

UNICESUMAR – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
PPGGCO – PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO DO CONHECIMENTO NAS
ORGANIZAÇÕES

COMPETÊNCIAS DOCENTES NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: A PERCEPÇÃO
DE DOCENTES DO SENAC-PR.

ANTONIO CARLOS AROCA

MARINGÁ

2015

ANTONIO CARLOS AROCA

COMPETÊNCIAS DOCENTES NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: A PERCEPÇÃO
DE DOCENTES DO SENAC-PR.

Projeto de Dissertação de Mestrado
apresentado ao PPGGCO - UNICESUMAR
como pré-requisito obrigatório à obtenção do
título de Mestre em Gestão do Conhecimento
nas Organizações.

Linha de pesquisa: Organizações

Orientador: Prof^a. Dr^a. Cláudia Herrero Martins
Menegassi

Coorientador: Prof. Dr. Renato Luis de Souza
Dutra

MARINGÁ

2015

ANTONIO CARLOS AROCA

COMPETÊNCIAS DOCENTES NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: A PERCEPÇÃO
DE DOCENTES DO SENAC-PR.

Projeto de Dissertação de Mestrado apresentado
ao PPGGCO - UNICESUMAR como pré-requisito
obrigatório à obtenção do título de Mestre em
Gestão do Conhecimento nas Organizações.

Linha de pesquisa: Organizações

Data de apresentação

___ / ___ / _____

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a. Cláudia Herrero Martins Menegassi,
UNICESUMAR, (orientador)

Prof. Dr. Renato Luis de Souza Dutra,
UNICESUMAR, (coorientador)

Prof^a. Dr^a. Hilka Pelizza Vier Machado,
UNICESUMAR

Prof. Dr. Augusto Cesar Marins Machado, SENAI-
PR

MARINGÁ

2015

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida com saúde e disposição.

Agradeço em especial à Professora Dr^a. Cláudia Herrero Martins Menegassi, por me receber como seu orientando e pela generosidade e paciência durante os anos de convívio.

Aos Professores do PPGGCO da UNICESUMAR, que, com muita dedicação, proporcionaram valiosos conhecimentos para a realização deste trabalho.

À Diretoria do Senac PR, por proporcionar a oportunidade do meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos colegas do Senac Maringá, em especial aos amigos Marta Bacicheti de Sousa e José Rinaldo Carraro, que me apoiaram e me incentivaram durante a realização deste curso, também aos docentes da Unidade de Maringá pela dedicação que viabilizou esta pesquisa.

Por fim, um carinhoso agradecimento à minha família, em especial à minha esposa, Liette, por seu amor, compreensão e paciência; aos meus filhos Vinicius e Débora, que me apoiaram em todos os momentos.

RESUMO

A partir da mudança do modelo tradicional para o modelo de ensino por competência na Educação Profissional do Senac PR, observou-se a necessidade de alinhar as atividades docentes às diretrizes estabelecidas por esse novo modelo. Essa pesquisa objetiva identificar quais Competências foram percebidas pelos docentes dessa instituição como necessárias à adequação de suas atividades aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional (MPN). Os procedimentos metodológicos utilizados para se alcançar esse objetivo foram: Identificar no histórico de turmas concluídas e de turmas em andamento o curso com maior número de turmas, o que resultou no curso Técnico em Enfermagem; Identificar quais docentes atuaram no referido curso no ano de 2015 na unidade de Maringá-PR; Entrevistar os docentes selecionados utilizando os seguintes documentos: Modelo Pedagógico Nacional – Síntese (MPN), o plano de curso de Técnico em Enfermagem e o roteiro da entrevista. Por fim, esses materiais foram apresentados aos docentes em uma reunião específica de orientação referente a esta pesquisa. Os resultados obtidos estabelecem uma relação de competências, identificadas nas entrevistas, nas informações que representavam ou tinham alguma relação com a descrição de competência, que foram agrupadas por similaridade e, através da interpretação do pesquisador, foram descritas com o propósito de elaborar uma base de dados de competências do docente da educação profissional.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento; Gestão por Competência; Educação profissional; Competências de docentes.

ABSTRACT

From the change from the traditional model for the teaching model for competence in professional education of Senac PR, there was the need to align the teaching activities to the guidelines established by this new model. The purpose of this research is to identify the competences that are noted by the instructors of such institution which are necessary to adequate their own practice to the objectives of the Modelo Pedagógico Nacional (National Pedagogical Model). The methodological procedures used to achieve this purpose were: Identify from the offered classes history the course with the most number of classes, which was the Nurse Technician course; Identify the teachers that worked in such course during the year of 2015 on this institution at Maringá, PR; Interview these teachers using the following documents: Modelo Pedagógico Nacional - Síntese (National Pedagogical Model - Synthesis), the Nurse Technician course program and the interview script. These materials were then presented to the teachers in a specific meeting regarding this research. The results establish a series of competences identified in the interviews, the information representing or had anything to do with the description of competence, which were grouped by similarity and by interpreting the researcher have been described in order to develop a data base teaching the skills of vocational education.

Key words: Knowledge management; Competence Management; Professional education; competence Competencies of teachers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização.....	37
Figura 2 - MPN - Estrutura curricular – Cursos Técnicos	59
Figura 3 - MPN - Organização da unidade curricular	60
Figura 4 - MPN - O projeto integrador e as competências	61

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - A competência de um indivíduo	28
Quadro 2 - Práticas de Gestão do Conhecimento.....	29
Quadro 3 - Competências prioritárias do professor.....	30
Quadro 4 - Exemplo de competências gerais e específicas.....	34
Quadro 5 - Série de recomendações	44
Quadro 6 - Síntese do histórico da educação profissional no Brasil	45
Quadro 7 - Eixos Tecnológicos e bases tecnológicas do Senac.....	51
Quadro 8 - Programas de educação profissional do Senac	53
Quadro 9 - MPN - Princípios educacionais	55
Quadro 10 - MPN - Avaliação por menção.....	61
Quadro 11 - Perfil profissional dos docentes, sujeitos da pesquisa	67
Quadro 12 - Falas dos sujeitos relacionadas às competências identificadas nas entrevistas.....	68
Quadro 13 - Competências identificadas e agrupadas por similaridade	73
Quadro 14 - Competências do docente da educação profissional para atender o MPN	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNC - Confederação Nacional do Comércio

CNE/CEB – Conselho Nacional de Educação/Câmara da Educação Básica

CEO - *Chief Executive Office*

CoP - Comunidade de Prática

GpC – Gestão por Competência

DACUM - *Developing a Curriculum*

DDI – *Development Dimensions International*

GC – Gestão do Conhecimento

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC – Ministério da Educação

MPN - Modelo Pedagógico Nacional

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PPGGCO - Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações

PROEJA - Programa de Educação para Jovens e Adultos

Sebrae - Serviço Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa

Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Senac/DN - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial/Departamento Nacional

Senac/PR – Serviço nacional de Aprendizagem Comercial/Departamento Regional do Paraná

Senac/SC - Serviço nacional de Aprendizagem Comercial/Departamento Regional de Santa Catarina

Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Senar – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

Senat - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

Sesc – Serviço Social do Comércio

Sescoop - Serviço Nacional de Apoio ao Cooperativismo

Sesi – Serviço Social da indústria

UNICESUMAR – Centro Universitário de Maringá

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	14
1.1.1	OBJETIVO GERAL	14
1.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.2	JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA	15
1.3	ADERÊNCIA DO TEMA AO MESTRADO.....	16
2	QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA	18
2.1	GESTÃO DO CONHECIMENTO	18
2.1.1	Gestão do Conhecimento nas organizações.....	18
2.1.2	Etapas da Gestão do Conhecimento nas organizações	22
2.1.3	Conhecimento como recurso organizacional	22
2.1.4	Ferramentas e técnicas para Gestão do Conhecimento	24
2.1.5	Desenvolvimento organizacional.....	24
2.2	A GESTÃO POR COMPETÊNCIA.....	27
2.2.1	A Gestão por Competência como prática da Gestão do Conhecimento	28
2.2.2	A competência segundo a educação.	30
2.2.3	A competência segundo a gestão.	36
2.2.4	Modelos de Gestão por Competências	38
2.3	EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	41
2.3.1	A relação trabalho e educação.....	42
2.3.2	Breve histórico da educação profissional no Brasil	45
2.3.3	A organização da Educação Profissional e Tecnológica.....	46
2.4	A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO SENAC	47
2.4.1	Atribuições da Educação Profissional ao Senac	48
2.4.2	Eixos Tecnológicos	50
2.4.3	Programas de Educação Profissional	52
2.4.4	O modelo Pedagógico.....	54
3	METODOLOGIA	63
3.1	A PESQUISA	63
3.2	TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	64
3.3	SUJEITOS DA PESQUISA	65
3.4	DESCRIÇÃO DA PESQUISA.....	65
4	ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA	68
5	CONCLUSÕES	81
	REFERÊNCIA	85

ANEXO A – PLANO DE CURSO DO CURSO TÉCNICO EM ENFERMAGEM	90
ANEXO B – RELATÓRIO DE PRODUÇÃO – TÉCNICO EM ENFERMAGEM	154
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	157
APÊNDICE B – CONSENTIMENTO DE ENTREVISTA	164

1 INTRODUÇÃO

As organizações se encontram em um meio competitivo, seja pela relação com os clientes, pela tecnologia ou pela capacidade dos seus trabalhadores. Nesse contexto, o mercado de trabalho demanda um novo perfil de qualificação profissional para o trabalhador. Percebe-se a necessidade de antecipar as tendências e prover a formação de pessoas para atender tais demandas.

A tendência na qualificação do trabalhador é que não seja apenas formal, destinada a desenvolver tarefas de um determinado posto de trabalho, mas sim uma qualificação real do trabalhador, baseada nas competências essenciais, nos conhecimentos e habilidades, que são originários da sua formação geral, da formação profissional e experiências de trabalho (DELUIS, 1996).

A educação profissional é um componente importante da educação e interfere fortemente no desenvolvimento de uma sociedade. Nesse contexto, encontra-se o Senac que se constitui como uma escola de educação profissional voltada à capacitação de pessoas para as áreas do comércio, serviços e turismo, que tem como pressupostos o relacionamento com os empregadores, o modelo pedagógico adequado à formação de seus discentes e a qualificação dos seus docentes.

O desenvolvimento de uma formação que dê ao trabalhador condições de domínio das competências técnicas, sociais e políticas torna-se fundamental para o diferencial de competitividade e empregabilidade dos docentes dessa organização. Para que existam condições de prover esse desenvolvimento, a Gestão do Conhecimento (GC) e a Gestão por Competências (GpC) aplicada à ação dos docentes podem possibilitar a identificação, o desenvolvimento e o compartilhamento de suas competências, o que poderá constituir uma estratégia para a busca de resultados e a sustentabilidade da organização, ao identificar as competências individuais dos docentes e alinhá-las às estratégias da organização.

Em um contexto organizacional, como aponta Junqueira (2009), espera-se que os interesses dos membros das organizações sejam semelhantes àqueles da organização. Diante dessa relação, é possível a busca pela Gestão do

Conhecimento e o desenvolvimento das competências dos colaboradores, a fim de atender os objetivos propostos no escopo das suas funções.

No caso do Senac, instituiu-se no ano de 2015 o Modelo Pedagógico Nacional (MPN), que pressupõe a necessidade de um padrão comum de qualidade na oferta da educação profissional em todo o território nacional. O MPN busca um alinhamento com as diretrizes do Ministério da Educação (MEC) e tem a proposta de um modelo voltado ao ensino por competência.

Considerando essa relação entre a Gestão do Conhecimento e Gestão por Competências e, ainda, os novos parâmetros para a ação docente no Senac, explicitados no MPN, pretende-se com este trabalho responder à seguinte pergunta de pesquisa: Quais são as competências percebidas pelos docentes do Senac PR para o ensino na educação profissional considerando a proposta do Modelo Pedagógico Nacional (MPN)?

1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.1.1 OBJETIVO GERAL

Identificar as Competências percebidas pelos docentes do Senac PR para o ensino na educação profissional necessárias à adequação de suas atividades aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional (MPN).

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar informações sobre as concepções teóricas acerca de conhecimento e competências na atividade docente do Senac PR.
- Relacionar os objetivos e aderência do Modelo Pedagógico Nacional às atividades dos docentes do Senac Pr.
- Identificar com os docentes as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional.

- Análise das percepções dos docentes como base da construção das competências
- Criar uma relação das competências identificadas para referência da ação do docente da Educação profissional.

1.2 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

Gestão do Conhecimento e Gestão por Competências são temas que vêm sendo tratado conjuntamente por alguns autores, como Carbone *et al* (2006), Batista *et al* (2012), Brito (2008), entre outros. Ao se considerar que a qualificação dos trabalhadores nem sempre é suficiente para que estes sejam capazes de entregar os resultados esperados pelas organizações, acredita-se que uma pesquisa que estabeleça a relação entre a Gestão do Conhecimento e a Gestão por Competências e, ainda, que tenha como foco as entregas esperadas para a ação docente, poderá contribuir para o aprofundamento da construção teórica dos temas Gestão do Conhecimento e Competências bem como da relação entre eles, colaborando com o processo de enriquecimento contínuo da área.

Além disso, a pesquisa se justifica pela necessidade de compreender a atividade docente em seu sentido holístico, de forma que se tenha uma visão mais adequada tanto das atividades desenvolvidas como da formação desses trabalhadores. Como consequência, essa pesquisa poderá trazer direcionamentos para que esses profissionais busquem um desenvolvimento mais apropriado e direcionado às expectativas e necessidades do mercado de trabalho.

Os docentes do Senac PR possuem contratos de trabalho como horistas. O objetivo da organização é que os mesmos tenham altos volumes de produção de horas e percebam essa atividade como sua principal fonte de renda. Para que isso ocorra, é necessário que o potencial de trabalho desses docentes seja descoberto e gerido, a fim de que possam exercer uma gama maior de atividades dentro da organização.

Tendo isso considerado, espera-se que as informações levantadas possam servir de subsídios para a implementação de melhorias na distribuição das

atividades educacionais e na gestão de custos, considerando que os custos fixos são melhores distribuídos na medida em que a produção individual é aumentada. Espera-se ainda, que os custos variáveis possam ser reduzidos na mesma proporção para que, dessa forma, os gestores das Unidades de Educação Profissional do Senac PR possam orientar suas equipes com o objetivo de melhorar a distribuição das atividades dos docentes em busca de melhores resultados qualitativos e financeiros para a organização.

Em termos práticos, conhecer as competências necessárias para os docentes, poderá possibilitar à organização uma gestão mais adequada. Além disso, esta pesquisa poderá futuramente, servir de base e estabelecer parâmetros e critérios para o desenvolvimento de carreira na ocupação de docência no Senac PR bem como para os programas de política interna de incentivo à formação do docente.

1.3 ADERÊNCIA DO TEMA AO MESTRADO

O Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações (PPGGCO) do CENTRO UNIVERSITÁRIO CESUMAR – UNICESUMAR (PPGGCO) tem como objetivo “buscar soluções científicas e tecnológicas para a implementação de processos de gestão organizacional orientados pelo conhecimento”, buscando responder a um “contexto contemporâneo que exige de indivíduos e organizações competências voltadas para o trabalho com informação e conhecimento”.

O presente trabalho é oriundo da linha de pesquisa *Organizações e Conhecimento*, tem por objetivo “investigar, estudar e desenvolver pesquisas para o desenvolvimento e implantação de metodologias, políticas e soluções que auxiliem na identificação, organização, compartilhamento, difusão e aplicação do Conhecimento nas organizações”. O intuito da referida linha de pesquisa é promover de forma interdisciplinar o ensino e a pesquisa sobre o conhecimento como instrumento que busca desenvolver a competitividade das empresas.

Expostos os objetivos do programa, bem como a definição da linha de pesquisa, identifica-se a aderência deste trabalho ao PPGGCO, considerando o problema de pesquisa e os objetivos já apresentados. O quadro teórico apresentado

subsídia e fornece possibilidades de implementação de ferramentas, métodos e técnicas para Gestão do Conhecimento e Gestão por Competências nas organizações. A pesquisa traz contribuições no tocante à identificação e ao compartilhamento do conhecimento entre os indivíduos e a organização, além disso, apresenta uma relação de competências que poderá possibilitar a implantação de um programa de gestão por competência com o potencial de contribuir para o desenvolvimento dos indivíduos e da organização.

2 QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA

2.1 GESTÃO DO CONHECIMENTO

A busca pelo conhecimento é relatada há muitos séculos e continua sendo uma preocupação constante. A produção do conhecimento tem início em um interesse ou na necessidade de solucionar um problema. Popper (1980) aponta que o conhecimento está em constante movimento. O objeto apenas muda de acordo com as necessidades observadas e sentidas em determinado momento.

O conhecimento tem como base os seguintes elementos: o sujeito, o objeto e a imagem, sendo que o sujeito corresponde à consciência cognoscente, ou seja, o indivíduo que tem a capacidade de conhecer; o objeto é aquilo que o sujeito busca conhecer; e a imagem é a representação coincidente entre o objeto e o sujeito. Assim, como afirma Ruiz (2002), o conhecimento é resultado da percepção individual dessa relação.

Para Nonaka e Takeushi (1997), o conhecimento é definido como uma crença verdadeira justificada, apresentado também como tácito e explícito, sendo o conhecimento tácito aquele que está na formação e experiência individual, e o conhecimento explícito, compartilhado nos livros, manuais, sistemas, dados, entre outros. “O conhecimento humano é criado e expandido através da interação social entre conhecimento tácito e o conhecimento explícito.” (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p.67).

2.1.1 Gestão do Conhecimento nas organizações

Diante da necessidade de um processo para sustentar e organizar o conhecimento surge a Gestão do Conhecimento, que tem como objetivo específico fazer que o produto conhecimento gerado nas organizações seja identificado, gerenciado e, principalmente, mantido nas empresas.

A Gestão do Conhecimento passa então a ser definida de forma simples, como a conversão do conhecimento tácito, ou seja, aquele que está na mente das pessoas, em conhecimento explícito, ou seja, aquele registrado em manuais, livros,

banco de dados etc. para serem compartilhados dentro das organizações (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Nonaka e Takeuchi (1997) defendem que a Gestão do Conhecimento deve observar os seguintes fatores: socialização, externalização, combinação, e internalização. A socialização ocorre quando as experiências são compartilhadas informalmente entre as pessoas e a externalização é um processo semelhante, mas articulado e formal, quando o conhecimento gera conceitos e os mesmos são sistematizados de forma explícita e quando combinados com outros conhecimentos explícitos temos a combinação, e por fim na Internalização o conhecimento explícito é absorvido por outra pessoa que passa a ter o conhecimento tácito provocando o aprendizado. Para os autores, Gestão do Conhecimento é um processo de interação contínua entre o conhecimento tácito-explícito e explícito-tácito (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

A Gestão do Conhecimento nas organizações é estudada por Batista *et al.* (2012) e considerada como um meio para melhorar a capacidade organizacional e alcançar resultados. Tal estudo ocorre no âmbito da administração pública e apresenta a existência de vários fatores críticos de sucesso para sua implementação, definidos em quatro categorias: i) fatores humanos: cultura, pessoas e liderança; ii) organização: processo e estrutura; iii) tecnologia: infraestrutura e aplicações; e iv) processo de gestão: estratégia, objetivos e mensuração, a partir dessas, os autores definem fatores críticos de sucesso ou viabilizadores da Gestão do Conhecimento.

O primeiro desses fatores apontados é a liderança. Batista *et al.* afirma que liderança é compreendida como o direcionamento de esforços de pessoas da alta administração para a Gestão do Conhecimento e a busca por: estabelecer uma estrutura de governança; alocar recursos financeiros; estabelecer uma política de proteção e recompensa do conhecimento.

O segundo fator elencado é a tecnologia. Definida com as ferramentas que viabilizam e aceleram os processos, contribuem para o compartilhamento do conhecimento e buscam: desenvolver conhecimento explícito através de ferramentas, tais como: mecanismos de busca, repositórios de conhecimentos, intranets e extranets; desenvolver o conhecimento tácito através de ferramentas que facilitem a

colaboração presencial e virtual melhorando a comunicação e o compartilhamento no nível formal e informal.

O terceiro fator estabelecido pelos autores são as pessoas. Elas é que desempenham um papel importante nos processos principais de GC e buscam investir em programas de educação e capacitação, assim como nos de desenvolvimento de carreiras para incrementar a habilidade dos servidores.

O quarto fator são os processos, ou seja, são as atividades que transformam insumos (ou entradas) em produtos e serviços e buscam: i) definir competências organizacionais essenciais e alinhá-las à visão, à missão e aos objetivos da organização; modelar sistemas de trabalho e processos para agregar valor e alcançar alto desempenho institucional; ii) adotar um sistema organizado para gerenciar situações de crise, assegurando assim, a continuidade das operações, prevenção e correção; iii) gerenciar processos de apoio para assegurar o atendimento dos requisitos do usuário e a manutenção dos resultados da organização; iv) avaliar e melhorar continuamente os processos de apoio para melhorar o desempenho, produtos e serviços.

