c) Define um plano de acesso aos recursos tecnológicos para todos os formandos de forma igual e inclusiva em particular na sala	CONTEXTO O formador deve localizar e saber otimizar todos os recursos disponíveis na escola e e no contexto geográfico próximo. O uso apropriado das TICs implica conhecer • Características e uso pedagógico de cada tecnologia (quais conhecimentos

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	de informática. d) Avalia previamente as competências dos seus formandos nas TICs (eventualmente em colaboração com o formador de informática);	e habilidades require e activa) • A sua disponibilidade na escola ou em ambientes próximos; • Seu estado de manutenção • Modalidades de funcionamento • Possibilidade de acesso a todos os formandos • Possibilidade de uso das TICS também sem ligação com Internet, • Possibilidade de desenvolver didáctica de grupo e interactiva
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Mapa de recursos de TICs disponível para formandos na instituição, em casa e no contexto extra escolar elaborado indicando as oportunidades mais favoráveis para uso didáctico. Um plano de uso da sala de informática elaborado As vantagens na introdução das TICs na própria área disciplinar são apresentadas oralmente em forma comparativa em relação a didáctica tradicional; Plano de avaliação de pré-requisitos dos formandos, completo de ferramentas e métodos elaborado de acordo com o formador/técnico de informática;	MEIOS DE TRABALHO Acesso a sala de informática Mapa dos principais recursos tecnológicos disponíveis na própria instituição Plano de aula suportado/apoiado pelas TICs Ficha de avaliação dos recursos digitais dispon�ves . .
	<u>Evidências de Conhecimento</u> Indica o uso pedagógico de cada recurso tecnológico, hardware e software na sua área disciplinar;	
3. Aplicar as TICs no processo de ensino – aprendizagem;	CrITÉrios de Desempenho	
	a) Realiza actividades formativas utilizando TICs conforme o plano de aula; b) Avalia a eficácia formativa do uso das TICs na própria área disciplinar; c) Identifica as lacunas dos formandos na área das TICs em colaboração com o colega desta área disciplinar (informática)	CONTEXTO A experiência dos formandos pode ser muito diferenciada em termos de conhecimentos e habilidades no uso das Tecnologias de Informação e Comunicação. É preciso visitar e completar estas experiências individuais até chegar a um nível correspondente ao uso requerido para participar efectivamente no processo de aprendizagem/formação.
	Evidências Requeridas	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	Evidências de Produto e/ou Desempenho Elabora a ferramenta para levantar as opiniões dos formandos no uso das TICs; Simula uma sess�o de actividade de grupo suportada pelas TICs na ausência de conexão Internet; Evidências de Conhecimento <u>Define os critérios de avalia�o do equipamento TICs em rela�o a eficácia formativa</u>	MEIOS DE TRABALHO Acesso a sala de informática Mapa dos principais recursos tecnológicos disponíveis na própria institui�o Plano de aula com indica�o de TICs a usar Ficha de avalia�o dos recursos digitais disponível
4. Utilizar as TICs para potenciar e gerir efectivamente as próprias actividades profissionais na sua área de forma�o/ensino.	a) Aplica estratégia específica de pesquisa e recolha de dados e informa�es na própria área utilizando internet e arquivos electrónicos. b) Usa as TICs para produzir ferramentas de monitoria e avalia�o; c) Colabora na procura de parcerias no contexto produtivo e institucional sobre o uso de recursos tecnológicos, junto com o formador da informática. d) Estabelece redes de contactos com outros formadores para suportar a sua forma�o continua; e) Participa na monitoria e ao desenvolvimento das TICs na própria institui�o Evidências Requeridas Evidências de Produto e/ou Desempenho Um plano de auto capacita�o em TICs elaborado indicando os recursos utilizados Um guião de critérios para a pesquisa de dados e informa�es na Internet elaborado com indica�es clara e fundamentadas para garantir que os dados levantados sejam fiáveis e completos. Um mínimo de cinco exemplares de testes de avalia�o de diferentes tipologias produzidos; Mapa de recursos tecnológicos presentes no contexto da própria institui�o elaborada, trabalhando conjuntamente com o formador de informática; Participa pelo menos numa rede de troca de experiências com formadores na própria área disciplinar; Evidências de Conhecimento Os riscos e limites da pesquisa na Internet não estruturada na Internet são explicados verbalmente	CONTEXTO As TICs facilitam a auto capacita�o continua dos formadores, através da troca e a partilha de informa�es em rede de contactos e o acesso aos materiais de interesse profissional. A tarefa do formador � de colaborar com as institui�es formativas na identifica�o de recursos tecnológicos e informativos disponíveis no contexto e que podem ser utilizados na própria �rea. MEIOS DE TRABALHO Acesso a sala de informática Mapa dos principais recursos tecnológicos disponíveis na própria institui�o Ficha de avalia�o dos recursos digitais disponível