Batista *et al.*(2012) definem que são as pessoas que possuem um importante papel nos processos de Gestão do Conhecimento, diante disso, as organizações precisam investir na educação, na capacitação e no desenvolvimento de carreira dos seus servidores para melhorar e ampliar o conhecimento organizacional. A tecnologia é o instrumento pelo qual o conhecimento é facilmente viabilizado, visto que oferece uma base tecnológica que permite armazenar, compartilhar e aplicar o conhecimento, principalmente o explícito, além disso, facilita a comunicação para compartilhamento do conhecimento tácito. O processo, por sua vez, segundo os autores é o conjunto de atividades, através de uma sequência de passos, que por meio de pessoas transformam insumos em produtos e serviços em uma organização, para os autores, o processo também contribui para o aumento do conhecimento na organização.

Nas organizações, a Gestão do Conhecimento baseia-se na identificação e no mapeamento das qualidades intelectuais individuais. Visto pela perspectiva da GC, pode ser um processo de identificação das qualidades intelectuais. A Gestão do

Conhecimento vai além desse mapeamento, observa a criação do conhecimento como vantagem competitiva, converte grande quantidade de informações organizacionais em informações de fácil acesso, assim, evita o congestionamento que impede o fluxo do conhecimento e facilita a decisão. Dessa forma, a Gestão do Conhecimento pode fluir de maneira coordenada, além disso, busca eliminar processo em duplicidade e reduzir o tempo nas tarefas (URIARTE, 2008).

A gestão de pessoas é considerada por Uriarte (2008) como um elemento importante na Gestão do Conhecimento, pois é nas pessoas que se encontra o conhecimento tácito. O autor argumenta que é preciso administrar esse conhecimento paralelamente aos processos organizacionais, envolvendo um complexo conjunto de habilidades dinâmicas, *know-how* e outras capacidades relacionadas ao conhecimento. Para tanto, o autor aponta que é necessário e essencial levar em consideração os valores culturais e sociais, atitudes e aspirações, das pessoas para alcançar resultados efetivos na Gestão do Conhecimento.

Antes da Gestão do Conhecimento, as empresas eram percebidas como processadoras de informação, a Gestão do Conhecimento permitiu ir além, proporcionou um processo estratégico contínuo e dinâmico que busca gerenciar o capital intangível da organização, que, por sua vez só acontece com a participação ativa dos indivíduos das organizações, tendo necessariamente a participação e o patrocínio dos membros do quadro diretivos (MAGALHÃES, 2005).

Rossato (2002) aponta que uma visão diferenciada e estruturada em um modelo de Gestão do Conhecimento tem como objetivo levar a abstração de algo até o conhecimento do mesmo, e é distribuído em quatro elementos fundamentais: a estrutura da organização, suas ações, o processo de conversão do conhecimento e a criação dos ativos intangíveis.

A autora ainda afirma que esse modelo é sustentado em uma estrutura pelos seguintes dispositivos: a estratégia organizacional; os processos de negócios; a competência dos colaboradores; o ambiente organizacional das empresas. Para Rossato (2002), essa estrutura cria condições para as ações de Gestão do Conhecimento, descritas em quatro categorias, com o objetivo de facilitar a implantação do modelo: compartilhar; conceituar; sistematizar; operacionalizar.

2.1.2 Etapas da Gestão do Conhecimento nas organizações

As organizações têm o papel de perceber seus membros como criadores do conhecimento, esses por sua vez, criam e trocam mais informações com uma rapidez maior do que no passado. A Gestão do Conhecimento é uma estratégia que necessita do apoio do líder e uma mudança na cultura das pessoas, que precisam estar preparadas para compartilhar e colaborar. Seu objetivo é facilitar a construção e o compartilhamento do conhecimento para a tomada de decisões nas organizações, normalmente divididos em etapas: identificar, capturar, selecionar, armazenar, compartilhar, aplicar, criar conhecimento (PIMENTEL; FUKS, 2012).

Essas etapas estabelecem fluxos que garantem a informação necessária para auxiliar na geração de novas ideias, comunicação entre departamentos e produção de conhecimento. Dentre essas, pode-se destacar a criação do conhecimento em função da sua ligação direta com as pessoas. A utilização de técnicas e ferramentas de Gestão do Conhecimento tem relação direta com a produtividade das empresas (YOUNG, 2010).

Essa dinâmica, busca entre outros, de acordo com Young (2010), os seguintes resultados organizacionais: aumento da produtividade mediante redução de custos, aumento da efetividade, uso mais eficiente dos recursos (incluindo conhecimento), melhoria do processo de decisão e aumento na rapidez da inovação; aumento da lucratividade como resultado da produtividade, qualidade e melhorias na satisfação do cliente; qualidade dos produtos e serviços com resultado da aplicação do conhecimento para melhorar os processos de trabalho e relacionamento com os clientes; e manutenção do crescimento como resultado de uma maior produtividade, aumento da lucratividade e melhor qualidade de produtos e serviços.

2.1.3 Conhecimento como recurso organizacional

O conhecimento está sendo percebido como recurso valioso pelas organizações, que estão voltando sua atenção à necessidade de gerir esse conhecimento. “O patrimônio indispensável para as empresas de hoje não é a fábrica e o equipamento, mas o conhecimento acumulado e as pessoas que o possuem” (ISHIKURA, 2008 p. 166).

Um importante foco da Gestão do Conhecimento organizacional é acompanhar a rapidez do mercado globalizado e que exige cada vez mais constantes transformações, assim como a capacidade de maximizar produção e reduzir custos. Estar atento a esse mercado e gerir o conhecimento acumulado das pessoas é estratégico para vencer a concorrência no meio organizacional (ISHIKURA, 2008).

Empresas que focam no desenvolvimento do conhecimento interno e sabem armazená-lo e utilizá-lo não precisam adquiri-lo fora, o que na maioria das vezes tem um custo elevado. Tidd, Bessant e Pavitt (2005) completam que se o conhecimento está dentro da organização, será possível obter maior controle do processo de desenvolvimento e mais agilidade. Por outro lado, se as capacidades apropriadas estiverem em falta, a busca pelo conhecimento externo se fará necessária e será a melhor opção, pois uma construção interna de habilidades neste momento demandará muito tempo, e geralmente as organizações precisam de agilidade para acompanhar o mercado.

Em Gestão do Conhecimento e Concorrência Global, Ishikura (2008) analisou a comunicação e o compartilhamento do conhecimento no meio industrial, concluindo que o ato de compartilhar conhecimento não basta, mas deve estar aliado à identificação de problemas e à busca de soluções para resolvê-los com ideias cabíveis de ação. Nesse sentido, o conhecimento é fonte de recurso e pode transformar-se em produto ou serviço.

Terra e Kruglianskas (2003) destacam o conhecimento organizacional como instrumento de defesa das empresas em relação às pressões do mercado. O consumidor tem à sua disposição grande variedade de produtos e diversas empresas fornecedoras do mesmo setor. Assim, “a necessidade de inovar, de criar novas soluções, mais econômicas e com qualidade, são a saída para continuar na competição” (TERRA; KRUGLIANSKAS, 2003, p.214). O investimento no conhecimento como recurso organizacional é eficaz para enfrentar mais esse desafio do mundo globalizado.

2.1.4 Ferramentas e técnicas para Gestão do Conhecimento

De acordo com Young (2010), a utilização de técnicas e ferramentas de Gestão do Conhecimento está ligada à produtividade empresarial no mundo globalizado, técnicas como: *Brainstorming*, Comunidade de prática (CoP), Portais Corporativos, Cluster do Conhecimento e *Collaborative Physical Workspace*, dentre essas destaca-se *Knowledge Map and Skills Management*, por apresentar uma relação mais direta com este trabalho.

Por meio de um sistema de ***Knowledge Map and Skills Management*** ou **Gerenciamento de Competências** é possível realizar de forma eficiente a busca por especialistas em uma organização, além disso, é possível identificar os ativos das pessoas, gerenciar suas habilidades, capacidades, interesses e experiências. Um sistema de gestão por competências é uma ferramenta importante para esse processo. Distribuindo o trabalho ao longo de toda a organização, os funcionários podem atualizar suas próprias habilidades (adicionando novos níveis de competências) e interesses, e usar a ferramenta para localizar pessoas com habilidades específicas. Essas ferramentas incluem uma ferramenta de *back office*, em que a área de RH (ou equivalente) pode definir as competências nos diferentes níveis e ocupações (URIARTE, 2008).

Essas e outras ferramentas tem o objetivo de produzir conhecimento, a fim de auxiliar “as organizações a se tornarem consultoras na Gestão do Conhecimento KM Consultores” (YOUNG, 2010, p.3) e inserir novas e pequenas organizações na Gestão do Conhecimento. Esse processo de Gestão do Conhecimento está pautado em cinco etapas principais: identificar o conhecimento, criar conhecimento, armazenar conhecimento, compartilhar conhecimento e aplicar o conhecimento (YOUNG, 2010).

2.1.5 Desenvolvimento organizacional

O desenvolvimento organizacional depende primeiramente do investimento em desenvolvimento pessoal através de práticas de educação nas organizações. A alta administração se queixa do pouco comprometimento dos seus colaboradores

com os resultados. “[...] Para melhorar as pessoas e as empresas, primeiro devem aprender” (GARVIN, 2000, p.50).

Garvin (2000), afirma que as organizações que aprendem são aquelas que possuem as seguintes habilidades principais: capacidade de solucionar problemas por métodos sistemáticos; experimentar novas abordagens; aprender com a própria experiência; aprender com as melhores práticas e transferir conhecimento de forma rápida e eficiente em toda a organização. Para que a empresa se transforme em uma organização que aprende, é necessário tratar de três temas críticos: o significado, que é a definição bem fundamentada e aplicável de organização que aprende; a gestão como diretrizes operacionais claras sobre aspectos práticos; e a mensuração, resultado da avaliação da velocidade e do nível de aprendizado da organização (GARVIN, 2000).

Senge (2013) descreve organizações que aprendem, como “organizações nas quais as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar os resultados que realmente desejam, [...] a aspiração coletiva ganha liberdade e as pessoas aprendem continuamente a aprender juntas” (SENGE, 2013, p. 27). Assim, sugere o uso de cinco componentes: pensamento sistemático, domínio pessoal, modelos mentais, visão compartilhada e aprendizado em equipe.

As principais habilidades de uma organização que aprende, de acordo com Garvin (2000), contemplam a capacidade de solucionar problemas de maneira sistemática, a prática da experimentação, o aprendizado com as próprias experiências, o aprendizado com as melhores práticas, e a transferência de conhecimento. Nesse modelo organizacional, os detentores de conhecimento não individualizam suas experiências, mas estão abertos a ensinar e reaprender com outros agentes. Garvin (2000) aponta ainda a necessidade de confiar nos métodos científicos utilizando ferramentas estatísticas para organizar dados; testar novos conhecimentos para aproveitamento de oportunidades; analisar as próprias experiências; observar práticas do ambiente externo; e transferir o conhecimento com rapidez e eficiência dentro da organização.

Por sua vez, Magalhães (2005) caracterizou as empresas criadoras de conhecimento, como uma “cultura viva” desenvolvendo mecanismos coletivos e

apresentando uma forma de comportamento em constante mudança e transformação, que se constitui em um processo de geração do conhecimento por meio de um espaço propício a esse desenvolvimento conhecido como *Ba*, palavra de origem japonesa que significa um local de criação do conhecimento, que oferece condições de espaço e tempo para as pessoas interagirem (NONAKA; TAKEUCHI, 2004). Com a junção desses facilitadores aliados ao incentivo da alta gestão em prol da aprendizagem organizacional, apresenta-se o ambiente da geração do conhecimento (MAGALHÃES, 2005).

Nas organizações que aprendem, o aprendizado é um processo de criação do conhecimento aberto à experimentação, críticas e novas experiências ou melhorias, nelas, de acordo com Magalhães (2005), a criação do conhecimento é resultado de um sistema dinâmico. A organização que aprende é a que dispõe de habilidades para criar, adquirir e transferir conhecimentos, além disso, é capaz de modificar seu comportamento, de modo a refletir os novos conhecimentos em ideia (GARVIN, 2000).

Sveiby (1998) analisa e apresenta a importância do papel das pessoas, como essencial em uma organização na composição do seu ativo intangível e os classifica em três tipos:

- Competência das Pessoas: envolve a capacidade de agir em diversas situações para criar ativos tangíveis e intangíveis, gerando ideias e desenvolvendo relações com empresas e outras pessoas;
- Estrutura Interna: incluem patentes, conceitos, modelos, sistemas administrativos e de computadores, que geralmente são criados pelas pessoas e que pertencem à organização. Juntas, a estrutura interna e as pessoas constituem a organização;
- Estrutura Externa: geralmente inclui a relação da organização com os clientes e fornecedores.

Assim, considera-se que a competência das pessoas e a gestão das mesmas influenciam diretamente no capital intelectual das organizações, espaço em que a gestão tem maior relevância.

O capital estrutural é a base sobre a qual se solidifica o conhecimento organizacional. Tendo como principal fator o conhecimento humano, produzido através do desenvolvimento de processos, do compartilhamento do conhecimento e com a utilização dos artifícios da tecnologia da informação, banco de dados, manuais de processos, dentre outros, através dos quais a organização consegue reter o conhecimento individual, transformando-o em ativo organizacional (SCHIMIDT; SANTOS, 2002).

O capital humano, por sua vez, é composto pelos benefícios intelectuais proporcionados pelos indivíduos, capazes de atribuir melhores resultados à organização. Ao se considerar que as pessoas não são propriedade das organizações, é necessário que esse conhecimento individual seja identificado e mapeado para torná-lo coletivo e assim estruturado para os objetivos organizacionais, desenvolvendo dessa forma o capital estrutural (SCHIMIDT; SANTOS, 2002).

O capital intelectual da organização, para Schimidt e santos (2002), é formado a partir do mapeamento do conhecimento, o que permite criar, manter e estender a durabilidade de uma vantagem competitiva sobre a concorrência. Nesse contexto, destaca-se o papel das pessoas na Gestão do Conhecimento nas organizações, pois as competências dos colaboradores formam uma base fundamental para essa gestão.

2.2 A GESTÃO POR COMPETÊNCIA

A Gestão por Competências se apresenta como uma importante forma de gestão para as organizações cujo processo busca identificar e mapear as competências dos colaboradores, com o objetivo de realizar um alinhamento aos interesses da organização e assim estabelecer uma relação clara entre colaboradores e organização através de um conjunto de competências essenciais para a organização.

A competência dos colaboradores é definida como:

Um conjunto de conhecimentos tácitos particulares de um indivíduo e que lhe permite desempenhar determinadas atividades, tomar algumas atitudes, realizar ações, assumir responsabilidades, adotar um comportamento e gerar resultados [...] as competências se constituem num ativo intangível de propriedade do colaborador e não da empresa, mas são a base para o sucesso de suas atividades e processos de negócios. A empresa deve, então, continuamente identificar as competências fundamentais que garantam a eficiência e eficácia dos seus processos de negócios e verificar se existe carência em seus recursos humanos, de modo a supri-la no menor espaço de tempo sem prejudicar sua competitividade no mercado.” (ROSSATTO, 2002, p.12).

Apesar das competências dos colaboradores constituírem seus próprios ativos intangíveis, cabe às organizações perceberem a importância desses ativos e assim, desenvolver o conhecimento e as competências nos seus colaboradores, por meio de uma estratégia que identifique as competências dos seus colaboradores e estabeleça políticas e metas para desenvolver as competências necessárias.

Competência é um termo utilizado de forma diferente entre áreas do conhecimento, como exemplo educação e gestão, apesar desse trabalho tratar de competência do docente, a abordagem do mesmo refere-se à gestão por competência para gestão da atividade docente e não como compreendida pela educação.

2.2.1 A Gestão por Competência como prática da Gestão do Conhecimento

Sveiby (1998) defende que o conhecimento humano é tácito e está em constante mudança, que a palavra *conhecimento* é uma noção com tantas conotações, que o conhecimento é dinâmico e que é mais bem expresso pelo verbo *saber*, além disso, sugere que o mesmo seja representado pela palavra *competência*.

O autor considera ainda que a competência de um indivíduo consiste em cinco elementos mutuamente dependentes:

Quadro 1 - A competência de um indivíduo.

Elementos	Descrição
Conhecimento explícito	O conhecimento explícito envolve conhecimento dos fatos e é adquirido principalmente pela informação, quase sempre pela educação formal.
Habilidade	Esta arte de “saber fazer” envolve uma

	proficiência prática – física e mental – e é adquirida, sobretudo por treinamento e prática. Inclui o conhecimento de regras de procedimento e habilidade de comunicação.
Experiência	A experiência é adquirida principalmente pela reflexão sobre erros e sucesso do passado.
Julgamentos de valor	Os julgamentos de valor são percepções do que o indivíduo acredita estar certo.
Rede social	A rede social é formada pelas relações do indivíduo com os outros seres humanos dentro do ambiente e uma cultura transmitida pela tradição.

Fonte: Adaptado de Sveiby (1998, p. 42).

A relação existente entre práticas e as pessoas é identificada por Batista *et al.* (2012). Os autores observam que as práticas relacionadas à gestão de pessoas facilitam o compartilhamento do conhecimento, para que a organização desenvolva a Gestão do Conhecimento e são apresentadas conforme quadro 2.

Quadro 2 - Práticas de Gestão do Conhecimento

Práticas	Descrição
As melhores práticas	Refere-se à identificação e à difusão de melhores práticas, que é validado e definido como um procedimento padrão para realização de tarefas ou problemas.
O <i>benchmarking</i> interno e externo	Prática relacionada à busca das melhores referências para submeter processos, produtos e serviços da organização.
A memória organizacional/lições aprendidas/banco de conhecimentos	Indica o registro do conhecimento, das lições e ideias organizacionais sobre processos, produtos, serviços e relacionamento documentados na base de conhecimentos.
Os sistemas de inteligência organizacional	Referem-se a sistemas empresariais voltados à transformação de dados em inteligência para apoiar a tomada de decisão nas organizações.
O mapeamento ou auditoria do conhecimento	É o registro do conhecimento organizacional sobre processos, produtos, serviços e relacionamento com os clientes.
O Sistema de Gestão por Competências	É uma estratégia de gestão baseada nas competências requeridas para o exercício das atividades de determinado posto de trabalho e a remuneração pelo conjunto de competências oferecidas.
O Banco de competências organizacionais	É um repositório de informações sobre a localização de conhecimentos na organização.
O Banco de competências individuais	É um repositório de informações sobre a capacidade técnica, científica, artística e

	cultural das pessoas.
A Gestão do capital intelectual ou gestão dos ativos intangíveis	São recursos não mensuráveis, disponíveis no ambiente organizacional, que contribuem para os seus processos seus produtivos.

Fonte: Adaptado de BATISTA et al. (2012, p. 60-61).

Dentre as práticas de Gestão do Conhecimento apresentadas por Batista *et al.* (2012), destaca-se a Gestão por Competências, que através de uma abordagem estratégica, avalia as condições da capacitação das pessoas relativas às suas competências individuais e as relacionam com as competências desejadas pela organização, partir dessa relação, estabelece-se um processo de Gestão do Conhecimento (BATISTA *et al.*, 2012).

Nesse contexto, pode-se destacar a forte relação entre a Gestão do Conhecimento e a Gestão por Competências. Assim, a Gestão por Competência se apresenta como estratégia para alcançar o objetivo de gerir o conhecimento nas organizações.

2.2.2 A competência segundo a educação.

Na área da educação, competência é compreendida como a capacidade de agir eficazmente perante um determinado tipo de situação com base em conhecimentos. As competências são acumuladas no decorrer da vida através das experiências, entretanto é necessário diferenciar o saber do saber fazer (PERRENOUD, 2000).

Perrenoud (2000) elaborou estudos e pesquisas sobre as competências para a formação de professores e organizou os resultados de sua pesquisa em domínios prioritários, que significam o agrupamento de competências por familiaridade. Os agrupamentos de competências são apresentados por dez domínios prioritários, sendo:

Quadro 3 - Competências prioritárias do professor

	Competências	Domínios
1	Organizar e dirigir situações de aprendizagem (cerne do ofício do professor)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecer os conteúdos a serem ensinados e sua tradução em objetivos de aprendizagem. ▪ Trabalhar a partir das representações

		<p>dos aprendizes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalhar a partir dos erros e obstáculos à aprendizagem. ▪ Construir e planejar dispositivos e sequências didáticas. ▪ Envolver os alunos em atividades de pesquisa, em projetos de conhecimento.
2	Administrar a progressão das aprendizagens (visão longitudinal do todo)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceber e administrar situações-problema ajustadas ao nível e possibilidades dos aprendizes. ▪ Adquirir uma visão longitudinal dos objetivos do ensino. ▪ Estabelecer laços com as teorias subjacentes às atividade de aprendizagem. ▪ Observar e avaliar os aprendizes em situações de aprendizagem, de acordo com uma abordagem formativa. ▪ Fazer balanços periódicos de competências e tomar decisões de progressão rumando em direção a ciclos de aprendizagem.
3	Conceber e fazer evoluir dispositivos de diferenciação (evitar as mesmas lições e exercícios para todos, pois a diversidade de aprendizes é a norma)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrar a heterogeneidade no âmbito de uma turma. ▪ Abrir, ampliar a gestão de classe para um espaço mais abundante. ▪ Fornecer apoio integrado e trabalhar com aprendizes portadores de grandes dificuldades. ▪ Desenvolver a cooperação entre os alunos e formas simples de ensino mútuo.
4	Envolver os alunos em suas aprendizagens e em seu trabalho (motivação)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suscitar o desejo de aprender, explicitar a relação com o saber, o sentido do trabalho escolar e desenvolver a capacidade de autoavaliação. ▪ Instituir um conselho de alunos e negociar tipos de regras e de contratos. ▪ Oferecer atividades opcionais de formação. ▪ Favorecer a definição de um projeto pessoal do aprendiz.
5	Trabalhar em equipe (cooperar com colegas, especialistas, administradores)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar um projeto em equipe e representações comuns. ▪ Dirigir um grupo de trabalho, conduzir reuniões. ▪ Formar e renovar uma equipe pedagógica. ▪ Enfrentar e analisar em conjunto

		<p>situações complexas, práticas e problemas profissionais.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrar crises e conflitos interpessoais.
6	Participar da administração da escola (não ficar apenas na sala de aula)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar e negociar um projeto de instituição. ▪ Administrar os recursos da escola. ▪ Coordenar e dirigir uma escola com todos os seus parceiros. ▪ Organizar e fazer evoluir, no âmbito da escola, a participação dos alunos.
7	Informar e envolver os pais (em relacionamentos de parceria)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirigir reuniões de informação e de debate. ▪ Fazer entrevistas, ouvir e compreender, negociar. ▪ Envolver os pais na construção de saberes, sem temores ou subterfúgios, considerando-os como parceiros.
8	Utilizar Novas Tecnologias da Informação e Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar editores de texto. ▪ Explorar a potencialidade didática de aplicativos. ▪ Comunicar-se à distância por meio da telemática. ▪ Utilizar ferramentas multimídia no ensino
9	Enfrentar os deveres e os dilemas éticos da profissão	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir a violência na escola e fora dela. ▪ Lutar contra preconceitos e discriminações sexuais, étnicas e sociais. ▪ Participar da criação de regras comuns referentes à disciplina na escola, às sanções e à apreciação da conduta. ▪ Analisar a relação pedagógica, a autoridade e a comunicação em aula. ▪ Desenvolver o senso de responsabilidade, a solidariedade e o sentimento de justiça.
10	Administrar sua própria formação contínua	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber explicitar as próprias práticas. ▪ Estabelecer seu próprio balanço de competências e seu programa pessoal de formação contínua. ▪ Negociar um projeto de formação comum com os colegas (equipe, escola, rede). ▪ Envolver-se em tarefas em escala de uma ordem de ensino (fundamental ou médio) ou do sistema educativo local, regional e nacional. ▪ Acolher a formação dos colegas e participar dela.

O referencial, embora apresentado como uma ferramenta de análise, tem uma função de síntese. Um professor, precisa perceber que sua profissão está em constante movimento, pois as habilidades tradicionais não são mais suficientes no mundo de hoje, principalmente os que trabalham com o ensino de novas tecnologias na educação. Apesar de desenvolvido para os níveis fundamental e médio, em linhas gerais o referencial pode ser utilizado, em maior ou menor grau, por profissionais de qualquer nível ou modalidade de ensino (PERRENOUD, 2000).

A necessidade de estabelecer competências para a atividade docente é apresentada por Zabala (2014), que identifica que a formação da maioria das profissões ignora as habilidades, centrando-se apenas na aprendizagem de alguns conhecimentos, questiona ainda a formação do saber por saber em relação ao saber para saber fazer e ignora as habilidades para as atividades de uma determinada profissão. Observa ainda que há uma tendência de que os programas educacionais sejam organizados com foco no conhecimento de determinados assuntos ou blocos de conhecimentos, ou seja, ao redor do corpo teórico, dissociados entre a prática e desligados da prática profissional. Essa tendência é encontrada especialmente em países com tradição católica, diferentemente dos países de tradição calvinistas que valorizam a capacidade de aplicação do conhecimento (ZABALA, 2014).

Segundo Zabala (2014), um ensino baseado no desenvolvimento de competências apresenta ainda três fatores que motivam essas mudanças: as próprias universidades, com a inserção de novos programas configurados em torno das competências; uma pressão social sobre a necessidade da funcionalidade das aprendizagens, forçando a introdução das competências; e a função social do ensino propriamente dita, ou seja, uma formação integral, independentemente das possibilidades profissionais com finalidade de responder aos problemas apresentados pela vida (ZABALA, 2014).

A Competência, no âmbito da educação escolar, deve identificar o que qualquer pessoa necessita para responder aos problemas aos quais será exposta ao longo da vida. Portanto, a competência consistirá na intervenção eficaz nos diferentes âmbitos da vida, mediante ações nas quais se mobilizam, ao mesmo tempo e de maneira inter-relacionada, componentes atitudinais, procedimentais e conceituais (ZABALA, 2014, p.22).

Os **conteúdos conceituais**: aprender a conhecer, também podem ser denominados de conceitos, sejam eles: filosóficos, científicos e etc., formam a base do conhecimento, e é a partir desse é desenvolvido a compreensão do que o rodeia.

Os **conteúdos procedimentais**: aprender a fazer, são estabelecidos pela prática do conhecimento proporcionados pelos conteúdos conceituais e têm relação direta com a educação para profissão, pois através do estudo de técnicas para o desenvolvimento do conhecimento através da experiência do fazer.

Os **conteúdos atitudinais**: aprender a viver juntos aprendendo a ser, são formados pela vivência, que proporciona o aprendizado de normas, valores, além de seu amadurecimento e sua inclusão na sociedade.

A partir desses conceitos, são definidas as competências gerais e específicas, Zabala (2014) utiliza como exemplo um componente da área de língua e literatura e descreve:

Quadro 4 - Exemplo de competências gerais e específicas

Exemplo de competências gerais	
1	Compreender, de forma eficaz e crítica, todo tipo de textos e escritos provenientes de diferentes âmbitos sociais, e utilizar os resultados da leitura ou da escuta na aplicação de objetivos pessoais, sociais ou acadêmicos.
2	Desfrutar do fato literário, por meio da leitura de textos de referência e de própria seleção, e da incisão em outros campos artísticos audiovisuais (teatro, cinema, rádio, televisão etc.), para dar sentido à própria experiência, para compreender a condição humana e desenvolver a sensibilidade lúdico-estética, com vista a construir a própria identidade pessoal e social.
Exemplo de competências específicas	
1	Captar as ideias essenciais de exposições orais extensas e linguisticamente complexas sobre temas e conteúdo de diferentes âmbitos de uso, e expressá-las de forma oral e escrita.
2	Selecionar em textos de diversos gêneros e procedentes de distintos âmbitos de utilização, as informações pertinentes com vistas a responder a finalidade de escuta, utilizando para isso, procedimento de recolhimento de dados mais adequado.
3	Participar de modo ativo em conversações, discussões ou debates, intervindo de forma pertinente e adequada, demonstrando um nível de autocontrole aceitável para o trabalho cooperativo na execução de tarefas comuns ou no desenvolvimento e contraste de ideias e pontos de vista.
4	Conversar cômoda e adequadamente, em todo o tipo de situação da vida pessoal ou social, para desenvolver uma boa comunicação interpessoal, respeitando os demais e evitando o uso de estereótipos que marquem qualquer classe de discriminação.
5	Realizar de maneira autônoma apresentações orais claras e bem estruturadas sobre um tema complexo, planejando-as previamente e utilizando diversas técnicas de apresentação.
6	Captar o significado global de textos escritos de diversos gêneros e procedentes de distintos âmbitos de uso.

7	Localizar e selecionar informação relevante para responder ao objetivo da leitura, demonstrando iniciativa, autonomia e eficácia no uso de diferentes fontes de informação.
8	Interpretar de maneira crítica o conteúdo e a forma de textos ideologicamente simples e de tema conhecido (especialmente aos provenientes dos meios de comunicação), captando seu sentido e avaliando sua conveniência de acordo com as normas morais e éticas, e contribuindo com a própria opinião para o tema.
9	Resumir oralmente e por escrito o conteúdo global de textos escritos de diferentes gêneros pertencentes a diversos âmbitos de uso, realizando uma leitura reflexiva dos textos.
10	Conhecer o funcionamento dos elementos linguísticos em diferentes planos do texto e utilizá-los tanto para compreender os textos quanto para produzir e revisar os próprios.

Fonte: Adaptado de Zabala (2014, p.90).

O desempenho profissional do professor é atualizado no decorrer do exercício das suas atividades, constituído em um processo de aprender a ensinar, na medida em que o professor vai desenvolvendo o conhecimento teórico e o contexto escolar com a prática docente. A análise das competências para ensinar não busca distinguir professores que sabem mais e os professores que sabem menos, a gradação de competências não tem esse objetivo, visto que as competências dos professores estão em permanente construção. A tarefa de ensinar depende de conhecer, dominar e articular os elementos que compõem o trabalho dos professores, baseado em estudos e práticas de professores iniciantes e experientes, conhecer as condições de trabalho, estabelecer a comunicação entre ambos possibilita o desenvolvimento da capacidade, da qualidade e da competência para ensinar (GUARNIERI, 2005).

Com relação à competência de ensinar para o trabalho, pode-se afirmar que as transformações do trabalho ao longo da história levaram à necessidade de um aprendizado contínuo que permitisse acompanhar o desenvolvimento social, principalmente o tecnológico. Diante desse contexto, é necessário repensar e estudar as mudanças nas escolas, pois o conhecimento é a matéria prima da educação e torna-se, cada vez mais, um recurso estratégico para atender o desenvolvimento profissional, esse novo cenário exige um profissional de conhecimento e proativo.

Quanto mais o avanço tecnológico permite um fazer mais simplificado, maior é a complexidade do saber para esse gerenciamento, a formação desse novo trabalhador precisa ter como base a ligação da técnica e a prática com a teoria. As

escolas e os educadores devem estar atentos a essa nova organização do mundo do trabalho e assim prover as soluções através da formação de pessoas com as competências adequadas (GOMES; MARINS, 2003).

2.2.3 A competência segundo a gestão.

Na gestão, a competência se baseia em novos parâmetros e instrumentos, ainda adota um conjunto de premissas e de conceitos que explicam a relação entre a organização e as pessoas. A competência está relacionada aos requisitos dos cargos nas empresas, bem como às entregas das pessoas.

Para Dutra (2013), entregar é ir além daquilo que está previsto como indicador de competência. Entrega é vista como a agregação de valor ao patrimônio de conhecimento da organização, ou seja, é a contribuição efetiva das pessoas. Esse conceito serve de base ao processo de gestão, possibilitando uma forma diferenciada na condução de processos como: recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, desenvolvimento e remuneração (DUTRA, 2013).

A competência individual é compreendida por autores como Dutra (2013), Fleury e Fleury (2001), Rossato (2002) e Sveiby (1998), como sendo o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades. Essa compreensão satisfaz em parte, pois nas organizações, há a necessidade de que a ação ocorra de fato e que seja percebida, com algum ganho significativo, ou seja, que agregue valor para a organização. A esse novo objetivo pode-se atribuir o significado de entrega à competência individual (DUTRA, 2013).

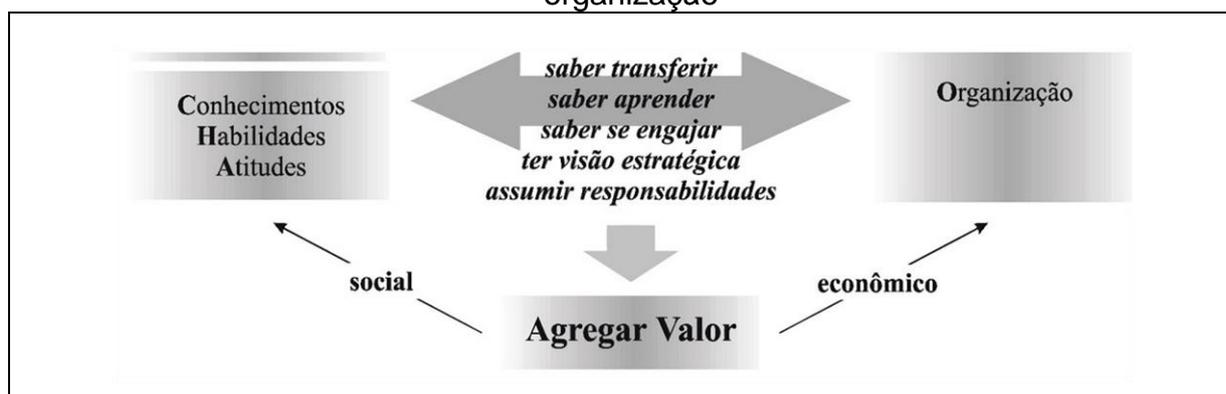
Para Dutra (2013), as competências podem ser atribuídas a uma resultante, em que organizações participam com seu ativo de competências oriundas e acumuladas ao longo do tempo e as pessoas com sua formação e experiências. Organizações e pessoas estabelecem um processo contínuo de desenvolvimento, no qual ocorre a transferência de conhecimento da organização para as pessoas, capacitando-as, essas por sua vez, fazem o movimento de reação ao desenvolverem-se individualmente em seguida, transferem para a organização seu novo conhecimento (DUTRA, 2013).

Segundo Fleury e Fleury (2001):

A competência individual encontra seus limites, mas não sua negação, no nível dos saberes avançados pela sociedade, ou pela profissão do indivíduo, numa época determinada. As competências são sempre contextualizadas. Os conhecimentos e o *know how* não adquirem status de competência a não ser que sejam comunicados e utilizados. A Rede de conhecimento em que se insere o indivíduo é fundamental para que a comunicação seja eficiente e gere a competência (FLEURY e FLEURY, 2001, p.187).

A competência se associa a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica e agregar valor econômico para a organização e social para o indivíduo.

Figura 1 - Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização



Fonte: Fleury e Fleury (2001, p. 188).

Fleury e Fleury (2001) ainda definem competência como: “um saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e social ao indivíduo” (FLEURY; FLEURY, 2001, p.188).

Colaboradores comprometidos com a missão e com os resultados da empresa constituem um dos objetivos das organizações. A Gestão do Conhecimento propõe uma nova relação entre a empresa e seu colaborador para que as organizações mantenham seus trabalhadores desenvolvendo competências. Os autores afirmam que o colaborador anseia perceber a real importância e sentido de seu trabalho, acima da preocupação com o valor salarial (PASHER; RONEN, 2011).

A Gestão por Competências traz uma interação no ambiente organizacional e, com ela, uma série de benefícios para os indivíduos e para a organização.

De posse do inventário de competências, a empresa pode selecionar pessoas com mais clareza, pois conhece quais competências devem ser atraídas para a organização; desenvolvê-las com mais precisão, porque sabe de quais competências a empresa necessita; avaliá-las de forma mais precisa, pois existe clareza sobre o objeto de desempenho e, por fim, remunerá-las com mais justiça, uma vez que a recompensa deve ser dirigida àqueles que se orientaram com base nos objetivos e metas organizacionais (CARBONE; RUFATO JUNIOR, 2005, p.5).

Assim, diante desse contexto, a gestão por competência se apresenta como ferramenta de gestão para as organizações. Nesse sentido, há modelos que foram criados por alguns autores que têm como objetivo orientar esse processo.

2.2.4 Modelos de Gestão por Competências

Um modelo de Gestão por Competências pode ser entendido pelo conjunto de conceitos e práticas para desenvolver as competências das pessoas e das organizações. Sua finalidade é alinhar as contribuições das pessoas ao objetivo do negócio, isso ocorre ao se estabelecer às competências individuais necessárias as estratégias e desenvolver as pessoas para desenvolver as organizações (FERNANDES, 2013).

Os modelos de Gestão por Competências têm por objetivo, identificar, planejar, captar, avaliar e desenvolver as competências necessárias para o alcance dos objetivos de uma empresa. Embora existam vários modelos de Gestão por Competências, sempre haverá novas demandas bem como a necessidade de ajustes nos mesmos, o importante é saber claramente onde se está e para onde se pretende ir com o modelo e adaptá-lo a as necessidades (CAPANO; STEFFEN, 2012).

O modelo de Hay McBer é derivado do trabalho de McClelland (1989) que fornece uma base para entender a motivação humana e suas conexões com comportamento. Hay McBer desenvolveu instrumentos psicométricos, assim como outros, que examinam o perfil motivacional de indivíduos para apresentar os pontos fortes em três motivos sociais de McClelland (TOMLINSON, 2004):

Conquista - o desejo para conquistar o desempenho mais efetivo do que no passado e do que de outros. Aqueles com esse motivo querem respostas imediatas e específicas no desempenho. Eles assumem responsabilidade pessoal para fazer as coisas e são preocupados com seu trabalho, então são orientados pelas tarefas e querem metas concretas. Preferem situações com riscos ou dificuldade moderada. Essas qualidades mostram que eles frequentemente têm progressão significativa na carreira e são bem sucedidos, mas não alcançam posições de lideranças superiores (TOMLINSON, 2004).

Afiliação - a necessidade de companhia humana. Aqueles com esse motivo querem a reafirmação de outros e são genuinamente preocupados com os sentimentos dos outros. São prováveis de agir como acham que os outros querem que ajam especialmente aqueles com quem se identificam e querem fazer amizade (TOMLINSON, 2004).

Poder - a necessidade de controlar o ambiente. Pessoas variam significativamente dentro dessa dimensão, algumas procurando poder, outras evitando em todos os casos (TOMLINSON, 2004).

No meio acadêmico o modelo *Hay McBer* explora a forma como as competências pedagógicas, as características profissionais e clima de sala de aula estão ligados entre si para determinar substancialmente o progresso dos alunos. As características são apresentadas em relação a padrões nacionais na principal classe profissional. Há questões sobre se o modelo é aceitável para a profissão, e o uso do mesmo no desenvolvimento profissional (TOMLINSON, 2004).

No meio profissional, o modelo *Hay-Mcber* foca nas competências que distinguem quem realiza melhor a missão, é uma comparação interna na organização tendo como população alvo os *Chief Executive Office* (CEO) ou diretores gerais de uma empresa. Considerando a competência algo que está nas pessoas como uma característica intimamente ligada ao desempenho (TOMLINSON, 2004).

O Modelo DDI "*Development Dimesions International*" (Desenvolvimento de Dimensões Intenacionais) está voltado para as competências genéricas de uma

organização. Considera-se a competência algo que se quer efetivamente em um determinado posto, dirigido a pessoas dos quadros médios, linhas da frente de gestão em geral, baseia-se na comparação entre as competências existentes entre empresas com a mesma área de negócio, fundamentada nas teorias de *Benchmarking*, a identificação das competências alvo de análise, são feitas por taxionomias de competências (LEPSINGER; LUCIA, 2009).

O Modelo Funcional tem como base a existência de resultados mínimos essenciais de qualidade, produtividade e segurança, que as pessoas devem apresentar nos seus postos de trabalho para assegurar que a organização cumpra suas metas de produção. Dessa forma, a organização deve estabelecer os requisitos mínimos para cada posto de trabalho, sendo que esses requisitos identificam as competências baseadas na descrição das funções que possam ser observadas, como o uso dos equipamentos e tecnologias, a gestão eficiente dos níveis produtivos de supervisores e técnicos e é dirigida ao pessoal de linha de produção e supervisão (SARACHO, 2005).

O modelo DACUM – Desenvolvendo um Curriculum tem origem no Canada no começo dos anos 80, “*Develop a Curriculum*” (DACUM) serve como um meio para desenvolver perfis profissionais, programas de treinamento, testes de desempenho, análise de avaliação das necessidades. Esse método não exige analista de trabalho especialista no método. A análise da DACUM é realizada diretamente por um grupo de profissionais que trabalham juntos em um mesmo setor da empresa com a assistência de um facilitador. Resumidamente, o DACUM provavelmente serve como uma medida para analisar as qualificações de uma posição e também ter competências mais amplas (WILSON, 2012).

O modelo DACUM foi desenvolvido com a finalidade de obter a informação sobre os requerimentos para o desempenho de trabalhos específicos. A grande vantagem do DACUM está no fato de ser muito útil e rápido na descrição do conteúdo das ocupações. O DACUM está baseado em três premissas fundamentais (CAPANO; STEFFEN, 2012):

a) os trabalhadores especialistas podem descrever o seu trabalho mais apropriadamente do que qualquer outro;

b) uma forma efetiva de definir uma ocupação é descrever as tarefas que os trabalhadores especialistas desenvolvem;

c) todas as tarefas, para serem desenvolvidas corretamente, requerem a aplicação de conhecimentos, conduta, habilidades, assim como o uso de ferramentas e equipamentos.

A descrição do trabalho é feita mediante a realização de *workshops* de trabalhadores que conhecem profundamente a ocupação e a elaboração da matriz DACUM. Essa última se inicia com a definição da ocupação, em seguida, são estabelecidas as funções e estas são divididas em tarefas, sendo então estabelecidos os critérios de desempenho.