3.10 UC EDU058010 Gerir o estágio dos formandos num local de trabalho

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Gerir o estágio dos formandos num local de trabalho	
Descrição da Unidade de Competência Esta Unidade trata dos conhecimentos e habilidades requeridas para gerir um estágio num lugar de trabalho. O estágio dos formandos constitui parte integrante do percurso formativo e liga as instituições de formação com o mundo de trabalho. Deve ser organizado e realizado em ambientes e condições apropriados para a consolidação e desenvolvimento de competências dos estagiários. O ponto de partida é a distinção clara entre o objectivo do estágio que é o de completar o processo de aprendizagem e a actividade produtiva que concorre aos fins económicos da empresa. No final desta unidade, os formandos serão capazes de identificar oportunidades formativas para os estagiários, negociar, planificar, organizar, gerir, supervisionar e avaliar o estágio; A competência adquirida pode ser aplicada numa ampla variedade de situações de trabalho na área da produção industrial, pequena empresa e artesanato, bem como em estágios realizados em instituições públicas.			
Código:	UC EDU058010	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Identificar oportunidades formativas para os estagiários,	a) Colabora na análise de planos de desenvolvimento local para identificar oportunidades de parcerias e de colaboração entre instituição de formação e empresa;	CONTEXTO O ambiente de trabalho oferece principalmente duas tipologias de oportunidades formativas; a) Relacionamento organizacional no âmbito do processo produtivo b) Experiência aplicativa dos conhecimentos disciplinares adquiridos durante o curso. O Pré-requisito para um bom estágio é o grão de flexibilidade organizativo do ambiente de trabalho, para facilitar a inserção efectiva do estagiário. MEIOS DE TRABALHO Mapa de oportunidades de estágio no contexto escolar
	b) Elabora um mapa de lugares de trabalho que oferecem melhores correspondências entre processo produtivo experiência formativa;	
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Um relatório sobre as diferentes oportunidades de estágio no contexto formativo é elaborado, indicando o grau de relevância com os resultados de aprendizagem, experiencial e características dos formandos; Lista de documentação legal e referências normativas ilustrada oralmente indicando as obrigações das instituições escolares e das empresas; Os recursos didácticos disponíveis no ambiente de trabalho para implementar o plano de formação, são apresentados mediante um breve relatório escrito que descreve as características de cada uma; <u>Evidências de Conhecimento</u>	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
	<u>Explica os critérios para a escolha do lugar de trabalho</u>	
2 Planificar, negociar, organizar o estágio	Elabora planos individuais de formação junto com o formando e o tutor interno da empresa; Colabora em gerir a documentação legal e administrativa necessária para implementar o estágio incluindo o seguro e os aspectos contratuais, obrigações e responsabilidades Identifica os recursos humanos internos para tutoria e acompanhamento do estágio; Ilustra aos gestores das empresas a importância e o valor social do estágio, removendo prejuízos e obstáculos a sua boa actuação; ; Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Lista de documentação legal e de normas são ilustradas verbalmente, indicando as obrigações entre as partes e os pontos mais críticos; Esquema do plano individual de estágio elaborado pelo formador é ilustrado verbalmente, indicando entre outro: Os resultados de aprendizagem, As obrigações dos formandos, As modalidades de comunicação com os tutores da empresa e o formador Condições de segurança. <u>Evidências de Conhecimento</u> <u>Define os critérios aplicados para elaborar o plano de estágio</u>	O estágio se realiza no contexto empresarial que deve assegurar um ambiente acolhedor e saudável e o necessário respeito dos regulamentos aprovados e do quadro legal . O estágio se desenvolve na base de um plano geral concordado entre a instituição de ensino/formação e empresa e de plano individual de estágio concordado entre a instituição de formação, formando e empresa. MEIOS DE TRABALHO Lista de documentação legal sobre os estágios Esquema do plano individual de estágio
Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
3. Implementar um percurso formativo no local de trabalho	a) Facilita a inserção do formando no ambiente social e na organização do trabalho introduzir eventuais ajustes e adaptações; b) Estabelece/define as modalidades de comunicação entre o formando, o tutor interno e o formador; c) Aplica comportamentos éticos no relacionamento com o ambiente de trabalho; Evidências Requeridas	CONTEXTO Observância das condições de segurança e disponibilidade de recursos didácticos; Respeito dos acordos entre a instituição de formação e empresa e dos planos formativos. MEIOS DE TRABALHO Lista de documentação legal sobre os estágios Esquema do plano individual de estágio