Existem outros modelos de gestão de competências no mercado e outros modelos poderão surgir, essa é uma forma de revitalização contínua da Gestão por Competências e representa a capacidade de adaptação a novas realidades, bem como a possibilidade das empresas se prepararem para a exigência de novas competências. Esse processo contínuo demanda um desenvolvimento das pessoas para atender às necessidades de se adaptarem, e a educação profissional se apresenta como alternativa, que será apresentada no próximo tópico.

2.3 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

A educação profissional é um processo permanente de aquisição ou ampliação de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à execução de tarefas e operações comuns a um conjunto de ocupações afins. Essa definição denota enfoque sobre o indivíduo e abrange atividades de educação sistemática ou assistemática.

O Programa Nacional de Integração da Educação profissional com a Educação Básica na modalidade de Educação para Jovens e Adultos (PROEJA) identifica que as novas demandas de formação do trabalhador devem estar atentas ao seguinte cenário. “A introdução de novas tecnologias e técnicas de gestão apontam para uma formação integral dos trabalhadores, que, para permitir a sua inserção e permanência no mundo do trabalho, devem considerar:” i) maior

conhecimento científico e tecnológico; ii) raciocínio lógico e capacidade de abstração; iii) capacidade de redigir e compreender textos; iv) maior iniciativa, sociabilidade e liderança; v) maior capacidade de lidar com problemas novos, criatividade e inovação; vi) solidariedade, capacidade de organização e de atuação em grupo, consciência dos próprios direitos; e vii) capacidade de tomar decisões. (PROEJA, 2007, p.28).

O mercado de trabalho é o principal avaliador e validador da educação profissional ofertada, muitas vezes a experiência é considerada pela empresa como mais importante em relação aos processos de educação teóricos, entretanto essa relação entre trabalho e educação é o que praticamente define os caminhos da educação profissional.

2.3.1 A relação trabalho e educação

O mundo do século XX também se estruturou em torno do trabalho em uma organização que nunca se havia constituído antes, vital para a maioria dos habitantes do planeta, o conceito empresa passava a se sobrepor à esfera familiar. A natureza do trabalho foi mudando à medida que se acelerava a migração dos trabalhadores da agricultura para a indústria, os trabalhadores se organizavam e passavam a exigir diálogo e melhores condições de trabalho, as crises econômicas desencadeavam o desemprego e destruíam a sociedade. Essas condições mostraram a necessidade de que o estado deveria intervir para estabelecer normas básicas comuns, que foram dominadas pelos temas do trabalho (RODGERS *et al*, 2009).

Ao estudar um pouco da história do trabalho e da educação, percebe-se que no momento em que o homem deixa de usufruir de maneira simples as fontes naturais e passa a transformá-las a partir das suas necessidades, é com tais transformações que se percebe o trabalho. É pela observação da prática, que se gera o conhecimento do processo, e com o objetivo de garantir o trabalho, este é transferido para outras gerações através da educação. Mesmo que o trabalho seja considerado a ação geradora desse processo, essa relação é plenamente atribuída à atividade humana, que é complementado pela educação (SAVIANI, 2007).

As noções de trabalho para Manfredi (2002, p. 34) “[...] vão se construindo e reconstruindo ao longo da história das sociedades humanas, variando de acordo com os modos de organização da população e de distribuição de riqueza e poder”.

A relação entre o trabalho e a educação se consolidou a partir da revolução Industrial do século XVIII através de um processo de formação profissional, tal relação tem ligação com o início do capitalismo, quando o modelo produtivo e de mercado era a base, e a escola o lugar de produzir e reproduzir conhecimentos. O desenvolvimento capitalista pressupõe que o modo de produção favorece e necessita da formação do trabalhador, nos diferentes níveis: do chão de fábrica aos administradores. Identifica-se que a educação profissional tenha inicialmente voltado sua atenção à preparação de dirigentes, profissionais liberais e funcionários das gerências intermediárias. Tal fato é decorrente da participação das universidades nesse processo. Dos trabalhadores nas linhas de produção, era exigido o aprimoramento do fazer, através da aprendizagem que se dava pela experiência, demonstração e repetição nas tarefas específicas, essa situação estendeu-se até a metade do século XX, cabendo às próprias empresas preparar o trabalhador (GONÇALVES *et al*, 2004).

Sabe-se que Taylor realizou estudos sobre o tempo e movimentos necessários à realização de tarefas que compunha o processo produtivo de um determinado produto, tais métodos foram introduzidos pela primeira vez no processo produtivo da fábrica de automóveis da Ford. Esse trabalho segmentado distanciava o trabalho manual do intelectual, retirava do trabalhador a intervenção no processo produtivo impedindo de perceber e se satisfazer com sua atividade (GONÇALVES *et al*, 2004).

A origem da educação profissional está relacionada à Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada em 1919, no final da Primeira Grande Guerra, na Conferência da Paz, que ocorreu primeiramente em Paris e depois em Versalhes. Fundada com o princípio de que a paz social e permanente só pode existir com a justiça social. É uma agência do Sistema das Nações Unidas e a única com uma estrutura tripartite, ou seja, com a participação de governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, sendo responsabilidade da mesma

a elaboração e aplicação de normas internacionais do trabalho conhecidas como convenções e recomendações que tiveram importante papel na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX. Dessa forma, quando ratificadas por decisão soberana de um país, tornam-se parte do seu ordenamento jurídico, sendo essa a ordenadora das relações do trabalho no Brasil, que é membro da OIT desde sua primeira reunião (OIT, 2009).

Desde cedo, a Organização do Trabalho Internacional expressou a sua preocupação pela regulamentação e organização do ensino técnico e profissional enquanto elemento constitutivo fundamental das relações de trabalho, o que se cristalizou em uma série de recomendações. A recomendação sobre a formação profissional, sob o número 57 de 1939, recomendava que os “os trabalhadores de um ou outro sexo deveriam ter o mesmo direito de acesso a todas as instituições de ensino técnico e profissional” (OIT, 2009, p.64). Entretanto, nenhuma dessas disposições encontrava-se em convenções da época, inclusive com relação aos princípios de igualdade de remuneração para um trabalho de valor igual. Somente em 1951 tais situações foram previstas e adotadas em convenções (OIT, 2009).

Em ordem cronológica, durante a primeira metade do século XX, foram várias as recomendações que trataram sobre a formação profissional:

Quadro 5 – Série de recomendações.

Ano	Recomendação
1937	Recomendação n.º 56: sobre o ensino profissional para a indústria da construção.
1939	Recomendação n.º 57: sobre a formação profissional.
1939	Recomendação n.º 60: sobre aprendizagem.
1949	Recomendação n.º 87: sobre orientação profissional.
1950	Recomendação n.º 88: sobre formações profissionais dos adultos, incluindo os inválidos.

Fonte: OIT (2007).

Essas recomendações serviram de base para as relações de trabalho entre empresas e empregados e a formação profissional do trabalhador, que será tratado no próximo tópico.

2.3.2 Breve histórico da educação profissional no Brasil

A história da educação profissional no Brasil, reflete as condições sociais e econômicas da época, a educação dos trabalhadores era muito restrita, pois a economia era baseada na agricultura e mantida basicamente pela exportação de seus produtos, o que dispensava a mão de obra qualificada. Somente a partir do ano de 1906 implementaram-se as primeiras políticas de desenvolvimento e incentivo ao ensino industrial, comercial e agrícola. Com o início do processo de industrialização e uma crise internacional que dificultaram as exportações agrícolas do Brasil, foi necessária a qualificação de pessoas para diferentes postos de trabalho e como consequência a criação de um maior número de escolas (SENAC DN, 2004).

Segundo SENAC DN (2004), a constituição outorgada de 1937 foi pioneira ao prever as escolas vocacionais e pré-vocacionais, considerando-as como um dever do Estado em atenção às classes menos favorecidas, conforme os dispositivos do artigo 129.

Essa obrigação do Estado deveria ser cumprida com a colaboração da indústria e dos sindicatos econômicos, as chamadas 'classes produtoras', que deveriam criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados (SENAC DN, 2004, p. 19).

Os caminhos da educação profissional no Brasil foram baseados nas recomendações estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e foram importantes para o desenvolvimento de um sistema de educação profissional, criado a partir da classe empresarial com foco no desenvolvimento do trabalhador brasileiro.

Quadro 6 - Síntese do histórico da educação profissional no Brasil.

Ano	Educação Profissional no Brasil
1909	O Decreto-Lei nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, sancionado pelo então Presidente da República Nilo Peçanha, instituiu oficialmente a educação profissional brasileira que, vista como instrumento de capacitação ou adestramento para atender ao crescente desenvolvimento industrial e ao ciclo de urbanização, tinha caráter assistencialista em relação à massa trabalhadora. Ocorreu a criação de 19 Escolas de Aprendizes Artífices, difundidas com o intuito de preparar gerações vindouras para a continuidade dos ofícios, suprindo, assim, o mercado produtivo, dominado pela burguesia emergente, formando profissionais advindos das camadas pobres da população. O ensino profissional foi delegado ao Ministério de Indústria e Comércio.
1910	Foram ofertados cursos de tornearia, mecânica e eletricidade, além das oficinas de carpintaria e artes decorativas ministradas nas 19 Escolas de Aprendizes Artífices.

1930	Ocorreu a instalação de escolas superiores para formação de recursos humanos necessários ao processo produtivo (início da Industrialização do Brasil). A partir da década de 1930, o ensino profissional se expandiu no Brasil, incluindo, em seu público-alvo, ricos e pobres.
1937	A Constituição de 1937 fez menção às escolas vocacionais e pré-vocacionais como dever do Estado, a quem competia, com a colaboração das indústrias e dos sindicatos econômicos, criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários e associados.
1940	Amplitude de atendimento: criação das instituições responsáveis pela formação de mão-de-obra para os dois principais pilares da economia: a Indústria e o Comércio. Surgimento do chamado Sistema S.
1942	Criação do Senai (S pioneiro). Criação da lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Secundário.
1943	Criação da Lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Comercial.
1946	Criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), do Serviço Social do Comércio (Sesc) e Serviço Social da Indústria (Sesi). Criação da Lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Primário, Normal e Agrícola.
1990	Criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), do Serviço Nacional de Apoio ao Cooperativismo (Sescoop) e do Serviço Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa (Sebrae).

Fonte: WITTACZIK, L. S. (2007, p. 80).

Os caminhos percorridos pela educação profissional no Brasil, demonstram a importância da participação do governo e da sociedade, representada pelos sindicatos de empregadores. Os empregadores, organizados e representados pelos seus sindicatos apresentam suas demandas e o governo regulamenta e supervisiona o processo cuja regulamentação será apresentada no próximo tópico.

2.3.3 A organização da Educação Profissional e Tecnológica

A Educação Profissional e Tecnológica está definida na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), o capítulo III, artigos 39 a 42. O capítulo III trata da definição geral da Educação Profissional e no seu artigo 39, define que essa modalidade de educação é caracterizada pela sua integração com os diferentes níveis de educação e as dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia (BRASIL, 1996).

A LDB define ainda que os cursos de Educação Profissional e Tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos. A Educação Profissional e Tecnológica tem como abrangência os cursos de: formação inicial e continuada ou qualificação profissional; educação profissional técnica e de nível médio; educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação (BRASIL, 1996).

A formação inicial e continuada, ou qualificação profissional, consiste em cursos e programas ofertados segundo itinerários formativos, possibilitando contínuo e articulado aproveitamento de estudos, em todas as modalidades de educação profissional e níveis de escolaridade. Objetivam o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social, podendo articular-se aos cursos de educação de jovens e adultos, qualificando para o trabalho e favorecendo a elevação do nível de escolaridade do trabalhador (BRASIL, 1996).

A Educação Profissional técnica de nível médio é desenvolvida de forma articulada e integrada ao ensino médio, oferecida a quem tenha concluído o ensino fundamental sendo desenvolvido em uma mesma instituição de ensino. Pode também ser desenvolvida de forma subsequente, oferecida a quem já tenha concluído em ensino médio. Pode também ser desenvolvida de forma concomitante oferecida a quem ingresse no ensino médio ou já esteja cursando, podendo ser na mesma instituição ou em instituições distintas. Todas as formas apresentadas têm como plano conduzir o aluno a habilitação técnica de nível médio (BRASIL, 1996).

A Educação Profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organiza-se na oferta de cursos destinado a quem tenha concluído o ensino médio cujos objetivos, características e duração devem estar em acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 1996).

No tópico seguinte, será dado um destaque à instituição Senac por se tratar do contexto presente no problema de pesquisa desse trabalho.

2.4 A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO SENAC

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), foi criado através de um movimento de empresários liderados por João Daut D'Oliveira, que solicitaram e obtiveram do governo federal, através do Decreto Lei n.º 8.621/46, datado de 10 de janeiro de 1946, a criação e a delegação de administrar em todo o país um organismo nacional de formação profissional e foi atribuído à Confederação Nacional

do Comércio (CNC) o encargo de organizar e administrar, no território nacional, as escolas de aprendizagem comercial (SENAC SC, 2014).

2.4.1 Atribuições da Educação Profissional ao Senac

O Decreto n.º 61.843, de 05/12/1967, que aprovou o regulamento do SENAC, fixou seus objetivos fundamentados nos princípios definidos no artigo 1.º, quais sejam (BRASIL, 1967):

- a) Realizar, em escolas ou centros instalados e mantidos pela Instituição, ou sob forma de cooperação, a aprendizagem comercial à qual estão obrigadas as empresas de categorias econômicas sob sua jurisdição, nos termos do dispositivo constitucional e da legislação ordinária;
- b) Orientar, na execução da aprendizagem metódica, as empresas às quais a lei concede essa prerrogativa;
- c) Organizar e manter cursos práticos ou de qualificação para o comerciário adulto;
- d) Promover a divulgação de novos métodos e técnicas de comercialização, assistindo, por esse meio, aos empregados na elaboração e execução de programas de treinamento de pessoal dos diversos níveis de qualificação;
- e) Assistir, na medida de suas disponibilidades técnicas e financeiras, às empresas comerciais, no recrutamento, seleção e enquadramento de seu pessoal;
- f) Colaborar na obra de difusão e de aperfeiçoamento do ensino comercial de formação e do ensino superior imediato que com ele se relacionar diretamente.
- g) Em complementação, o artigo 3.º do mesmo Decreto determinou as incumbências do SENAC, quais sejam:
- h) Organizar os serviços de aprendizagem comercial e de formação, treinamento e instrução para os comerciários adultos, adequados às necessidades e possibilidades locais, regionais e nacionais do mercado de trabalho;

- i) Utilizar os recursos educativos e assistenciais existentes, tanto públicos, como particulares;
- j) Estabelecer convênios, contratos e acordos com órgãos públicos, profissionais e particulares e agências de organismos internacionais, especialmente de formação profissional e de pesquisas de mercado de trabalho;
- k) Promover quaisquer modalidades de cursos e atividades especializados de aprendizagem comercial;
- l) Conceder bolsas de estudo, no país e no estrangeiro, ao seu pessoal técnico, para formação e aperfeiçoamento;
- m) Contratar técnicos, dentro e fora do território nacional, quando necessário ao desenvolvimento e aperfeiçoamento de seus serviços;
- n) Participar de congressos técnicos relacionados com suas finalidades; e
- o) Realizar, direta ou indiretamente, no interesse do desenvolvimento econômico-social do país, estudos e pesquisas sobre as circunstâncias vivenciais dos seus usuários, sobre a eficiência da produção individual e coletiva, sobre aspectos ligados à vida do comerciário e sobre as condições socioeconômicas da empresa comercial (BRASIL, 1967).

Sendo assim, o Senac tornou-se uma Instituição de direito privado, nos termos da lei civil, com sede e foro jurídico na Capital da República, cabendo sua organização e direção à Confederação Nacional do Comércio (CNC) e ao longo desses anos, o Senac fez o caminho de mais de meio século de atividades dedicadas à área de comércio de bens, de serviços e turismo, construindo gerações que se valeram de seus cursos de treinamento, de atualização e de especialização.

Atualmente, o modelo de caracterização das ações que define os serviços prestados pelo Senac PR concentra-se em ações da Educação Profissional e de ações extensivas à Educação Profissional.

São caracterizadas como Ações da Educação Profissional, programações que compreendem uma estrutura curricular elaborada com conteúdo que vise o desenvolvimento de competências exigidas para o perfil profissional de conclusão de

curso, ou o aperfeiçoamento de competências já adquiridas pelo trabalhador, bem como o desenvolvimento de bases para o alcance dessas competências.

São caracterizadas como Ações Extensivas à Educação Profissional, programações variadas, com o objetivo de disseminar informações e conhecimentos, no âmbito da Educação Profissional, cujas atividades possuem características diferenciadas de um curso, devido seu objetivo, públicos específicos, métodos de trabalho e abordagens temáticas diferenciadas, com estruturas curriculares flexíveis.

Os cursos relativos às ações de educação profissional compõem-se de um grupo constituído pelo conjunto de programações, planejadas de forma criteriosa em termos de currículo, de conteúdo, de metodologia e de estratégias de avaliação capazes de assegurar os requisitos necessários a uma formação sólida, abrangente e de caráter polivalente, nos termos requeridos pela nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n.º 9.394, de 20/12/1996 e pelas Diretrizes Curriculares Nacionais que a regulamentam.

2.4.2 Eixos Tecnológicos

O Catálogo Nacional de Cursos do Senac foi fundamentado na interpretação das bases teóricas que organizam da Educação Profissional por Eixos Tecnológicos propostos pelo Ministério da Educação e Cultura. Segundo a Lei nº 11.741/2008, podem-se caracterizar os eixos tecnológicos como sendo,

Grandes agrupamentos de práxis, de aplicações científicas à atividade humana: tecnologias simbólicas, organizacionais e físicas. Um eixo tecnológico teria um núcleo politécnico comum, fundamentando-se nas mesmas ciências, utilizando métodos semelhantes e tornando o processo educativo mais sintonizado (Portal Senac/DN acessado em 16/06/2015).

O conceito de politecnia apresentado na caracterização dos eixos é o elemento condutor da nova forma de organização da Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Para Saviani (2003, p.161), politecnia significa especialização como “domínio dos fundamentos científicos das diferentes técnicas utilizadas na produção moderna. [...] a educação de nível médio tratará de concentrar-se nas modalidades fundamentais que dão base à multiplicidade de processos e técnicas de produção”. A referência à politecnia explicita a intenção de romper com um modelo de educação

profissional que enfatiza a atividade produtiva e os processos de ensino e de aprendizagem baseadas no simples fazer, ou no domínio de técnicas específicas de um processo produtivo.

Essa nova lógica de organização da educação profissional por eixos tecnológicos se enfatiza na apropriação pelo trabalhador dos princípios científicos e das técnicas para a intervenção ou transformação do mesmo no processo de produção. Tais diferentes práxis convergentes e concentradas em matrizes que possuem um ponto em comum, constituem-se em um mesmo eixo, tendo assim uma identidade comum, dando um conceito de interdisciplinaridade como orientador da práxis educativa (Portal SENAC DN, acessado em 15 de junho de 2015).

Quadro 7 - Eixos Tecnológicos e bases tecnológicas do Senac

Eixo	Bases tecnológicas
Ambiente, Saúde e Segurança (Saúde, Meio Ambiente e Beleza)	Compreende tecnologias associadas à preservação e utilização da natureza, o desenvolvimento e a inovação do aparato tecnológico de suporte e atenção à saúde, visando à melhoria da qualidade de vida. Abrange ações de proteção, recuperação e preservação dos seres vivos e dos recursos naturais.
Apoio Educacional (Tecnologia Educacional)	Compreende atividades relacionadas ao planejamento, execução, controle e avaliação de funções de apoio pedagógico e administrativo em escolas públicas e privadas e demais instituições de cunho educacional.
Gestão e Negócios (Gestão, Comércio e Idiomas)	Abrange ações de planejamento, organização, operação, controle, avaliação, gerenciamento de processos e pessoas referentes a negócios e serviços presentes em organizações públicas ou privadas de todos os portes e ramos de atuação, considerando-se o mercado interno e externo.
Hospitalidade e Lazer (Lazer, Turismo e Hospitalidade)	Compreende tecnologias relacionadas aos processos de recepção, viagens, eventos, serviços de alimentação, bebidas, entretenimento e interação.
Informação e Comunicação (Informática e Telecomunicações)	Compreende tecnologias relacionadas à comunicação e processamento de dados e informações.
Infraestrutura (Conservação e Zeladoria)	Compreende gerenciamento e operacionalização de tecnologias relacionadas à prestação de serviços, no contexto da infraestrutura, com foco no asseio, segurança, transporte, manutenção de edificações e postos de combustíveis.
Produção Cultural e Design (Comunicação, Artes, Design e Moda)	Compreende tecnologias relacionadas a representações, linguagens, códigos, projetos de produtos e de serviços, mobilizadas de forma articulada às diferentes propostas comunicativas aplicadas.
Recursos Naturais	Compreende tecnologias relacionadas à produção animal, vegetal, mineral, aquícola e pesqueira.
Produção Alimentícia	Abrange atividades relativas ao beneficiamento e

industrialização de alimentos e bebidas.
--

Fonte Portal SENAC DN (acessado em 15 de junho de 2015).

Com base nas ações de educação profissional e nos eixos tecnológicos apresentados, são organizados os programas de educação profissional apresentados no tópico seguinte.

2.4.3 Programas de Educação Profissional

O artigo 21 da LDB/96 menciona que a educação escolar é composta pela educação básica e pela educação superior, sendo que a educação básica é formada pela educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio. A educação superior é formada pelos programas: de graduação, de pós-graduação e de extensão. Antes da sanção de Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008 a educação profissional era uma modalidade da educação independente do ensino médio, articulando-se com ele – Capítulo II (Da Educação Básica), Seção IV (Do Ensino Médio); Capítulo III (Da Educação Profissional), ambos do Título V (Dos Níveis e das Modalidades de Educação e Ensino). Seu detalhamento foi mostrado no Decreto Federal nº 2.208, de 17 de abril de 1997 que foi substituído pelo decreto 5.154/2004.

O Decreto Federal nº 5.154, de julho de 2004, que regulamenta o parágrafo 2º do artigo 36 e os artigos 39 a 41 da Lei nº 9.394/96, que dispõem sobre a educação profissional, estabelece que: Art. 1º - A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observadas as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de: I – formação inicial e continuada de trabalhadores; II – educação profissional técnica de nível médio; e III – educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação (SENAC PR, 2010).

Assim referenciado as ações de educação profissional do Senac se dividem em três programas conforme o quadro a seguir:

Quadro 8 - Programas de educação profissional do Senac

Programas de Educação Profissional		
Formação Inicial e Continuada	Técnico	Tecnológico
Aprendizagem	Qualificação Técnica de Nível Médio	Graduação
Capacitação	Habilitação Técnica de Nível Médio	Pós-Graduação
Programas Sócio Culturais	Especialização Técnica de Nível Médio	Extensão
Programas Sócio Profissionais	-	-
Programas Instrumentais	-	-
Aperfeiçoamento/Atualização	-	-

Fonte: Adaptado pelo autor (SENAC PR, 2010).

Os cursos formação inicial e continuada apresentam duração variável e são destinados a proporcionar aos cidadãos trabalhadores, jovens e adultos, conhecimentos que lhe permitam qualificar-se e para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, favorecendo a elevação do nível de escolaridade do trabalhador, ofertado através de itinerários formativos, proporcionando um aproveitamento de estudo contínuo e articulado em todas as modalidades de educação profissional e níveis de escolaridade (SENAC PR, 2010).

Os cursos de nível técnico destinam-se a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio. São independentes do ensino médio, podendo ser ofertados de forma concomitante ou sequencial a este, apresentam currículos e carga horária mínima preestabelecida, estão organizados em áreas profissionalizantes e são regulamentados pelo Conselho Regional do Senac no estado ofertante. Conferem diplomas de Técnico de Nível Médio, correspondente à habilitação técnica, para aqueles que apresentem o certificado de conclusão do Ensino Médio. Os cursos, nesse nível de ensino, podem ser estruturados de forma a prever uma qualificação técnica intermediária, desde que a terminalidade profissional tenha identidade no mercado de trabalho e esteja relacionada com o perfil profissional de conclusão da habilitação técnica. Conferem um certificado de qualificação técnica (SENAC PR, 2010).

Os cursos de nível tecnológico referem-se à modalidade de ensino de nível superior, vinculados à aplicação técnico-científica do conhecimento e são destinados aos egressos do ensino médio e técnico. Os programas devem ser estruturados para

atender aos diversos setores da economia, abrangendo áreas especializadas e de caráter técnico da formação, distinguindo-se do caráter acadêmico dos cursos de bacharelado. Confere certificado de tecnólogo (SENAC PR, 2010).

Os cursos relativos a esses programas de ensino podem ser estruturados nas modalidades presenciais, à distância ou semipresencial, desde que condizentes com as regulamentações específicas de cada modalidade. Devendo ainda estar organizados pelos eixos tecnológicos já apresentados (SENAC PR, 2010).

No decorrer dos anos dedicados ao seu papel social, o Senac conquistou espaços, acumulou tecnologia e aprofundou um conjunto de competências como: a integração com as empresas; a competência e a experiência em Educação Profissional; presença no território nacional e ampla capilaridade pela capacidade física de atendimento com infraestrutura de qualidade e recursos, que são vistos como grandes forças de sustentação para que a Instituição enfrente os desafios futuros (SENAC PR, 2010).

2.4.4 O modelo Pedagógico

O Modelo Pedagógico Nacional – MPN foi elaborado pelo SENAC Departamento Nacional (DN), com o apoio dos departamentos regionais, como o próprio nome sugere, apresenta-se como um modelo, cujo objetivo está na busca por um padrão comum de qualidade para a oferta da educação profissional em todo o território nacional, respeita ainda as políticas governamentais de incentivo à educação profissional de nível médio, os catálogos nacionais de cursos técnicos e o sistema nacional de avaliação profissional em desenvolvimento pelo MEC. Esse modelo busca padronizar títulos e planos de cursos, através de um modelo que respeita as regionalidades. Diante dessa condição, foi criado um grupo de trabalho, integrado por representantes de diferentes departamentos regionais e representantes do setor educacional e produtivos dos diferentes segmentos atendidos pelo Senac, com o objetivo de articular conhecimentos e experiências para a elaboração de um modelo que venha atender tais objetivos na formação de pessoas com perfil profissional esperado pelo mercado de trabalho.

O MPN foi elaborado para o desenvolvimento das competências profissionais das diferentes ocupações para as quais o SENAC se propõe e observou os seguintes temas: princípios educacionais; perfil/marcas formativas; competência: concepção e desdobramento operacional; dimensões de formação; modelos curriculares; referenciais para avaliação; parâmetros de desenvolvimento; indicações para modelagem; e plano de implantação dos modelos curriculares e dos referenciais educacionais definidos.

Os princípios educacionais são compreendidos como um conjunto de referências filosóficas e pedagógicas que orientam a forma de educar e de aprender e foram considerados sob uma perspectiva dimensional que abrange aspectos relacionados ao ser humano, à concepção de mundo, ao trabalho, à educação, à escola, ao currículo, à metodologia, ao aluno, ao docente e à avaliação, conforme quadro 9:

Quadro 9 - MPN - Princípios educacionais

Dimensões	Princípios
Filosóficos: Ser Humano, Mundo, Trabalho e Educação.	
Compreende-se o ser humano como:	<ul style="list-style-type: none"> • Sujeito construído social e historicamente, na sua complexidade; • Agente de mudanças sociais, culturais, políticas e econômicas; • Sujeito em constante relação com a natureza por meio da atividade produtiva e de sua capacidade transformadora do mundo; • Agente criativo capaz de desenvolver conhecimentos e tecnologias; • Cidadão desafiado a assumir posição reflexiva, crítica, responsável, autônoma e atuante em relação ao mundo e à sociedade.
Compreende-se o mundo como:	<ul style="list-style-type: none"> • Globalizado, dinâmico e complexo, exigindo sempre novas competências, afetando constantemente todas as ações humanas; • Regionalizado, gerando um fortalecimento dos valores, das crenças e das culturas locais; • Ciência e conhecimento a serviço das novas tecnologias que mobilizam as constantes e aceleradas transformações individuais e sociais; • Crescente movimento de aceitação da diversidade; • Acirramento da competitividade entre blocos econômicos, países e indivíduos; • Intensa pressão por sustentabilidade.

Compreende-se o trabalho como:	<ul style="list-style-type: none"> • Ação tipicamente humana e constitutiva do ser, no sentido ontológico; • Prática econômica em constante mutação e permanente desenvolvimento, (maior qualificação, maior autonomia e atualização permanente); • Princípio educativo.
Compreende-se a educação como:	<ul style="list-style-type: none"> • Direito social inalienável do ser humano, de caráter intencional e político, pautado nos quatro pilares fundamentais: aprender a aprender; aprender a fazer; aprender a conviver; aprender a ser; • Processo de ensino e aprendizagem inclusivo, promotor de formação integral em uma perspectiva crítica e emancipatória, permanente ao conceber o conhecimento como algo não acabado, continuado ao longo da vida, flexível para acompanhar os desafios da sociedade e passível de ser realizado em múltiplos espaços, extrapolando o ambiente escolar convencional, incluindo espaços e recursos virtuais.
Pedagógicos: Escola, Currículo, Metodologia, Aluno, Professor e Avaliação.	
Compreende-se a escola como:	<ul style="list-style-type: none"> • Instituição com fins educativos, marcada pela ação política, democrática e inclusiva, que pode compreender múltiplos espaços, extrapolando o ambiente físico convencional, e que deve reconhecer e incorporar diversas formas de aprendizagem e possibilidades de formação, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades com as quais se relaciona.
Compreende-se o currículo como:	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto integrado, articulado e flexível de situações organizadas de modo a promover aprendizagens significativas e contextualizadas com o objetivo de desenvolver as competências relacionadas a determinado perfil profissional, inserido em um itinerário formativo, que se define em função das demandas sociais, do mundo do trabalho, das peculiaridades locais e regionais; • Documento constantemente atualizado de acordo com as mudanças dos setores produtivos e da sociedade, orientado por posicionamentos ideológicos, constituindo-se como um instrumento de emancipação, autonomia e de transformação ao considerar a inter-relação entre os saberes e valorizar a experiência extra escola.

Compreende-se metodologia como:	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de métodos e ações que devem orientar e favorecer práticas pedagógicas ativas, inovadoras, inclusivas, multiculturais, integradoras, participativas e colaborativas, com ênfase na metodologia de projetos, considerando ambientes de aprendizagem diversificados e valorizando a simulação ou a realização de situações concretas de trabalho; • Investigação epistemológica que deve buscar vincular as propostas pedagógicas dos cursos ao mundo do trabalho e à prática social de seus educandos, garantindo, assim, a indissociabilidade entre teoria e prática ao integrar e articular a vivência do aluno, com o conhecimento teórico e a prática profissional, com o objetivo, por fim, de desenvolver competências; • Caminho rigorosamente estudado e planejado que deve visar à aprendizagem significativa, tendo a pesquisa como princípio pedagógico, voltado para o desenvolvimento da iniciativa, da criatividade e da autonomia, proporcionando o desenvolvimento da atitude científica, estimulando práticas de estudo independentes e incorporando recursos e tecnologias que favorecem a aprendizagem de forma que o estudante seja capaz de resolver problemas, comunicar ideias e tomar decisões.
Compreende-se o aluno como:	<ul style="list-style-type: none"> • Ser humano complexo, com valores, crenças, atitudes e conhecimentos prévios, que deve assumir um papel ativo e autônomo na construção do conhecimento, ocupando o centro dos processos de aprendizagem; • Sujeito em constante interação com docentes, colegas e objetos de aprendizagem, assumindo posição reflexiva, crítica, responsável, autônoma e atuante em relação aos processos de aprendizagem voltados para o desenvolvimento pessoal, social e profissional.
Compreende-se o docente como:	<ul style="list-style-type: none"> • Sujeito crítico-reflexivo, consciente de seu papel educacional e social, comprometido com a sua formação permanente, com a inovação e reinvenção de suas práticas pedagógicas; • Profissional que faz a mediação e facilita o processo de aprendizagem, valorizando a aprendizagem significativa, criando ambientes e situações para que o aluno atue e aprenda como protagonista do processo de aprendizagem ao promover a reflexão e estimular a pesquisa, incentivando os alunos a buscarem soluções criativas de problemas, com o uso do conhecimento científico articulado com os saberes das experiências de vida dos alunos.
Compreende-se a avaliação como:	<ul style="list-style-type: none"> • Ação de avaliar de forma abrangente, participativa, inclusiva e contínua, que deve utilizar diversos instrumentos, prevalecendo os aspectos qualitativos sobre os quantitativos, baseada em indicadores claramente definidos e com ênfase na aprendizagem dos alunos; • Ação diagnóstica, em uma perspectiva de valorização dos conhecimentos já construídos, levando à consciência o que já aprenderam e o que ainda precisam aprender, oportunizando a ação-reflexão; • Ação formativa que orienta o processo de ensino-aprendizagem, permitindo a aferição do desempenho do aluno quanto ao desenvolvimento de competências e indicando o alcance do perfil profissional de conclusão; • Ação somativa que busca verificar a capacidade do aluno de, no enfrentamento de situações concretas, mobilizar e articular seus recursos subjetivos, bem como os conhecimentos, as habilidades e os valores construídos ao longo do processo de ensino e de aprendizagem.

Fonte: Adaptado pelo autor, MPN Síntese, SENAC/DN (2014, p.7-8).

Os princípios filosóficos e pedagógicos apresentados no quadro 9 são o ponto de partida da proposta do MPN, diante disso, os referidos princípios também podem ser considerados a base para a reflexão dos docentes da educação profissional e a partir dos mesmos refletir suas percepções sobre as competências para o ensinar.

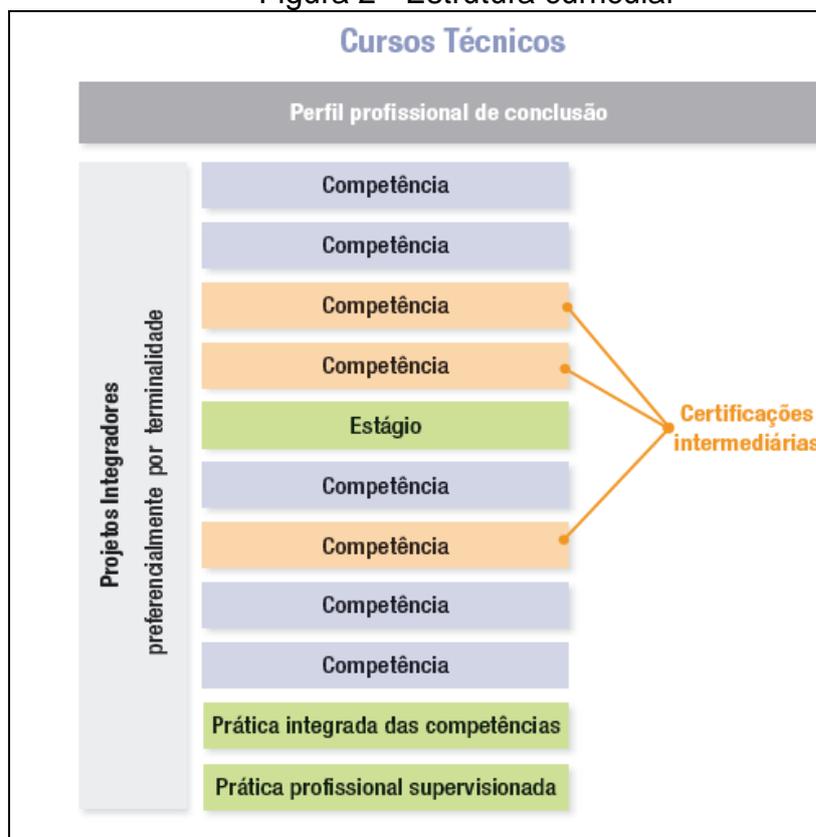
Para uma definição operacional de competência, foi tomada como base a definição legal do termo “Competência profissional é a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.” (Parecer CNE/CEB Nº 16/99). O grupo buscou formular um conceito operacional para competência, que objetiva dar um entendimento institucional acerca do conceito e da metodologia de elaboração de currículos nacionais por competência e assim define que:

Competência é a ação ou o fazer profissional observável, potencialmente criativo(a), que articula conhecimentos, habilidades e valores e permite desenvolvimento contínuo (SENAC/DN, 2014)

Os modelos curriculares propostos para os cursos técnicos trazem a competência como o ponto estruturante do currículo, sendo que o principal aspecto do novo modelo é que a unidade curricular é a própria competência.

As figuras a seguir representam a estrutura curricular definida para os cursos técnicos.

Figura 2 - Estrutura curricular

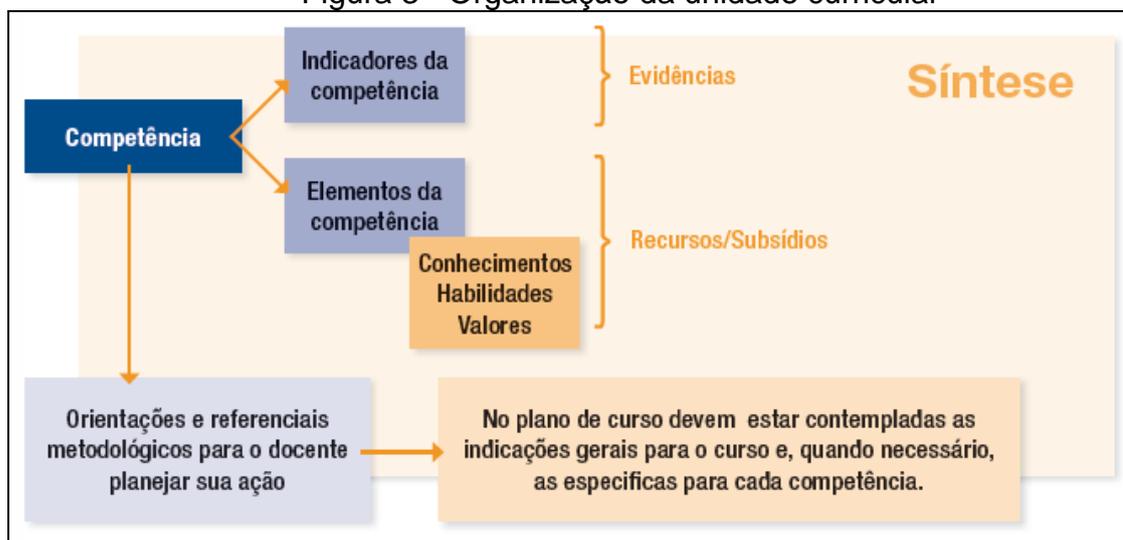


Fonte: MPN – Síntese, SENAC/DN (2014, p. 10).

O perfil profissional de conclusão é importante para elaboração dos cursos que visam desenvolver competências, em especial os Cursos Técnicos de Nível Médio, pois é com base nesse perfil que se definem as competências relativas a cada ocupação. Esse perfil possui uma descrição das atribuições relativas às atividades da ocupação, inclusive nas ocupações regulamentadas.

As unidades curriculares são compreendidas pelas próprias competências individualmente, além das unidades de natureza diferenciadas como: estágios, práticas profissionais e projetos integradores, e devem ter os seus indicadores e elementos explicitados, conforme a figura a seguir:

Figura 3 - Organização da unidade curricular



Fonte: MPN – Síntese, SENAC/DN (2014, p. 12).

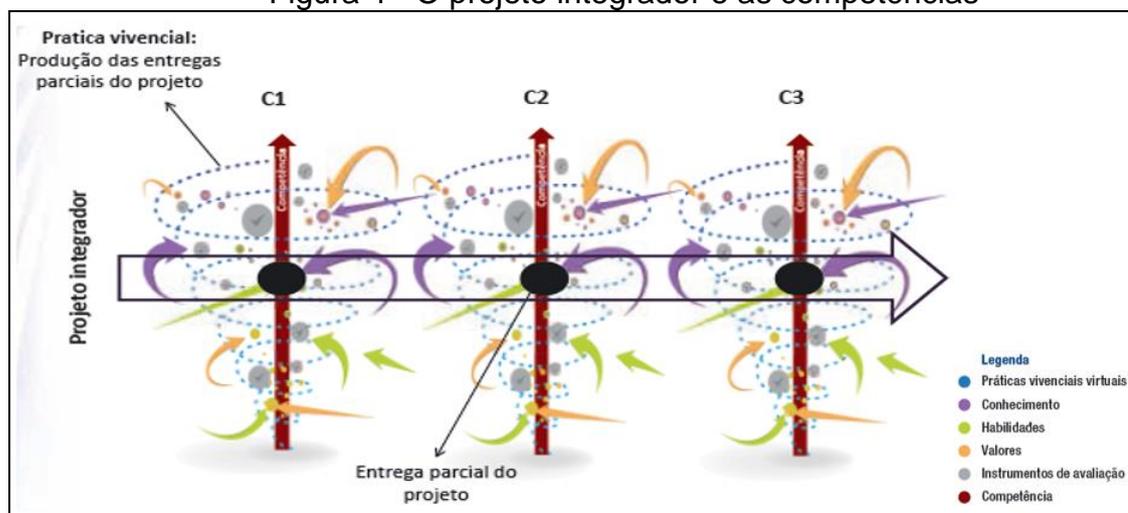
A partir do detalhamento da competência define-se o referencial metodológico e a orientação ao docente. O indicador da competência é o que evidencia que a mesma foi desenvolvida, sendo considerado uma referência relativa ao desenvolvimento de cada competência, que visa verificar se o aluno desenvolveu ou não a competência.