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Um plano simulado de actividades e tarefas do formador para o acompanhamento dum percurso de estágio elaborado. O plano deverá indicar • Objectivos do estagio • Obrigações legais, • Modalidades de monitoria e de como reportar, <u>Evidências de Conhecimento</u> Descreve as fases de implementação do estágio indicando como ultrapassar possíveis dificuldades relacionadas com a fase de inserção na organização do trabalho e de relacionamento interno.	
4 Supervisionar e participar na avaliação do estágio/estagiário	a) Elabora um plano de monitoria e de avaliação intermédia e final do estágio, discutido com formandos e tutor interno. b) Aplica ferramentas e técnicas específicas para monitorar e avaliar os resultados principalmente auto avaliação e observação directa e relatório do tutor interno; c) Produz a documentação relevante para M (Monitoria) & A (Avaliação) do processo e fases da aprendizagem <u>Evidências Requeridas</u> <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> O plano de M&A elaborado inclui a recolha de dados e informações significativas sobre os objectivos do estágio, actividades desenvolvidas, soluções para melhorias adoptadas. As ferramentas de levantamento de dados para a observação directa são elaboradas e apresentadas oralmente, indicando a metodologia aplicada; O esquema dos relatórios mensais de monitoria é elaborado e apresentado oralmente evidenciando os indicadores e a metodologia aplicada; O esquema do relatório final do estágio é elaborado e apresentado oralmente indicando as informações relevantes sobre o cumprimento das obrigações; os progressos ao longo do estágio; o grau de alcance dos objectivos em termos de habilidades, comportamento e grau de autonomia. <u>Evidências de Conhecimento</u> <u>Critérios e indicadores de avaliação do estágio definidos e explicados</u>	A monitoria e supervisão do estagio se realiza no contexto da empresa e sob responsabilidade do tutor da empresa e do supervisor do estágio representante da IEP (formador). A avaliação do estágio é o resultado de três contribuições: • Auto avaliação do formando mediante um relatório individual; • Relatório do tutor interno no local de trabalho (ou equivalente); • Opinião do formador que reúne os resultados da monitoria e das avaliações intercalares. Esta triangulação de resultados se realiza preferencialmente com métodos qualitativos e tem como base legal as normas que regulam os estágios nas empresas. MEIOS DE TRABALHO Lista de documentação legal sobre os estágios Esquema do plano individual de estágio Ficha de monitoria das actividades de estágio

3.11 UC EDU058011 Realizar uma experiência de trabalho como formador estagiário numa Instituição de Educação Profissional