Os **conhecimentos, habilidades e atitudes/valores**, são os recursos mobilizados para o desenvolvimento da competência, sendo que **nos conhecimentos** deve-se definir apenas um recorte do conhecimento a ser mobilizado pela competência, como exemplo: porcentagem e as quatro operações matemáticas ao invés de Matemática básica, **nas habilidades** devem explicitar o saber fazer, a ação ou o fazer profissional e **nas atitudes/valores** devem ser definidos o fazer propriamente dito, mas enfatizando os valores, como: éticos, respeito etc.

A prática integrada das competências: O estágio e a prática profissional podem ser indicados como unidades curriculares de natureza diferenciada e deverão ser atribuídas no plano de curso as respectivas cargas horárias.

O projeto integrador deve ser definido no plano do curso e desenvolvido ao longo de todo o curso com o envolvimento e o comprometimento de todos os docentes.

Figura 4 - O projeto integrador e as competências



Fonte: MPN – Síntese, SENAC/DN (2014, p. 18).

O projeto integrador é único para todo o curso e é o elemento diferenciador e integrador entre as competências. O curso está fundamentado em uma prática vivencial comprometida com a produção das entregas parciais do projeto. Dessa forma, as unidades curriculares são mobilizadas por uma atividade vivencial relacionada à entrega parcial do projeto e os elementos da competência (habilidades, valores e conhecimentos) são acionados para viabilizar as produções do aluno.

Os referenciais de avaliação: O modelo de avaliação que tem como premissas a simplicidade e o foco no aluno de forma a valorizar todos os envolvidos para garantir a compreensão e a clareza do processo.

A avaliação é feita com base nos indicadores de competência, através de menção por indicador que explicitam diversas evidências do seu desenvolvimento.

As seguintes menções foram estipuladas para os registros dos resultados da avaliação:

Quadro 10 - MPN - Avaliação por menção

Competências	Ocorre ao longo da unidade curricular, podendo ter as menções: Indicador atendido - A Indicador parcialmente atendido – PA Indicador não atendido - NA
Unidades curriculares	Ocorre ao final da unidade curricular, podendo ter as menções: Indicador atendido – A

	Indicador não atendido – NA
Curso	Ocorre ao término do curso, podendo ter as menções para o resultado final os termos “concluiu” e “não concluiu”.

Fonte: adaptado pelo autor MPN – Síntese, SENAC/DN, (2014, p.15).

Considerando toda a estrutura do Modelo Pedagógico Nacional apresentada cujo objetivo é o desenvolvimento da Educação Profissional por Competência, acredita-se que o papel do docente na compreensão e na aplicação do Modelo Pedagógico Nacional é fundamental. Assim, entende-se que, identificar as competências dos docentes do Senac PR, contribuirá para a efetividade da aplicação do referido Modelo Pedagógico.

3 METODOLOGIA

Pode-se entender por pesquisa a atividade cujo objetivo é investigar problemas e para isso utiliza processos científicos, ou seja, a partir de um problema, busca-se a solução com a utilização de um determinado método (CERVO, 2007).

A presente pesquisa busca, diante da mudança do modelo tradicional para o modelo de ensino por competência na Educação Profissional do SENAC, responder o seguinte problema: Quais as competências percebidas pelos docentes do Senac PR para o ensino na educação profissional necessárias à adequação de suas atividades aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional (MPN)?

Para responder esse problema de pesquisa foi utilizada a pesquisa qualitativa, que permite interpretar fenômenos e atribuir significado a eles, através da coleta e análise dos dados. Esse método de pesquisa tem como característica tentar compreender detalhadamente os significados e atributos das situações apresentadas pelos entrevistados ao invés de medir quantitativamente características e comportamentos (RICHARDSON, 2012).

3.1 A PESQUISA

A pesquisa foi qualitativa e descritiva. O campo analisado foi o Senac Paraná, unidade de Maringá. Os sujeitos da pesquisa foram os docentes do curso Técnico em Enfermagem. As técnicas de coleta de dados utilizadas foram: pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas com questões preliminares.

A pesquisa qualitativa normalmente se justifica pela complexidade do problema e se caracteriza por iniciar com narrativas, trabalhar com textos, descobrir, penetrar no problema e dar ênfase no significado das coisas para as pessoas (CASTRO, 2006).

A pesquisa descritiva realiza a observação, o registro, a análise e a correlação de fatos ou fenômenos. Busca obter a frequência com que tais fatos e fenômenos ocorrem e suas relações com outros. A pesquisa descritiva é desenvolvida principalmente quando não se identificam registros ou documentos na

abordagem de dados e problemas que fazem parte do foco da pesquisa; normalmente utiliza dados ou fatos obtidos da própria realidade. Os principais instrumentos para a coleta de dados da pesquisa descritiva são a entrevista, a observação o formulário e o questionário (CERVO, 2007).

A pesquisa segue o paradigma interpretativista, que é importante para a construção do conhecimento através da interação desempenhada entre o entrevistador e o entrevistado, dada a subjetividade da pesquisa.

3.2 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Para se alcançar o objetivo deste trabalho, foram utilizadas as seguintes técnicas de coleta de dados: pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas.

A pesquisa documental é considerada uma forma de levantamento de dados para a pesquisa científica, e se restringe a documentos, sejam eles escritos ou não, que formam as fontes primárias, as quais trazem conhecimento que, além de servir de base para a pesquisa, evita esforços desnecessários ou em duplicidade (LAKATOS; MARCONI, 2003). A pesquisa documental foi realizada nos referenciais sobre o Modelo Pedagógico Nacional e plano de curso do Técnico em Enfermagem.

As entrevistas, por sua vez, têm o objetivo de compreender as perspectivas e vivências dos participantes sendo “uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica, que pode proporcionar resultados satisfatórios e informações necessárias” (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 196). Entrevistas são as conversas com o objeto de estudo e é o método mais direto de fazer pesquisa qualitativa (CASTRO, 2006).

Neste trabalho, as entrevistas seguiram um roteiro de questões que foram elaboradas seguindo os objetivos específicos da pesquisa, dentre eles: identificar com os docentes as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional, sendo, três questões que buscaram identificar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes percebidas pelos docentes como necessárias para sua ação profissional, uma que solicitava que os mesmos descrevessem competências para as respostas apresentadas nas

questões anteriores, uma que buscou informações se os docentes se sentem preparados para a sua ação, se estão preparados plenamente ou parcialmente e outra buscou identificar fatores que facilitam e/ou dificultam para que as competências apresentadas sejam colocadas em prática. Essas questões objetivaram proporcionar uma reflexão sobre as atividades docentes em relação às competências percebidas, a partir dos referenciais sobre o conceito e a descrição de competências e dessa forma extrair da participação dos docentes uma relação de competências, conforme apêndice A.

3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

A definição do recorte da pesquisa considerou o portfólio e o histórico de turmas concluídas e em andamento, assim identificou-se o curso técnico de Técnico em Enfermagem, como sendo o de maior número de turmas realizadas e de alunos concluintes. Com essa identificação, realizou-se a pesquisa com todos os docentes que atuam no curso Técnico em Enfermagem no ano de 2015 na unidade do Senac, em Maringá, PR.

3.4 DESCRIÇÃO DA PESQUISA

Após análise do histórico de turmas realizadas no sistema de gestão acadêmica (apêndice B), identificou-se o curso Técnico em Enfermagem como o de maior número de turmas concluídas e em andamento, sendo que 32 turmas concluíram entre 2003 e 2014, com um total de 857 alunos concluintes e em 2015, 05 turmas em andamento com 175 alunos matriculados. E por similaridade ao modelo pedagógico, identificou-se o curso Técnico em Informática para Internet para a realização do pré-teste.

A partir dos referenciais teóricos, foi elaborado um instrumento específico de pesquisa, que buscou identificar com o docente, os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para o exercício da sua função, e se alguns fatores facilitam e/ou dificultam para o docente exercer sua atividade e pôr em prática as competências por ele apresentadas. Baseado ainda nos referenciais de competências e de como descrevê-las, objetivou-se identificar com os mesmos suas

percepções sobre as competências para o desenvolvimento da ação docente. A partir das percepções dos entrevistados, buscou-se definir com maior clareza tais competências com o propósito de elaborar uma base de dados de competências.

Após a definição do instrumento de pesquisa, optou-se pela realização de um pré-teste da pesquisa, foram selecionados dois docentes do curso técnico em informática para internet, sendo que ambos possuem título de especialista. Foi também realizada uma reunião de orientação com os mesmos para esclarecer sobre os objetivos da pesquisa e da metodologia utilizada. Na ocasião, foram apresentadas e repassadas aos entrevistados do pré-teste as seguintes informações e orientações sobre: problema de pesquisa, objetivos da pesquisa, objetivo geral, objetivos específicos, roteiro de entrevista do entrevistado (docente), o que é Competência e como descrever competência.

Após a reunião de informação e orientação, foi estabelecida uma agenda de entrevistas, foi definido um prazo de 10 dias corridos e foi também observado para que esse período compreendesse dois finais de semanas, para que os entrevistados analisassem os documentos e pensassem sobre o que seria abordado na entrevista. Assim, as entrevistas com os docentes do pré-teste foram realizadas e gravadas, em seguida, foram feitas as transcrições das mesmas. Buscou-se também estabelecer uma relação clara com os entrevistados por meio de um termo de consentimento individual, conforme Apêndice B. Os textos transcritos foram analisados, buscando observar as informações que demonstrassem uma relação com a descrição de competências. Esse trabalho foi realizado separadamente para a entrevista 01 e 02, gerando assim uma tabela com sugestões de competências dos entrevistados, o que demonstrou a possibilidade de análise entre elas e elaboração de uma relação de competências por eles percebidas e levantadas.

Com o resultado obtido com a pesquisa do pré-teste, foi possível validar o instrumento e dar sequência à pesquisa propriamente dita. Assim, a partir do levantamento, foram identificados 11 docentes que atuaram no curso técnico em enfermagem no momento da pesquisa, que apresentam os seguintes perfis:

Quadro 11 - Perfil profissional dos docentes sujeitos da pesquisa

Docente	Formação	Nível de Formação	Idade	Gênero	Tempo na Função	Média Mensal (horas aulas)
1	Enfermagem	Mestrando	45	Masc.	10 anos e 4 meses	112
2	Enfermagem	Especialista	37	Fem.	6 anos e 11 meses	121
3	Enfermagem	Especialista	49	Fem.	10 anos e 6 meses	159
4	Enfermagem	Especialista	40	Fem.	3 anos e 6 meses	120
5	Enfermagem	Mestranda	30	Fem.	3 anos 6 meses	101
6	Enfermagem	Especialista	39	Fem.	2 anos e 4 meses	115
7	Letras	Mestranda	48	Fem.	3 anos	126
8	Psicologia	Doutoranda	48	Fem.	15 anos e 6 meses	61
9	Pedagogia	Especialista	38	Fem.	2 anos e 11 meses	105
10	Pedagogia	Mestre	38	Fem.	2 anos e 11 meses	62
11	Estética	Especialista	30	Fem.	3 anos e 4 meses	99

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Após essa identificação, os docentes foram convidados a participar da pesquisa e, bem como no pré-teste, foram informados, orientados e estabeleceu-se uma agenda para as entrevistas. As entrevistas foram individuais, realizadas em local privativo (sala fechada) e com duração média de aproximadamente 60 minutos. O pesquisador reapresentou os objetivos e reforçou o roteiro da pesquisa, procedendo às investigações apontadas no roteiro e intervindo com questionamentos relativos ao roteiro quando necessário. As entrevistas foram gravadas e depois transcritas na íntegra, gerando um documento para cada sujeito da pesquisa.

4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA

Apoiado nas obras de Batista *et al.* (2012) e Sveiby (1998), que argumentam sobre Gestão por Competências como forma de Gestão do Conhecimento, percebe-se que as competências dos indivíduos atuam sobre as competências das organizações. As teorias defendem que é preciso conhecer as competências dos indivíduos e das organizações para estabelecer um processo de gestão que possibilite o seu alinhamento.

As pessoas são destacadas como elementos chaves para a Gestão do Conhecimento, e diante disso, as competências das pessoas se apresentam como elementos de diferenciação nas organizações. Assim, é importante identificar e gerenciar o conhecimento das pessoas, um processo de identificação e compartilhamento poderá trazer resultados que agreguem valor à competência organizacional.

Baseado nos princípios filosóficos e pedagógicos do MPN, e fazendo uma relação das competências para o fazer profissional proposto pelo modelo pedagógico com a atividade docente, buscou-se provocar uma reflexão, cuja reação possibilitasse aos entrevistados a externalização das competências percebidas por eles para a atividade docente.

A pesquisa buscou conhecer essas competências, através das percepções dos entrevistados, sujeitos da pesquisa. Os resultados constituem uma importante fonte de informações, considerando-se que as mesmas apresentam os conhecimentos dos sujeitos. As competências obtidas pela pesquisa foram originadas a partir de uma análise criteriosa e detalhada.

A análise dos dados foi realizada a partir dos resultados das entrevistas no mesmo formato do pré-teste, ou seja, as entrevistas transcritas na íntegra de cada sujeito da pesquisa foram analisadas detalhadamente pelo pesquisador com foco em identificar as informações que representavam ou tinham algum traço de descrição de competência.

O roteiro de entrevista contemplou questionamentos também acerca de fatores relevantes que facilitassem e/ou dificultassem as atividades docentes dos entrevistados sob a perspectiva de competências. Isso oportunizou aos sujeitos da pesquisa manifestarem-se caso houvesse situações dentro da organização que pudessem limitar sua atuação na atividade pesquisada. Entretanto, as falas dos entrevistados não apresentaram elementos relevantes a respeito desse tema.

As informações acerca das competências percebidas para a atividade docente foram extraídas das falas dos entrevistados e são apresentadas a seguir, separadamente para cada sujeito da pesquisa.

Quadro 12 - Falas dos sujeitos relacionadas às competências identificadas nas entrevistas

Sujeito	Falas dos sujeitos
Sujeito 01	<p>“Preparar a aula, de forma consistente, sistemática e organizada.”</p> <p>“Comunicar-se de forma clara e objetiva na transmissão dos conteúdos, dos conhecimentos e conceitos fazendo uso dos elementos da comunicação.”</p> <p>“Identificar os conhecimentos prévios do aluno e a partir daí desenvolver os conteúdos científicos.”</p> <p>“Estar atento ao aluno, observando seu desenvolvimento desde o início da Unidade Curricular.”</p> <p>“Ter a prática, a forma de ensinar muitas vezes e demonstrando como fazer.”</p> <p>“Estar comprometido com os alunos e com a instituição, respeitando os valores profissionais envolvidos, os valores éticos envolvidos, éticos e profissionais.”</p> <p>“Ser sensível à diversidade que a sala de aula vai proporcionar.”</p> <p>“Relacionar-se com os demais docentes do curso, visando uma interação de informações sobre a turma, com o objetivo de alcançar melhor resultado possível, formando profissionais competentes.”</p>
Sujeito 02	<p>“Realizar um Plano de Trabalho Docente subsidiado pelo conhecimento do Modelo Pedagógico.”</p> <p>“Transmitir isso pro aluno, qual é o objetivo da disciplina que você está dando, qual é a competência que você espera que ele atinja no final do curso”.</p> <p>“Ser instigador pro aluno, provocar nele o estímulo de duvidar do professor, de ir além, de fazer com que o aluno seja crítico, um crítico consistente.”</p> <p>“Fazer a organização e gerir a sala de aula.”</p> <p>“Ser capaz de avaliar, fazer um feedback.”</p> <p>“Leva o aluno a trabalhar em equipe ser o exemplo atingir os alunos”</p> <p>“Se controlar em diversas situações.”</p> <p>“Ter sabedoria para saber como você vai agir nesse momento.”</p> <p>“Ter comprometimento com aquilo que ele está exercendo e com a responsabilidade que ele tem com seus alunos.”</p> <p>“Fazer links do teórico com coisas práticas ou com coisas que fiquem mais fácil a visualização dos alunos.”</p> <p>“Ser inovador querer estar sempre a favor das tecnologias.”</p> <p>“Fazer um trabalho em equipe com os colegas de profissão proporcionar ao seu colega algumas experiências que sejam pra ele talvez interessantes entre os instrutores.”</p> <p>“Ter o entendimento do que este aluno traz pra mim a respeito do conteúdo que</p>

	eu vou trabalhar.”
Sujeito 03	<p>“Mobilizar recursos e estratégias para que o aluno aproprie conhecimento.”</p> <p>“Fundamentar o aluno sobre o histórico da assistência hospitalar e classificar os tipos de hospitais.”</p> <p>“Contextualizar ainda o aluno sobre a lei do exercício profissional em seu decreto regulamentador, então assim, o que regulamenta o exercício da enfermagem.”</p> <p>“Mobilizar o aluno para que conheça os Conselhos de classe regional tanto quanto federal mobilizar utilizando estratégias, quais estratégias eu teria que definir isto no Plano de Trabalho Docente.”</p> <p>“Instruir aqui ou orientar o aluno sobre as principais teorias da enfermagem e sua aplicação na prática profissional.”</p> <p>“Ter visão estratégica para propor ao aluno conhecimento sobre a sistematização da assistência de enfermagem.”</p> <p>“Responsabilizar-se sobre a organização, estrutura e o funcionamento da enfermagem nas instituições de saúde pública e privada, hospitais, clínicas e ambulatórios e outras unidades de saúde.”</p> <p>“Saber fazer, no caso, escalas de serviços de enfermagem, sua finalidade e tipos; quais são de escalas, no caso, mensal, diária, semanal, de serviço também.”</p> <p>“Passar este conhecimento para o aluno instiga-lo a desenvolver este conhecimento, a construir.”</p> <p>“Elaborar, desenvolver protocolos, que seriam manuais, pops que são procedimentos operacionais padrão, que são utilizados para as ações de enfermagem.”</p> <p>“Integrar saberes múltiplos e complexos para comunicação com a equipe de trabalho.”</p>
Sujeito 04	<p>“Ter um pensamento crítico, e ele tem que analisar muito bem o que ele vai colocar pra este aluno.”</p> <p>“Conhecer das teorias e fazer este aluno pensar, questionar.”</p> <p>“Respeitar a opinião do outro.”</p> <p>“Colaborar para o desenvolvimento deste aluno.”</p> <p>“Ser flexível, ele tem que ceder, muitas vezes ele tem que ceder, porque ele não é o detentor deste saber, às vezes o seu aluno, sabe muito mais de tecnologia que você.”</p> <p>“Ser criativo com as condições que lhe são oferecidas.”</p> <p>“Ser capaz de construir o conhecimento no aluno.”</p> <p>“Ser comprometido com ele mesmo, com a missão que ele tem de educador, porque, qual é a missão de um educador.”</p> <p>“Ter um pensamento crítico para levar o aluno a pensar e questionar.”</p> <p>“Articular teoria e a prática.”</p> <p>“Ter entusiasmo pelas novas tecnologias.”</p> <p>“Dar o tempo do sujeito e ser bem tolerante.”</p> <p>“Ser o mediador, mediar todas as relações conflituosas que tem na sala de aula.”</p> <p>“Ter uma parceria entre os próprios professores.”</p> <p>“Estimular o conhecimento e preparar estas pessoas para o mercado de trabalho.”</p> <p>“O professor é um gestor de pessoas.”</p> <p>“Buscar informações que o mercado está trazendo.”</p>
Sujeito 05	<p>“Ter domínio de comunicação oral e escrita.”</p> <p>“Expressão do corpo. Cuidado como ele se movimenta dentro da sala. O olhar, não fixar o olhar num aluno só, ou um grupo de alunos, mas, atender a sala toda.”</p>