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Realizar uma experiência de trabalho como formador estagiário numa Instituição de Educação Profissional		
Descrição da Unidade de Competência			
Esta unidade, permite ao formando aplicar de forma integrada as competências previstas na qualificação do Instrutor do nível “C” em Educação profissional. Pretende-se que cada formando, após este módulo esteja apto a: Planificar a sua experiência de trabalho; Trabalhar em coordenação com outros colegas; Executar as tarefas previstas no plano de estágio Avaliar a própria experiência. Durante o estágio o formando aplica conhecimentos e as habilidades aprendidas durante o curso, como pro exemplo, preparar, desenvolver e avaliar sessões de formação; - Identificar os aspetos pedagógicos considerados mais importantes no processo de formação; etc. Esta unidade tem um âmbito de aplicação transversal, integrando de forma sinérgica todas as Unidades de Competência que constituem o certificado “C”.			
Código:	UC EDU058011	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Planificar a sua experiência de trabalho como estagiário	a) Define, de acordo com as normas, Instituição da Educação Profissional (IEP) e o supervisor, os objectivos e as modalidades de realização do estágio; b) Realiza um balanço das suas competências e das necessidades de desenvolvimento profissional; c) Compara as características e os recursos disponíveis no ambiente de estágio com os objectivos e as actividades curriculares.	CONTEXTO Esta acção deve ser levada a cabo numa Instituição de Educação Profissional (centro de formação Profissional; escola/instituto técnico) onde o formando deverá aplicar na prática e de forma integrada as competências que lhe são exigíveis como formador; O período de estágio deverá ser tutorado por um formador líder o qual irá julgar e verificar o se o formando alcançou ou não os critérios de desempenho; MEIOS DE TRABALHO Plano de estágio individual Esquema para realizar o balanço de competências Lista de recursos disponíveis no ambiente de estágio
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elaborado por escrito, Plano do estágio completo, com a indicação dos objectivos, actividades e métodos de avaliação, em coordenação com a instituição e o supervisor. Relatório escrito de auto avaliação elaborado, indicando os pontos fracos (fraquezas) e formas de superação. Fichas sobre o levantamento de recursos, modelo aprendido durante o curso,	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	preenchidas e comparadas com as necessidades do currículo/módulos.	
2. Estabelecer relações com o supervisor, pessoal da IEP e com as famílias/empresas dos formandos	a) Discute os resultados da sua experiência com o supervisor e os seus colegas colaborando em criar um clima positivo para receber conselhos. b) Participa na elaboração, e ou implementação e gest�o de projectos pedagógicos para as turmas ou para ela instituição; Estabelece com o próprio supervisor modalidades e regras de relacionamento e de coordenação; Comunica com as famílias dos formandos, na base de relações complementares com a instituição formativa.	CONTEXTO O estagiário deve participar no processo de planifica��o, discussão e reflexão sobre as orientações pedagógicas e didácticas; as diferentes abordagens e contribuições disciplinares, a sua avaliação e tomada de decisões. O grupo alvo do Formado C inclui também os formandos das Escolas Profissionais que estão ainda sob tutela legal e educativa das famílias. O estagiário deve aprender a comunicar com os familiares de forma clara e explícita, informando sobre os resultados, os comportamentos dos jovens formandos e definindo modalidade de colaboração. MEIOS DE TRABALHO Plano de estágio individual Esquema para realizar o balanço de competências Lista de recursos disponíveis no ambiente de estágio
	Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Temas de reflexão discutidos oralmente com os colegas e o supervisor, indicando os progressos conseguidos Plano de sess�o devidamente elaborado (tem em conta as competências a serem desenvolvidas; métodos/t�cnicas; natureza dos formandos; recursos necessários e papel dos actores); Demonstra��o/Simulação de aulas exibindo uma variedade de métodos/t�cnicas de formação. <u>Evidências de Conhecimento</u> Descreve as características relacionais do ambiente de estágio e do contexto social	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
3. Actuar de acordo com as competências e perfil exigíveis ao formador da educação profissional	a) Aplica as técnicas de análise de contexto e de pré-requisitos de ingresso no contexto concreto de aprendizagem b) Executa as tarefas de acordo com o plano de sessão e coordenação permanente com o supervisor. c) Adapta técnicas e métodos de ensino de acordo com as características dos formandos, considerando as dimensões cognitivas, afectivas e relacionais da actividade de ensino; d) Demonstra capacidades de gerir situações imprevistas.	CONTEXTO O Formador da educação profissional interage em diferentes contextos de formação-aprendizagem e de trabalho. Cada um tem características próprias, modalidades, níveis e situações de aprendizagem, com recurso a diferentes estratégias, métodos, técnicas e instrumentos de formação e avaliação, MEIOS DE TRABALHO Plano de estágio individual Esquema para realizar o balanço de competências Lista de recursos disponíveis no ambiente de estágio Grelha de avaliação dos pré requisitos de ingresso Grelha de análise de contexto
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u>	
	Relatório breve de análise de contexto e das características dos formandos Aplicação simulada de análise de pré-requisitos de ingresso <u>Evidências de Conhecimento</u> Compara de forma crítica, os modelos de ensino aprendidos durante o curso com a prática de aula.	
4. Avaliar a própria experiência de estágio profissional	a) Utiliza as habilidades de auto avaliação aprendidas para medir o grau de alcance dos seus objectivos e de superação as eficiências/fraquezas identificadas na fase de diagnóstico. b) Constrói percursos de autoformação individuais na base dos resultados da avaliação e dos conhecimentos dos próprios recursos.	CONTEXTO A avaliação do estágio segue as regras institucionais previstas. Para ser eficaz a avaliação deve ter: Um carácter sistemático e contínuo baseado num plano de monitoria e de avaliação; preestabelecido; Deve estimular a auto reflexão sobre os próprios recursos, limites e possibilidades; Deve envolver o supervisor em primeiro lugar e os outros colegas de trabalho. Deve integrar a avaliação externa do supervisor com a auto avaliação do estagiário. A auto avaliação joga um papel importante na avaliação do estágio, seja na fase de diagnóstico inicial mediante o balanço de competências, assim como durante a experiência no local do estágio e na sua conclusão. MEIOS DE TRABALHO
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u>	
	Um plano de monitoria e de avaliação intermédia e final do seu trabalho elaborado e aplicado em colaboração com o supervisor; Relatórios periódicos de auto avaliação elaborados com os resultados dos progressos e discutidos com o supervisor e os colegas de trabalho. A técnica da observação directa durante o trabalho na turma é utilizada como fonte de	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
	dados para avaliar o relacionamento com o grupo alvo.	Plano de estágio individual Ferramentas de monitoria e de auto avaliação da própria experiência de estágio