	<p>“Ter cuidado como tocar este aluno toque físico, toque psicológico.”</p> <p>“Cuidar pra não expô-lo na hora de chamar a atenção.”</p> <p>“Conheça um pouco de libras, pelo menos a base pra libras.”</p> <p>“Ter uma base de espanhol, uma base de inglês.”</p> <p>“Conhecer as documentações que tramitam dentro de um hospital para poder trazer um ensino mais próximo da realidade.”</p> <p>“Professor tem a psicologia da educação e as ferramentas nesta área de abordagens do aluno.”</p> <p>“Trabalhar com as ferramentas tecnológicas que a instituição nos oferece de maneira apropriada, equilibrada, e trazer isto pro seu aluno.”</p> <p>“Trabalhar com pesquisa, trabalhar com projetos.”</p> <p>“Fazer gestão de projetos.”</p> <p>“Entender as rotinas do profissional, que ele está ali, como um dos responsáveis pelo ensino deste profissional.”</p> <p>“Buscar novos conhecimentos não só dentro da área dele, mas de outras áreas.”</p>
<p>Sujeito 06</p>	<p>“Agir com igualdade e justiça, honestidade.”</p> <p>“Buscar esta autorreflexão, a reflexão crítica, capacidade de questionar a realidade.”</p> <p>“Ser responsável em colaboração, estar colaborando ter seus colaboradores.”</p> <p>“Articular teoria e prática. Promover desenvolvimento curricular.”</p> <p>“Capacidade de motivar, seria atender as necessidades formativas dos estudantes”</p> <p>“Adequar os contextos formativos as singularidades dos estudantes. Proporcionar bom clima de trabalho”</p> <p>“Desenvolver planejamento organizacional e curricular. Conceber, organizar, coordenar, executar e avaliar seções eletivas com base em modelos educativos, ou seja, eu trabalhar essa aula como um todo.”</p> <p>“Incentivar a participação e as potencialidades, promover progressão de aprendizagem, sequências didáticas, articulação com diversos conteúdos disciplinares e práticas, promover autonomia, pró-atividade nas situações de aprendizagem, raciocínio crítico, atitude investigativa.”</p> <p>“Variar estratégias e métodos de ensino, seria animar situações de aprendizagem através de comunicação, uso de pesquisas e sínteses analíticas. Orientar os estudantes em regime tutorial, simular situações de cuidados, questionamentos e discussões, reflexões e debates. Usar de tecnologias da informação. Gerir trabalhos de grupo, procurar recursos de ensino/aprendizagem.”</p> <p>“Estar observando e mediando estas ações pra que, no caso, estas reflexões surjam e que esta aprendizagem venha em todos os momentos.”</p> <p>“Desenvolver regulação e avaliação contínua, seria utilizar dispositivos de diferenciação.”</p>
<p>Sujeito 07</p>	<p>“Conhecer os alunos, pra alcançar as metas propostas.”</p> <p>“Usar o embasamento teórico e prático pra compreensão.”</p> <p>“Utilizar de estudos de caso para evidenciar o assunto.”</p> <p>“Utilizar as aulas práticas pra agregar as aulas teóricas, que aí, o aluno vendo na prática, ele consegue absorve o que foi dito na teoria.”</p> <p>“Usar de recursos audiovisuais pra melhor compreensão, então, a questão do audiovisual, ele é essencial, no ponto de você conseguir mostrar.”</p> <p>“Contextualizar através do desenvolvimento do senso crítico.”</p> <p>“Utilizar dinâmicas em grupo, pra desenvolvimento do trabalho em equipe e da comunicação.”</p> <p>“Incentivar no aluno o comprometimento e o respeito através de visitas técnicas e de visualização da realidade.”</p>

<p>Sujeito 08</p>	<p>“Ter conhecimento de como funciona o Sistema Único de Saúde, de como é a sua organização.” “Ter conhecimento de fisiologia do corpo humano.” “Ter o domínio pleno de anatomia e histologia humana.” “Ter o domínio pleno de anatomia e histologia humana.” “Ter o domínio de microbiologia e parasitologia.” “Ter um domínio sobre imunologia, como que isto funciona, a imunologia.” “Ele precisa ter um conhecimento sobre nutrição.” “Compreender a importância do uso dos equipamentos de proteção e todo o processo de higienização.” “Acompanhar evolução da tecnologia.”</p>
<p>Sujeito 09</p>	<p>“Despertar o aluno para o aprendizado das competências necessárias.” “Contextualizar através do desenvolvimento do senso crítico da Unidade Curricular.” “Ter domínio do conteúdo teórico/prático da Unidade Curricular e ser mediador.” “Elaborar aulas criativas e dinâmicas Incentivar práticas pedagógicas inovadoras ‘ser participativo’.” “Ser flexível.” “Trabalhamos com pessoas diferentes.” “Conquistar o aluno para que o mesmo consiga atingir as suas competências.” “Avaliação contínua do aluno é uma essência, porque competência é não só as provas. É tudo que está relacionado dentro de uma sala de aula.” “Trabalhar equipe também é uma das coisas que é essencial. Trabalhar em equipe com os outros docentes.”</p>
<p>Sujeito 10</p>	<p>“Elaborar um plano de trabalho docente.” “Aplicar o conteúdo da unidade curricular de maneira clara, objetiva, esclarecer para os alunos as competências que os alunos deveriam atingir para que eles apropriem no final do curso.” “Aplicar o conteúdo programático da unidade curricular de maneira criativa trazendo recursos tecnológicos simulações realísticas.” “Desenvolver o conteúdo programático da unidade curricular com responsabilidade.” “Realizar uma avaliação contínua com os alunos, dos alunos em sala de aula.” “Compartilhar experiências das práticas profissionais científicas baseadas em evidências.” “Ser organizado, sistematizado, proporcionando um ambiente de aprendizagem seguro e preciso.” “Ser mediador, principalmente mediador de conflitos.” “Ser acolhedor e humanizado tornando o ambiente de aprendizagem favorável ao bom relacionamento interpessoal, uma sala onde você consegue dialogar professor/aluno, aluno/professor e aluno/aluno.” “Ser atualizado constantemente dentro das tecnologias das máquinas das metodologias de ensino e pesquisa.”</p>
<p>Sujeito 11</p>	<p>“Ser capaz, dentro dessa ótica, de formular um plano de trabalho docente.” “Passar as informações para esses alunos, a ponto de desenvolver nele a competência necessária para a realização dessa função.” “Ter uma certa motivação para fomentar no aluno o prazer do conhecimento, ele tem que despertar nesse aluno o interesse em querer saber mais sobre o assunto.” “Promover no aluno um pensamento crítico e reflexivo sobre os assuntos que ele vai estar abordando durante esse processo formativo.” “Estar atento às diferenças entre os alunos e trabalhar sempre, para que haja uma equiparação desse nível de aprendizagem.” “Uma avaliação contínua dentro desse, dentro dessa ótica para buscar essa</p>

	<p>competência.”</p> <p>“Ter criatividade para que ele consiga formatar uma aula motivadora e buscar sempre inovações dentro desse método prático.”</p> <p>“Estar sempre atento com relação à contextualização dos assuntos, a fim de que ele desperte no aluno o interesse pelo assunto, mesmo antes de ser ministrado, ele tem que trazer o assunto de uma forma somativa.”</p> <p>“Estar aberto e apto às mudanças e às novas tecnologias, eu acho que esta é uma das principais competências que o docente tem que ter e estar desenvolvendo, as mudanças tanto tecnológicas como didáticas e metodológicas.”</p> <p>“Ser flexível sem nunca perder o foco, assim, como eu digo na flexibilidade assim, ele tá, primeiro, comprometido dentro de um contexto metodológico com relação ao aluno, respeitar uma hierarquia, tentar trabalhar nesse contexto com uma horizontalização do conhecimento.”</p> <p>“Bom relacionamento interpessoal, tanto com a equipe, com docentes, com o pessoal da escola que conduz esse processo, mas também, no relacionamento interpessoal entre equipe, entre alunos, os próprios companheiros.”</p>
--	---

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

A partir das informações identificadas nas entrevistas de cada sujeito da pesquisa, verificou-se as seguintes situações:

As respostas obtidas nas entrevistas apresentaram em seu resultado uma percepção diferente entre os entrevistados para um mesmo tema. Entre os resultados apresentados, observa-se que alguns entrevistados se aprofundaram no pensamento e nas repostas, enquanto outros buscaram respostas mais simples e imediatas.

As entrevistas demonstraram ainda que alguns entrevistados apresentaram dificuldades em compreender o objetivo da pesquisa e se concentraram em um elemento da competência, ou seja, nos conhecimentos. Entretanto essa situação apresentada reforça a necessidade e justifica a pesquisa no sentido de que a identificação, o compartilhamento do conhecimento e das competências se faz necessário para a organização da atividade do docente da educação profissional.

Após a identificação das contribuições dos sujeitos da pesquisa no tocante às competências percebidas por eles, essas foram agrupadas por similaridade ou equivalência. Isso deu origem a grupos de competências que serão apresentadas na sequência, seguindo uma ordem numérica. É importante destacar que cada grupo foi composto somente pelos sujeitos cujas falas continham esse grau de similaridade.

Quadro 13 - Competências identificadas e agrupadas por similaridade

Competência	Sujeito	Contribuições do sujeito
Competência 01	Sujeito 01	“Preparar a aula, de forma consistente, sistemática e organizada.”
	Sujeito 02	“Realizar um Plano de Trabalho Docente subsidiado pelo conhecimento do Modelo Pedagógico.”
	Sujeito 03	“Mobilizar recursos e estratégias para que o aluno aproprie conhecimento.”
	Sujeito 05	“Ser capaz de construir o conhecimento no aluno.”
	Sujeito 09	“Desenvolver planejamento organizacional e curricular, conceber, organizar, coordenar, executar e avaliar seções eletivas com base em modelos educativos.”
	Sujeito 10	“Elaborar aulas criativas e dinâmicas Incentivar práticas pedagógicas inovadoras ser participativo.”
	Sujeito 11	“Elaborar um plano de trabalho docente. Ser capaz, dentro dessa ótica, de formular um plano de trabalho docente.”
Competência 02	Sujeito 01	“Comunicar-se de forma clara e objetiva na transmissão dos conteúdos, dos conhecimentos e conceitos fazendo uso dos elementos da comunicação.”
	Sujeito 02	“Transmitir isto pro aluno, qual é o objetivo da disciplina que você está dando, qual é a competência que você espera que ele atinja no final do curso.”
	Sujeito 05	“Ter domínio de comunicação oral e escrita.”
	Sujeito 10	“Aplicar o conteúdo da unidade curricular de maneira clara, objetiva esclarecer para os alunos as competências que os alunos deveriam atingir para que eles apropriem no final do curso.”
Competência 03	Sujeito 01	“Identificar os conhecimentos prévios do aluno e a partir daí desenvolver os conteúdos científicos.”
	Sujeito 02	“Ter o entendimento do que este aluno traz pra mim a respeito do conteúdo que eu vou trabalhar.”
	Sujeito 03	“Respeitar a opinião do outro, como ele não é o detentor da verdade colaborar para o desenvolvimento deste aluno.”
	Sujeito 06	“Capacidade de motivar, atender às necessidades formativas dos estudantes, adequar os contextos formativos as singularidades dos estudantes, proporcionar bom clima de trabalho.”
	Sujeito 07	“Conhecer os alunos, para alcançar as metas propostas.”
	Sujeito 09	“Ser flexível, trabalhamos com pessoas diferentes.”
	Sujeito 11	“Estar atento às diferenças entre os alunos e trabalhar sempre, para que haja uma equiparação desse nível de aprendizagem.”
Competência 04	Sujeito 01	“Estar atento ao aluno, observando seu desenvolvimento desde o início da Unidade Curricular.”
	Sujeito 02	“Ser capaz de avaliar fazer um feedback.”
	Sujeito 06	“Desenvolver regulação e avaliação contínua, seria utilizar dispositivos de diferenciação.”

	Sujeito 09	“Avaliação contínua do aluno é uma essência, porque competência é não só as provas são tudo que está relacionado dentro de uma sala de aula.”
	Sujeito 10	“Realizar uma avaliação contínua com os alunos, dos alunos em sala de aula.”
	Sujeito 11	“Uma avaliação contínua dentro desse, dentro dessa ótica para buscar essa competência.”
Competência 05	Sujeito 01	“Ter a prática a forma de ensinar muitas vezes é demonstrando como fazer.”
	Sujeito 02	“Fazer links do teórico com coisas práticas ou com coisas que fiquem mais fácil a visualização dos alunos.”
	Sujeito 03	“Instruir aqui ou orientar o aluno sobre as principais teorias da enfermagem e sua aplicação na prática profissional.”
	Sujeito 04	“Articular teoria e a prática.”
	Sujeito 05	“Entender as rotinas do profissional que ele está ali, como um dos responsáveis pelo ensino deste profissional.”
	Sujeito 06	“Articular teoria e prática, promover desenvolvimento curricular.”
	Sujeito 07	“Usar o embasamento teórico e prático pra compreensão.”
	Sujeito 09	“Ter domínio do conteúdo teórico/prático da Unidade Curricular e ser mediador.”
	Sujeito 10	“Compartilhar experiências das práticas profissionais científicas baseadas em evidências.”
Competência 06	Sujeito 01	“Estar comprometido com os alunos e com a instituição, respeitando os valores profissionais envolvidos, os valores éticos envolvidos, éticos e profissionais.”
	Sujeito 02	“Ter comprometimento com aquilo que ele está exercendo e com a responsabilidade que ele tem com seus alunos.”
	Sujeito 04	“Ser comprometido com ele mesmo, com a missão que ele tem de educador, porque, qual é a missão de um educador.”
	Sujeito 11	“Ser flexível sem nunca perder o foco, assim, como eu digo na flexibilidade assim, ele tá, primeiro, comprometido dentro de um contexto metodológico com relação ao aluno, respeitar uma hierarquia, tentar trabalhar nesse contexto com uma horizontalização do conhecimento.”
Competência 07	Sujeito 01	“Relacionar-se com os demais docentes do curso, visando uma interação de informações sobre a turma, com o objetivo de alcançar melhor resultado possível, formando profissionais competentes.”
	Sujeito 02	“Fazer um trabalho em equipe com os colegas de profissão proporcionar ao seu colega algumas experiências que sejam pra ele talvez interessantes entre os instrutores.”
	Sujeito 03	“Integrar saberes múltiplos e complexos para comunicação com a equipe de trabalho.”
	Sujeito 04	“Ter uma parceria entre os próprios professores.”
	Sujeito 07	“Utilizar dinâmicas em grupo, para desenvolvimento do trabalho em equipe e da comunicação.”
	Sujeito 09	“Trabalhar em equipe com os outros docentes.”
	Sujeito 11	“Bom relacionamento interpessoal, tanto com a equipe, com docentes, com o pessoal da escola que conduz esse processo, mas também, no relacionamento interpessoal entre equipe, entre alunos, os próprios companheiros.”

Competência 08	Sujeito 02	“Ser instigador pro aluno, provocar nele o estímulo de duvidar do professor, de ir além, de fazer com que o aluno seja crítico, um crítico consistente.”
	Sujeito 03	“Passar este conhecimento para o aluno instigá-lo a desenvolver este conhecimento, a construir.”
	Sujeito 04	“Ter um pensamento crítico para levar o aluno a pensar e questionar.”
	Sujeito 06	“Incentivar a participação e as potencialidades, promover progressão de aprendizagem, sequências didáticas, articulação com diversos conteúdos disciplinares e práticas, promover autonomia, pró-atividade nas situações de aprendizagem, raciocínio crítico, atitude investigativa.”
	Sujeito 07	“Contextualizar através do desenvolvimento do senso crítico.”
	Sujeito 09	“Contextualizar através do desenvolvimento do senso crítico da Unidade Curricular.”
	Sujeito 11	“Promover no aluno um pensamento crítico e reflexivo sobre os assuntos que ele vai estar abordando durante esse processo formativo.”
Competência 09	Sujeito 02	“Se controlar em diversas situações, ter sabedoria pra saber como você vai agir nesse momento.”
	Sujeito 04	“Ser flexível, ele tem que ceder, muitas vezes ele tem que ceder, porque ele não é o detentor deste saber, às vezes, o seu aluno sabe muito mais de tecnologia que você.”
	Sujeito 05	“Expressão do corpo, cuidado como ele se movimenta dentro da sala, o olhar, não fixar o olhar num aluno só, ou um grupo de alunos, mas, atender à sala toda.”
Competência 10	Sujeito 02	“Ser inovador querer estar sempre a favor das tecnologias.”
	Sujeito 04	“Ter entusiasmo pelas novas tecnologias.”
	Sujeito 05	“Trabalhar com as ferramentas tecnológicas que a instituição nos oferece de maneira apropriada, equilibrada, e trazer isto pro seu aluno.”
	Sujeito 06	“Variar estratégias e métodos de ensino, seria animar situações de aprendizagem através de comunicação, uso de pesquisas e sínteses analíticas, orientar os estudantes em regime tutorial, simular situações de cuidados, questionamentos e discussões, reflexões e debates.”
	Sujeito 07	“Usar de tecnologias da informação. Gerir trabalhos de grupo, procurar recursos de ensino/aprendizagem. Usar de recursos audiovisuais pra melhor compreensão, então, a questão do audiovisual, ele é essencial, no ponto de você conseguir mostrar.”
	Sujeito 08	“Acompanha a evolução da tecnologia.”
	Sujeito 10	“Ser atualizado constantemente dentro das tecnologias das máquinas, das metodologias de ensino e pesquisa.”
Competência 11	Sujeito 04	“Ser criativo com as condições que lhe são oferecidas.” “Trabalhar com pesquisa, trabalhar com projetos fazer gestão de projetos.”
	Sujeito 05	“Variar estratégias e métodos de ensino, seria animar situações de aprendizagem através de comunicação, uso de

		pesquisas e sínteses analíticas.”
	Sujeito 06	“Orientar os estudantes em regime tutorial, simular situações de cuidados, questionamentos e discussões, reflexões e debates.”
	Sujeito 07	“Incentivar no aluno o comprometimento e o respeito através de visitas técnicas e de visualização da realidade.”
	Sujeito 09	“Elaborar aulas criativas e dinâmicas Incentivar práticas pedagógicas inovadoras, ser participativo.”
	Sujeito 11	“Ter criatividade para que ele consiga formatar uma aula motivadora e buscar sempre inovações dentro desse método prático.”
Competência 12	Sujeito 04	“Ser o mediador, mediar todas as relações conflituosas que tem na sala de aula.”
	Sujeito 05	“Professor tem a psicologia da educação e as ferramentas nesta área de abordagens do aluno.”
	Sujeito 06	“Estar observando e mediando estas ações pra que, no caso, estas reflexões surjam e que esta aprendizagem venha em todos os momentos.”
	Sujeito 10	“Ser mediador, principalmente mediador de conflitos.”
Competência 13	Sujeito 04	“Buscar informações que o mercado está trazendo, estimular o conhecimento e preparar estas pessoas para o mercado de trabalho.”
	Sujeito 05	“Conhecer as documentações que tramitam dentro de um hospital pra poder trazer um ensino mais próximo da realidade.”
	Sujeito 07	“Incentivar no aluno o comprometimento e o respeito através de visitas técnicas e de visualização da realidade, utilizar de estudos de caso pera evidenciar.”
Competência 14	Sujeito 05	“Ter cuidado como tocar este aluno toque físico toque psicológico, cuidar pra não expô-lo na hora de chamar a atenção.”
	Sujeito 09	“Conquistar o aluno para que o mesmo consiga atingir as suas competências.”
	Sujeito 10	“Ser acolhedor e humanizado tornando o ambiente de aprendizagem favorável ao bom relacionamento interpessoal, uma sala onde você consegue dialogar professor/aluno, aluno/professor e aluno/aluno.”
Competência 15	Sujeito 05	“Conheça um pouco de libras pelo menos a base pra libras, ter uma base de espanhol, uma base de inglês.”
Competência 16	Sujeito 05	“Buscar novos conhecimentos não só dentro da área dele, mas de outras áreas.”
	Sujeito 10	“Ser atualizado constantemente dentro das tecnologias das máquinas, das metodologias de ensino e pesquisa.”
	Sujeito 11	“Estar aberto e apto às mudanças e às novas tecnologias, eu acho que esta é uma das principais competências que o docente tem que ter e estar desenvolvendo, as mudanças tanto tecnológicas, como didáticas e metodológicas.”
Competência 17	Sujeito 10	“Ser organizado, sistematizado, proporcionando um ambiente de aprendizagem seguro e preciso.”

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

As competências apresentadas foram interpretadas e, baseado nos referenciais de descrição de competência, o pesquisador deste trabalho buscou descrever para cada grupo, uma competência única observando a contribuição de todos os entrevistados e com a menor intervenção possível, convergindo a uma relação de competências percebidas pelos entrevistados e proposta pela pesquisa para o “fazer profissional” docente da educação profissional.

Os dados demonstram que as percepções e o conhecimento dos docentes sobre as competências são variados e distintos, entretanto, as competências descritas a partir dos grupos organizados por similaridade trazem informações importantes.

As diferentes formações dos docentes contribuíram significativamente para a pesquisa, permitindo um olhar diferente sobre o objeto da pesquisa e uma interpretação baseada em um conjunto diversificado de conhecimentos.

Os docentes entrevistados possuem formações variadas e atuam nas unidades curriculares respeitando os requisitos da formação. Os docentes com formação específica no eixo profissional demonstraram maior dificuldade em descrever as competências da sua atividade profissional, apresentaram tendência em se concentrar no fazer profissional do técnico em enfermagem, mesmo com a intervenção do pesquisador reforçando durante as entrevistas que o entrevistado focasse no seu fazer profissional. Já os docentes que atuam nas unidades curriculares não específicas e com formação mais aderentes à carreira pedagógica, tiveram maior facilidade em pensar no fazer profissional docente e, da mesma forma, apresentaram um descritivo de competência mais elaborado e próximo da sua ocupação profissional.

Entretanto, diante dos resultados de qualidade e produção do curso, obtidos ao longo de seus 14 anos de funcionamento, mesmo com as dificuldades de descrever competências por parte dos docentes com formação específica, essa falta não afeta o seu desempenho como profissional. Há que se considerar a complexidade da formação para a referida ocupação e ainda que a formação específica é muito relevante para o compartilhamento do conhecimento com os alunos.

Após o agrupamento por similaridade ou equivalência das competências de todos os entrevistados, essas foram analisadas e por interpretação, buscou-se descrever para cada grupo uma competência única observando a contribuição de todos os entrevistados e com a menor intervenção possível, construindo assim uma relação de competências percebidas pelos entrevistados e proposta pela pesquisa para o “fazer profissional” docente da educação profissional que se apresenta a seguir:

Quadro 14 - Competências do docente da educação profissional para atender o MPN.