4. Unidades de Competência Opcionais

4.1 UC EDU058012: Actualizar-se numa área técnica específica através de uma experiência de trabalho

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Actualizar-se numa área técnica específica através de uma experiência de trabalho	
Descrição da Unidade de Competência: Após conclusão desta unidade de competência o formando será capaz de gerir o seu processo contínuo de actualização profissional técnico (não educacional) e de <i>networking</i> com a indústria/empregador para melhorar e manter relevante a sua prática como formador de uma dada área técnica. O formando será capaz de identificar os objectivos e metas da sua actualização técnica, procurar e seleccionar oportunidades/locais para a actualização através de uma experiência de trabalho, levar a cabo as tarefas técnicas definidas de uma forma profissional, trabalhando numa situação real da indústria, em cooperação com os outros e seguindo as normas de funcionamento e organização da instituição. Ele será capaz de reflectir e avaliar sobre o seu próprio desempenho e de rever o valor da aprendizagem ganha em relação a futuras metas de actualização técnica.			
Código:	UC EDU056012	Nível do QNQP	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Identificar as necessidades e oportunidades de actualização técnica e preparar uma experiência de trabalho (estágio) na indústria.	Identifica claramente as suas qualidades e lacunas técnicas através de uma auto-avaliação inicial e estabelece metas pessoais realísticas. Identifica as oportunidades de actualização técnica. Estabelece e concorda com objectivos e metas da experiência de trabalho na indústria que combinam com as suas qualificações, lacunas e metas, usando uma variedade de fontes de informação. Prepara-se cuidadosamente e de forma abrangente para a experiência de trabalho em termos de recolha de informação essencial.	CONTEXTO Actualização técnica pode incluir: aprendizagem de conhecimento e/ou novas técnicas e métodos de produção/operação/gestão; operação e manutenção de novo equipamento; prática e experiência profissional específica. Informação essencial inclui: datas, horas de trabalho, contacto inicial, localização, requisitos particulares do local de trabalho.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Evidência escrita que o formando identifica claramente as qualidades e lacunas técnicas através de uma auto-avaliação inicial, identifica as oportunidades e estabelece objectivos e metas pessoais realísticas para a experiência de trabalho na indústria. <i>Desempenho no local de trabalho</i>	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	Evidência de desempenho que o formando confirma os arranjos relativos ao estágio feitos com o responsável da empresa/unidade onde mesmo se vai realizar.	
2. Executar as tarefas definidas para a actualização técnica	a) Discute com o supervisor técnico imediato os padr�es a atingir que são esperados para as várias tarefas atribuídas. b) Executar as tarefas de actualização técnica atribuídas de uma forma profissional. c) Observa a todo o momento os requisitos de higiene e segurança no trabalho. d) Demonstra a capacidade de lidar com situações inesperadas de forma eficaz. Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Evidência de desempenho que o formando leva a cabo as tarefas de actualização técnica que lhe foram atribuídas numa instituição de educação profissional, de acordo com o indicado nos critérios de desempenho a) a f) e nos contextos de aplicação.	CONTEXTO Padr�es esperados podem incluir: horário de trabalho, vestuário apropriado, regras de uso do equipamento, procedimentos de trabalho. Tarefas de actualização técnica atribuídas podem incluir: estudo/leitura de informação técnica; operação de equipamento específico; demonstrações t�cnicas; participação da planifica��o e coordenação conjunto das actividades da empresa/unidade; práticas de higiene e segurança no trabalho. .
3. Trabalhar em cooperação com os outros durante a actualização técnica.	a) Procura o conselho, assistência e opiniões dos outros, caso necessário sobre a própria experiência de trabalho. b) Forma relações de trabalho que sejam de natureza cooperativa. c) Modifica o comportamento de forma apropriada para satisfazer as necessidades de diferentes situações. Evidências Requeridas <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Evidência que o formando trabalha com os outros, de forma cooperativa, durante a experiência de trabalho para actualização técnica, de acordo com critérios de desempenho de a) a e).	
4. Rever a contribuição do conhecimento e habilidades adquiridas para o seu próprio desenvolvimento pessoal e técnico.	a) Reexamina a auto-avaliação inicial em termos de pontos fortes e fracos e lacunas t�cnicas e revê efectivamente o progresso rumo às metas definidas. b) Reflecte sobre a sua prática profissional durante a experiência de trabalho. c) Discute de forma crítica, o relatório de avaliação do supervisor.	CONTEXTO Reflectir e avaliar a prática profissional inclui: investigar e identificar desenvolvimentos e tendências que têm impacto na prática profissional; receber <i>feedback</i> de colegas e formandos, identificar estratégias e abordagens para melhoria contínuas. MEIOS DE TRABALHO

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
	d) Revê o valor da aprendizagem ganha em relação a futuras metas pessoais, sociais e profissionais.	
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> O formando analisa um relatório duma experiência simulada de estágio num lugar de trabalho e formula soluções organizativas e de comportamentos para introduzir melhorias <i>Desempenho no local de trabalho</i> O formando identifica a contribuição do conhecimento e habilidades ganhas para o seu próprio desenvolvimento como formador de uma área técnica específica, de acordo com os critérios de desempenho b) a e) e o definido nos contextos de aplicação.	

4.2 UC EDU058013: Trabalhar de forma efectiva como educador de Jovens e Adultos

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Trabalhar de forma efectiva como educador de Jovens e Adultos		
Descrição da Unidade de Competência A educação de jovens e adultos é uma modalidade do ensino fundamental, dando oportunidade a jovens e adultos para iniciar e/ou dar continuidade aos seus estudos. Deve atender aos interesses e às necessidades de indivíduos que já têm uma determinada experiência de vida, participam do mundo do trabalho e dispõem, portanto, de uma formação bastante diferenciada das crianças e adolescentes aos quais se destina o ensino regular. Até ao final desta Unidade de competência, o formando será capaz de: Caracterizar os fundamentos e princípios de educação de Jovens e Adultos em Moçambique Interpretar o perfil do educando e do educador de Jovens e Adultos; Identificar os factores estratégicos para a promoção da aprendizagem efectiva de Jovens e Adultos; Aplicar os métodos e técnicas de Educação de Jovens e Adultos.			
Código:	UC EDU058012	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Caracterizar os fundamentos e princípios de educação de Jovens e Adultos em Moçambique	a) Descreve a fundamentação e os princípios e a estratégia da alfabetização de Jovens e Adultos (AEA) em Moçambique b) Interpreta o quadro legal e directrizes de AEA	CONTEXTO O contexto aplicativo deste elemento é o ambiente escolar. As evidências são avaliadas tendo em conta dos fundamentos e princípios de AEA a seguir, Currículo variado, que respeite a diversidade de etnias, de manifestações regionais e da cultura popular, O respeito aos conhecimentos construídos pelos jovens e adultos em sua vida cotidiana; Vincular-se ao mundo de trabalho e a prática sociocultural. Políticas e directrizes inclui: PEE; PE AEA ; legislação específica da AEA.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Os princípios da AEA são ilustrados verbalmente evidenciando criticamente as diferenças com outras modalidades de ensino; Lista e explica a legislação básica para a Educação de Jovens e Adultos em Moçambique Enumera os fundamentos e princípios de AEA;	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
2. Interpretar o perfil do educando e do educador de Jovens e Adultos;	a) Caracteriza as necessidades de aprendizagem dos formandos de AEA; b) Explica o papel do educador na formação de Jovens e Adultos	CONTEXTO O perfil do educado inclui sem limitar: Diversidade com relação à idade; nível de escolaridade; situação socioecon�mica e cultural; ocupações; motivação pela qual procura a escola. Habilidades chave do educador: Ser pedagogo e pesquisador; Boa comunicação; relacionamento interpessoal e liderança; Respeito à diversidade.
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Evidência teórico-prática sobre compreensão do perfil do educando e do educador de Jovens e Adultos; Demonstra��o prática sobre as habilidades chave do educador.	
3. Identificar os factores estratégicos para a promoção da aprendizagem efectiva de Jovens e Adultos;	a) Analisa os factores de contexto de vida e de trabalho que inluenciam a aprendizagem do Jovem e Adulto b) Identifica os factores estratégicos para aprendizagem de Jovens e Adultos; c) Busca permanentemente Qualifica��es que respondam ao pluralismo e diversidade da aprendizagem do Jovem e Adulto	CONTEXTO O ensino � uma actividade dinámica dentro da qual interv�m mutuamente vários factores que impedem prever de antem�o o que vai acontecer nas aulas. Este facto obriga o professor a refletir e revisar constantemente sua prática pedagógica para identificar os factores estratégicos a serem utilizados para promover a aprendizagem significativa de todos os alunos. Isto inclui: Compreensão dos processos de ensino e aprendizagem; Conhecimento profundo de cognição, pensamento, linguagem, e, processos mentais de atenção, percepção, memória, representação e tomadas de decisões Explicação sobre a importância/impacto de aprender, para vida do adulto; Valorização das suas experiências etc..
	Evidências	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Lista e explica os factores principais que promovem a aprendizagem efectiva dos Jovens e Adultos; Procede a demonstra��o de comportamentos aceitáveis e inadequados para o ensino/formação de adultos.	
4. Aplicar os métodos e t�cnicas de Educação de Jovens e Adultos	Fundamenta a sua escolha de métodos e t�cnicas de ensino de Jovens e Adultos, nos princípios da andragogia e nos mecanismos de aprendizagem experi�ncial; Aplica métodos apropriados para a aprendizagem de Jovens e adultos	CONTEXTO Alfabetizando ou educados adultos, ret�m apenas 10% do que ouvem, após 72 horas. Entretanto serão capazes de lembrar 85% do que ouvem e fazem, após o mesmo prazo. Dentre os métodos e t�cnicas de ensino, apropriados para a educação de Adultos, recomenda-se recorrer aos modelos humanistas/andragógicos.
	Evidências	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Lista e explica a sua escolha de métodos e técnicas para facilitação de aprendizagem de Jovens e Adultos; Demonstração em pares/grupo a aplicação de métodos e técnicas recomendáveis para a Educação de Adultos.	MEIOS DE TRABALHO

4.3 UC EDU058014 Aplicar Métodos e Técnicas apropriadas para a Educação Inclusiva

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Desenvolver competências específicas sobre Métodos e Técnicas para a Educação Inclusiva	
Descrição da Unidade de Competência			
Esta Unidade de Competência, permitirá aos profissionais que lidam com indivíduos (Jovens e adultos) com Necessidades Educativas Especiais (NEE) e ou com barreiras à aprendizagem, para que acedam a uma aprendizagem equitativa nas áreas de educação, formação e desenvolvimento. Identificar alunos com dificuldades de aprendizagem, incluindo o rastreio das tipologias de NEE e orientação vocacional Em geral o candidato deve: 1. Demonstrar conhecimento e compreensão do contexto dos indivíduos em ambientes inclusivos. 2. Facilitar a acessibilidade para criar um ambiente favorável a aprendizagem inclusiva. 3. Colaborar com as partes interessadas e os serviços de apoio para maximizar a inclusão. 4. Analisar as potenciais barreiras e pontos fortes; 5. Avaliar as necessidades de aprendizagem, a fim de determinar o nível exigido de apoio; 6. Facilitar programas de aprendizagem inclusivas em uma variedade de contextos.			
Código:	UC EDU058014	Nível do QNQP:	5
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Demonstrar conhecimento e compreensão do contexto dos indivíduos em ambientes inclusivos.	a. Entende os princípios universais dos direitos humanos em relação aos sistemas inclusivos; b. Compreende a política actual e o quadro legislativo respeitante à inclusividade; c. Explica a relevância das teorias sociais de aprendizagem para a educação/formação inclusiva	CONTEXTO Contextos incluem, mas não estão limitados a trabalho, contextos sociais, salas de aula, e quaisquer outros locais de aprendizagem; <u>Os documentos legislativos relevantes são</u> <u>Documentos internacionais como a Declaração universal dos direitos humanos</u> Legislação nacional específica: Ex:- na área da educação, inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, com currículos, etapas e exigências de diplomação própria. MEIOS DE TRABALHO Carta dos Direitos Humanos Normas e Regulamentos nacionais sobre os direitos e a inclusividade
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Ilustra verbalmente a lista de documentos legislativos sobre as necessidades educativas especiais e inclusividade; Explica os princípios básicos e normas de trabalho com indivíduos com NEE, incluindo as plataformas de acesso à educação e formação.	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
2. Analisar as potenciais barreiras e pontos fortes;	a. Explica o propósito e importância da avaliação das potenciais barreiras e pontos fortes para a identificação das necessidades de intervenção em indivíduos com NEE; b. Identifica métodos e ferramentas adequados para a análise e em coordenação com os intervenientes; c. Usa as experiências dos alunos na identificação de barreiras para uma intervenção apropriada	CONTEXTO Contexto inclui, mas não se limita a idade, aspecto socioecon�mico, história, família, etc MEIOS DE TRABALHO Carta dos Direitos Humanos Normas e Regulamentos nacionais sobre os direitos e a inclus�vidade
	Evidências Requeridas	
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elaborada a ficha de avaliação dos pontos fortes e barreiras para a inclus�vidade; Explica/discute os fundamentos da avaliação do contexto.	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
3. Facilitar e colaborar para a acessibilidade criando um ambiente favorável a aprendizagem inclusiva.	a. Entende o conceito de acessibilidade para a superação de barreiras à aprendizagem; b. Procede a orientação vocacional para permitir o acesso à educação e formação de indivíduos com NEE; c. Implementa estratégias apropriadas para a promoção do acesso à educação e Formação a indivíduos com NEE; d. Estabelece uma variedade de estruturas de apoio internos e externos para melhorar a acessibilidade e para criar um ambiente de aprendizagem inclusivo; e. Colabora com a instituição escolar para desenvolver e manter uma base de dados sobre principais intervenientes e os serviços de apoio com base nas necessidades, política e prática organizacional; f. Entende e explica a responsabilidades dos serviços de apoio para atender às necessidades individuais.	CONTEXTO Acessibilidade inclui, mas não se limita a física, atitudinal, material de apoio psico-social e dispositivos de assistência e de e-learning; tecnologia e outros. Estruturas de apoio externo incluem, mas não estão limitados a, escolas especiais / centros de recursos, Organizações Não Governamentais (ONGs), prestadores de serviços privados, órgãos governamentais; Estruturas de apoio interno incluem, mas não estão limitados a: equipes baseado no site de apoio, pais, colegas, dispositivos de apoio, profissionais / pessoal, etc; Ambiente de trabalho educativo/formativo (salas de aulas e centros de formação); incluindo na vida social e profissional Partes interessadas incluem, mas sem limitar: Organizações governamentais e não governamentais; sociedade civil; empresários; associações profissionais e de carácter social; Pais/encarregados de educação. MEIOS DE TRABALHO Carta dos Direitos Humanos Normas e Regulamentos nacionais sobre os direitos e a inclusão
	Evidencia <u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Elabora uma matriz de oportunidades de acesso/formação de indivíduos com NEE, partindo da tipologia das necessidades; <u>Evidências de Conhecimento</u> Explica os mecanismos/plataformas de acesso à educação e formação para indivíduos com NEE.	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
4. Avaliar as necessidades de aprendizagem, a fim de determinar o nível exigido de apoio	a. Explica o propósito da avaliação diagnóstica como ponto de partida para a identificação das necessidades; b. Aplica métodos e instrumentos de avaliação apropriados aos contextos dos indivíduos envolvidos; c. Analisa os factores de contexto para a avaliação das necessidades do indivíduo;	CONTEXTO Factores contextuais incluem, mas não estão limitados a interpessoal, intrapessoal, etc Apoio a avaliação adicional inclui, mas não está limitado a referência, apoio especializado. MEIOS DE TRABALHO Normas e Regulamentos nacionais sobre os direitos e a inclusividade Ficha de avaliação diagnóstica Ficha de análise de contexto Ficha de descrição das características da turma
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Desenvolvidos e explicados os critérios e instrumentos para uma efectiva avaliação das necessidades de apoio aos indivíduos com NEE.	
5. Facilitar programas de aprendizagem inclusivas em uma variedade de contextos	a) labora programas ou percursos parciais de aprendizagem inclusiva, de acordo com necessidades do formando envolvendo actores chave; b) Usa os resultados da avaliação do desempenho/progresso dos alunos, para medir o sucesso e determinar uma nova intervenção	CONTEXTO As estratégias incluem mas não estão limitados à educação pelos pares, cooperativa e aprendizagem em grupo. MEIOS DE TRABALHO Normas e Regulamentos nacionais sobre os direitos e a inclusividade Ficha de avaliação diagnóstica Ficha de análise de contexto Ficha de descrição das características da turma
	<u>Evidências de Produto e/ou Desempenho</u> Listar as tipologias das NEEE; Elaborado um guia de formação para pelo menos um tipo de NEE, ilustrando os fundamentos didáctico-metodológicos; Demonstração prática dos fundamentos/princípios de elaboração do currículo ou programa formativo para indivíduos com NEE.	

5. Referências

1. PIREP (2011) Estratégia e Plano de Acção da Formação de Formadores;
2. PIREP (2011) Certificado B em Educação Profissional;
3. PIREP (2011) Orientações Metodológicas e Instrumentos para a elaboração de Qualificações;
4. PIREP (2011) Manual de desenvolvimento de Qualificações e Modelos curriculares;
5. PIREP (2011) Relatório do Desenho e Garantia da Qualidade do QNQP;
6. Lei 23/2014, de 23 de Setembro;
7. Birley.G (1998) A practical Guide to Academic Research-,
8. Data collection and Analysis, Rogers, S-1998;
9. Ian. R-(1997) Teaching training and Learning.

6. Equipa técnica

1. Enaip

Riccardo Tatasciore

Giancarlo Tonutti

Samuel Mangeia

Ernesto Mandlate

Vasco Cuna

2. Representantes do INEFP, DINET e ISDB

Maria da Graça da Natividade Massunda (INEFP)

João Ubisse (INEFP)

Jossefa Zibia (DINET)

Lurdes Guambe – ISDB

José Angel Rajoy Troitino (ISDB)

Halenio Nuaila (ISDB)