Competência	Descrição de competência
01	Dominar os conteúdos teóricos e práticos da unidade curricular, compartilhando as experiências observadas através de demonstrações do fazer para promover a compreensão e o desenvolvimento dos alunos.
02	Preparar um plano de trabalho docente, respeitando o modelo pedagógico proposto, observando os recursos disponíveis, planejando e organizando aulas dinâmicas e criativas capaz de desenvolver o conhecimento no aluno.
03	Comunicar de forma clara e objetiva aos alunos, os objetivos da unidade curricular de forma que os mesmos percebam a sua importância no plano do curso e a contribuição no desenvolvimento das competências esperadas.
04	Identificar os conhecimentos prévios individuais dos alunos para adequar a contextualização, respeitando as diferenças, motivando-os para o desenvolvimento dos conteúdos propostos.
05	Avaliar de forma contínua os alunos, desde o início da unidade curricular, para regular o processo de ensino e aprendizagem e atingir o desenvolvimento das competências.
06	Ser comprometido com os alunos e com a instituição, exercendo com responsabilidade e respeito aos valores éticos da sua profissão.
07	Estabelecer um bom relacionamento interpessoal com os demais docentes e corpo escolar, visando uma interação de informações sobre os alunos e para alcançar um melhor resultado na formação desses profissionais.
08	Promover no aluno um pensamento crítico e reflexivo, levando o mesmo a pensar e questionar, e assim desenvolver o seu conhecimento de forma consistente.
09	Exercer o autocontrole e flexibilidade nas situações adversas em sala de aula, cuidando com a comunicação oral e corporal, respeitando os valores individuais dos alunos.
10	Variar estratégias e métodos atualizados de ensino, com inovação tecnológica de forma equilibrada para promover situações de aprendizagem novas e interessantes aos alunos.
11	Ter e promover a criatividade e inovação através da elaboração de aulas baseadas em projetos, métodos práticos e visitas técnicas que tragam a visualização da realidade e deem motivação aos alunos.
12	Mediar situações de conflito, buscando aplicar a psicologia da educação e suas ferramentas e a partir das reflexões surja o aprendizado dos alunos.
13	Buscar constantemente informações relativas à ocupação e ao mercado de trabalho relacionados à profissão a desenvolver no aluno, visando estimular

	o conhecimento próximo da realidade.
14	Ser acolhedor e humanizado, em um ambiente de aprendizagem favorável, por meio do desenvolvimento do relacionamento, cuidando com a privacidade, evitando o contato físico e emocional entre o docente e o aluno.
15	Ser capaz de se comunicar através de diferentes linguagens, como: LIBRAS, espanhol e inglês para permitir a inserção, ampliação e o estímulo ao desenvolvimento dos alunos e demais docentes.
16	Buscar a atualização permanente, através de novos conhecimentos, no uso de novas tecnologias e metodologias de ensino para proporcionar ao aluno um desenvolvimento atualizado.
17	Ser organizado, sistematizado, proporcionando um ambiente de aprendizagem seguro e preciso.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Ao analisar os resultados da pesquisa e a identificação das competências apresentadas, acredita-se que as mesmas possam ser compartilhadas ou desenvolvidas para todos os docentes, independentemente da sua formação e atuação, pois quanto maior o conjunto de competências dos docentes, mais próximos os mesmos estarão das competências ideais para sua ocupação.

Identifica-se também que dentre as competências extraídas pela pesquisa, um grupo refere-se às competências mais evidentes para a atividade docente como a competência, “Dominar os conteúdos teóricos e práticos da unidade curricular, compartilhando as experiências observadas através de demonstrações do fazer para promover a compreensão e o desenvolvimento dos alunos”, outro se apresenta com maior diferenciação como por exemplo a competência, “Identificar os conhecimentos prévios individuais dos alunos para adequar a contextualização, respeitando as diferenças, motivando-os para o desenvolvimento dos conteúdos propostos” e ainda outro grupo com diferenciação e inovação como as competências: “Ser acolhedor e humanizado, em um ambiente de aprendizagem favorável, por meio do desenvolvimento do relacionamento, cuidando com a privacidade, evitando o contato físico e emocional entre o docente e o aluno” e “Ser capaz de se comunicar através de diferentes linguagens, como: LIBRAS, espanhol e inglês para permitir a inserção, ampliação e o estímulo ao desenvolvimento dos alunos e demais docentes”.

5 CONCLUSÕES

Esta dissertação de mestrado teve como objetivo identificar as competências percebidas pelos docentes do Senac PR para o ensino na educação profissional necessárias à adequação de suas atividades aos objetivos propostos pelo Modelo Pedagógico Nacional (MPN), que se deu em função da mudança do modelo tradicional para o modelo de ensino por competência na Educação Profissional do Senac PR.

Para alcançar esse objetivo foi realizada uma pesquisa documental em que se consideraram os dados da produção como fator relevante, selecionando o curso com o maior número de turmas realizadas entre os anos de 2003 e 2015 para identificar o recorte ideal para a pesquisa: o curso de Técnico em Enfermagem.

Além disso, com base no MPN foi definido um roteiro de entrevistas semiestruturado, cujo objetivo foi a identificação das percepções dos docentes sobre as competências necessárias para o ensino na educação profissional. As entrevistas foram realizadas com todos os docentes da unidade de educação profissional do Senac em Maringá-PR que atuavam no curso selecionado em 2015. Após a realização das entrevistas, fez-se a análise dos dados e dos resultados a fim de responder ao objetivo da pesquisa.

Os objetivos geral e específicos foram atingidos, pois as participações dos entrevistados constituíram um volume significativo de informações cujo resultado foi a elaboração de uma relação de competências, descritas a partir das percepções dos docentes entrevistados diante dos requisitos estabelecidos pelo novo modelo pedagógico da instituição de ensino em estudo.

A relação de competências elencadas pela pesquisa se apresenta em grupos distintos, ou seja, algumas se referem às competências mais evidentes e comuns para a atividade docente, a exemplo da competência 01, outras que se apresentam com maior diferenciação, a exemplo da competência 04 e um grupo de competências com diferenciação e inovação a exemplo da competência 14, conforme apresentadas no quadro 14.

Sustentado pelas teorias sobre Gestão do Conhecimento e Gestão por Competências, que atribuem às pessoas um papel de destaque nas organizações e defendem a utilização de processos para gerenciar o conhecimento das mesmas a fim de agregar valor para as pessoas e para a organização, a referida pesquisa trouxe resultados que demonstram que ao se ouvir as pessoas, busca-se obter o conhecimento individual, que nesse caso corresponde às competências percebidas pelos docentes e identificadas pela pesquisa.

Verificou-se também que através de um processo de organização desses conhecimentos, pôde-se obter elementos agregadores para a organização, ao se identificar, armazenar e compartilhar tais informações com os demais indivíduos, estabeleceu-se assim, um processo de Gestão do Conhecimento cujos resultados foram obtidos através do compartilhamento do conteúdo do MPN com os docentes, da sensibilização dos docentes para a pesquisa, das entrevistas e da organização das informações pelo pesquisador. O resultado desse trabalho constituiu uma base de informações que retratam o conhecimento dos docentes sobre as competências percebidas por eles para o ensino da educação profissional sob a ótica da Gestão do Conhecimento.

Por meio do conhecimento das competências percebidas pelos docentes, identificadas a partir da concepção de Gestão do Conhecimento, e ao se considerar a Gestão por Competência como uma prática de Gestão do Conhecimento, acredita-se que a Gestão por Competências se apresentou como uma estratégia adequada para avaliar a capacitação das pessoas, sobretudo no que concernem as competências individuais, e relacioná-las às competências desejadas pela organização (descritas no MPN) e, assim, apontar possíveis maneiras de gerir o conhecimento na organização em questão com o objetivo de alcançar os resultados, o que se comprova com as competências apresentadas como resultado da pesquisa e pelas sugestões realizadas a partir delas.

Observou-se também que as percepções sobre as competências por diferentes perfis de docentes, a partir da análise do MPN, possibilitou identificar uma relação crítica entre o aspecto teórico e prático sobre o problema apresentado nesta

pesquisa, o que contribuiu para a elaboração da relação de competências final da pesquisa.

Este trabalho apresenta uma contribuição relevante para o desenvolvimento das competências identificadas, pois explicita as percepções dos docentes relativas às necessidades de atender o que é proposto pelo MPN e expressa a percepção do empregado diante do problema, não somente a visão do empregador.

No tocante aos possíveis desdobramentos práticos deste trabalho, considerando que as competências foram propostas a partir das percepções dos docentes, uma vez que essas sejam adotadas pela organização, tal fato poderá facilitar na implementação de um plano de desenvolvimento de competências e de carreira.

Além disso, as competências relacionadas poderão ser desenvolvidas em todos os docentes, independentemente da sua formação e atuação e assim, aproximar suas competências às competências ideais para a atividade docente da educação profissional. Essas contribuições poderão ajudar no alinhamento das atividades dos docentes da educação profissional com o objetivo de atender o proposto no Modelo Pedagógico Nacional.

O Senac Paraná poderá estabelecer um sistema de gestão por competências e definir assim claramente os caminhos para o desenvolvimento dos seus docentes, seja pela organização ou por eles próprios, a fim de que os recursos do empregador e do empregado para tal desenvolvimento seja melhor distribuído e os resultados levem à convergência dos objetivos de ambos, além de poder contribuir como novos referenciais para a ação docente da educação profissional e para novos processos seletivos.

É importante salientar que os resultados apresentados não são limitadores e poderão servir de referência para novas pesquisas, podendo ser retificada e ajustada à relação de competências quando necessário.

Novas pesquisas poderão ser desenvolvidas com os docentes a fim de identificar necessidades de desenvolvimentos, individuais e em grupos, para

assuntos gerais ou específicos e, dessa forma, estabelecer um plano de desenvolvimento que venha ao encontro do MPN.

Mesmo que a atividade docente esteja alinhada ao objetivo central da organização e os docentes formem o maior grupo de colaboradores, outras pesquisas semelhantes, para outras ocupações, também poderão ser realizadas, para identificar as competências dos colaboradores bem como as competências esperadas pela organização, a fim de alinhar uma política única de desenvolvimento para seus colaboradores.

REFERÊNCIA

BATISTA, Fábio Ferreira. **Modelo de Gestão do Conhecimento para a administração pública brasileira: como implementar a Gestão do Conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão/Fábio Ferreira Batista.** – Brasília: Ipea, 2012.

BRASIL, Decreto nº 61.843, de 5 de dezembro de 1967, Aprova o Regulamento do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 dez. 1967.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRITO, Lydia Maria Pinto. **Gestão de Competências, Gestão do Conhecimento e Organizações de Aprendizagem** – instrumentos de apropriação pelo capital do saber do trabalhador. Pelotas: Cadernos de Educação | FaE/PPGE/UFPel [31]: 203 - 225, julho/dezembro 2008.

CAPANO, Geraldo; STEFFEN, Ivo. **A Evolução dos modelos de Gestão por Competência nas Empresas**, Boletim Técnico Senac: A Revista de Educação Profissional, Rio de Janeiro, v. 38, nº 2, maio/agosto 2012.

CARBONE, Pedro Paulo, et al. **Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento.** Rio de Janeiro: FGV, 2006.

CARBONE, Pedro Paulo; RUFFATO JUNIOR, Edgard. **O Sistema de Desenvolvimento Profissional e de Gestão por Competências do Banco do Brasil.** 2005.

CASTRO, Cláudio Moura, **A Prática da Pesquisa – 2ª ed**, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto. **Metodologia Científica – 6ª ed**, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DELUIZ, Neise. **A Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional**, Boletim Técnico Senac: A Revista de Educação Profissional, Rio de Janeiro, v. 22, nº 2, maio/agosto 1996.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2013.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. **Gestão Estratégica de Pessoas com foco em competências**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

FLEURY, Maria Tereza; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência, **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, 2001.

FLEURY, Maria Tereza; OLIVEIRA Jr, Moacir de Miranda. **Gestão Estratégica do Conhecimento – Integrando Aprendizagem, Conhecimento e Competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

GARVIN, David A. Construindo a Organização que aprende in **Gestão do Conhecimento / Harvard Business Review**; tradução Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GOMES, Heloisa Maria; MARINS, Hiloko Ogihara. **A Ação Docente na Educação Profissional**, São Paulo: Editora Senac/SP: 2003.

GUARNIERI, Maria Regina. **Aprendendo a Ensinar: o caminho nada suave da docência – 2ª ed.** Campinas: Autores Associados, 2005.

ISHIKURA, Yoko. **Gestão do Conhecimento e concorrência global**. In: NONAKA, I; TAKEUCHI, H. **Gestão do Conhecimento**. Porto Alegre. Bookman, 2008.

JUNQUEIRA, Gredson Ribeiro, **Gestão por Competências sem Mistérios: mapeamento de competências, planos de remuneração e avaliação de desempenho**. São Paulo: Baraúna, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica - 5. ed.** - São Paulo: Atlas 2003.

LEPSINGER, Richard; LUCIA, Anntoniette D. **The Art and Science of 360° Feedback**. San Francisco:John Wiley & Sons, Inc:2009.

MAGALHÃES, Rodrigo. **Fundamentos da Gestão do Conhecimento organizacional**. Lisboa: Edições Silabo, 2005.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirokata. **Criação de Conhecimento na Empresa**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Campus. 1997.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirokata. **Gestão do Conhecimento**. Porto alegre: Bookman, 2004.

PASHER, Edna; RONEN, Tuvya. The Role of Culture in a Successful Knowledge – Creating and Knowledge – Sharing Organization. In **The Complete Guide to Knowledge Management: a strategic plan to leverage your company's intellectual capital**. New Jersey: Hoboken, 2011. P. 47-68.

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: ArtMed, 2000.

PIMENTEL, Mariano; FUKS, Hugo. **Sistemas Colaborativos – Gestão do Conhecimento e Memória de Grupo**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2012.

POPPER, Karl. Raimund. **Conjecturas e Refutações**. Brasília: Editora da UnB. 1980.

PORTAL SENAC NACIONAL. INSTITUCIONAL. **HISTÓRIA**. Disponível em <<http://www.senac.br/institucional/senac/historia.aspx>>. Acesso em 20 dez 2014.

PORTAL SENAC NACIONAL. INSTITUCIONAL. **CATÁLOGO NACIONAL DE CURSOS**. Disponível em <<http://www.dn.senac.br/catalogo/eixos.html>>. Acesso em 06 set 2015.

PORTAL SENAC PARANÁ. **INSTITUCIONAL**. Disponível em <<http://www.pr.senac.br/institucional/>>. Acesso em 20 dez 2014.

PROEJA, **Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação Para Jovens** - PROEJA – Documento Base, Ministério da Educação, Brasília, 2007.

RICHARDSON, Roberto. Jarry, **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 2012.

RODGERS G.; LEE, E.; SWEPSTON L.; DAELE J. V., **La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009** - Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2009.

ROSSATTO, Maria Antonieta, **Gestão do Conhecimento: a busca da humanização, transparência, socialização e valorização do intangível**. Rio de Janeiro: Interciência, 2002.

RUIZ, João Alvaro. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2002.

SARACHO, José María. **Um Modelo General de Gestión por Competecias**, Santiago: RILEditores, 2005.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, jan./abr. 2007.

SCHIMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos. **Avaliação de ativos intangíveis**. São Paulo: Atlas, 2002.

SENAC. DN. **Modelo Pedagógico Nacional** – síntese. Rio de Janeiro: SENAC/DN, 2014.

SENAC. DN. **Referenciais para a educação profissional do Senac** /Maria Helena Barreto Gonçalves; Joana Botini; Beatriz Arruda de Araújo Pinheiro et al. Rio de Janeiro: SENAC/DFP/DI, 2004. 80 p.

SENAC PR. **Regimento escolar de cursos**, CEP 03-Maringá. Carina Bárbara de Oliveira Bechert *et al.* Curitiba: Senac/Diret, 2010.

SENAC. SC. **Nossa história é sua história: Senac em Santa Catarina**. Org. Janice da Silva Gonçalves. Florianópolis: SENAC/SC, 2014.

SENGE, Peter. **A Quinta Disciplina – A Arte e a Prática da Organização que Aprende – 29 ed.** Tradução – Gabriel Zide Neto, São Paulo: Best Seller 2013.

SVEIBY, Karl Erik. **A Nova Riqueza das Organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TERRA, José Cláudio; KRUGLIANSKAS, Isak. **Gestão do Conhecimento em pequenas e médias empresas.** Rio de Janeiro: Campus, 2003.

TIDD, Joe; BASSANT, John; PAVIT, Keith; tradução Elizamari Rodrigues Becker. **Gestão da Inovação 3.** Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

TOMLINSON, Harry. **Educational Leadership – Personal Growth for Professional Development,** London: SAGE Publications Ltd, 2004.

URIARTE JR, Filemon. A.; **Introduction to Knowledge Management.** Jakarta: Asea Foudation, 2008.

WILSON, Mark Alan, et al; **The Handbook of Work Analysis – The methods, systems, applications and science of work measurement in organizations.** New York:Taylor & Francis Group, 2012.

WITTACZIK, Lidiane Soares. **Educação Profissional no Brasil: Histórico.** E-Tech: Atualidades Tecnológicas para Competitividade Industrial, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 77-86, 1º. sem., 2008. 77

YOUNG, Ronald. **Asian Productivity Organization,** United Kingdom. 2010.

ZABALA, Antoni. **Como Aprender e Ensinar Competências** [recurso eletrônico] / Antoni Zabala, Laia Arnau; tradução: Carlos Henrique Lucas Lima; revisão técnica: Maria das Graças Souza Horn. – Porto Alegre: Penso, 2014. EPUB

**ANEXO A – PLANO DE CURSO DO CURSO TÉCNICO EM
ENFERMAGEM**

Plano de Curso

Nome do curso: Técnico em
Enfermagem

Tipo do Curso: Técnico

Eixo Tecnológico: Ambiente e Saúde

Segmento: Saúde

Ano: 2014



Autorizado pelo Conselho Regional do Senac _____ em ____/____/____, pela Portaria _____.

1. Identificação do Curso

Título do Curso: Técnico em Enfermagem **Eixo**

Tecnológico: Ambiente e Saúde **Segmento:** Saúde

Carga Horária: 1200

Estágio: 600

- **Carga Horária Total:** 1800

Código DN: 1572

Código CBO: 3222-05

2. Requisitos e Formas de Acesso

- **Requisitos de acesso:**

- Idade mínima: 18 anos
- Escolaridade: Cursando, no mínimo, o 2º ano do Ensino Médio.

- **Documentos exigidos para matrícula:**

- Documento de identidade;
- CPF;
- Comprovante de escolaridade;
- Comprovante de residência.

Quando a oferta deste curso ocorrer por meio de parceria, convênio ou acordo de cooperação com outras instituições, deverão ser incluídas neste item as especificações, caso existirem.

3. Justificativa e Objetivos

Conforme a Lei Federal nº 7.498/86, regulamentada pelo Decreto nº 94.406/87 que disciplina o exercício profissional da Enfermagem, as categorias de enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem estão, segundo o Conselho Federal de Enfermagem – COFEN, distribuídas nacionalmente da seguinte maneira: enfermeiros 429.552, técnicos 1.001.794 e auxiliares 755.394¹

¹ CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Brasil) [capturado em 23 dez. 2014]. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/>>

O crescimento populacional, o aumento da expectativa de vida, a maior conscientização da população com relação à prevenção de doenças e a crescente preocupação com a saúde e bem-estar dos brasileiros nas últimas décadas aumentaram a demanda por serviços públicos e privados de saúde. Para atender às necessidades da população, as políticas públicas de saúde estão cada vez mais voltadas à promoção, prevenção e assistência à saúde, o que contribui para a expansão da rede de atenção e para o aumento do número de leitos em hospitais.

Nesta perspectiva, amplia-se o mercado de trabalho para profissionais do segmento saúde, com destaque para a área de Enfermagem. A formação técnica de nível médio é promissora em termos de possibilidades de ingresso no mercado de trabalho. O número de profissionais técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem concentram quase 800 mil vínculos de trabalho formal². Apesar dos números apresentados, ainda há escassez de profissionais para o mercado, o que reforça a necessidade da oferta da habilitação profissional pelo Senac.

Nesse contexto, o Senac oferece o curso Técnico em Enfermagem com os seguintes objetivos:

- **Objetivo geral:**

Formar profissionais com competências para atuar e intervir em seu campo de trabalho, com foco em resultados.

- **Objetivos específicos:**

- Promover o desenvolvimento do aluno por meio de ações que articulem e mobilizem conhecimentos, habilidades, valores e atitudes de forma potencialmente criativa e que estimule o aprimoramento contínuo;
- Estimular, por meio de situações de aprendizagens, atitudes empreendedoras, sustentáveis e colaborativas nos alunos;
- Articular as competências do perfil profissional com projetos integradores e outras atividades laborais que estimulem a visão crítica e a tomada de decisão para resolução de problemas;
- Promover uma avaliação processual e formativa com base em indicadores das competências, que possibilitem a todos os envolvidos no processo educativo a verificação da aprendizagem;
- Incentivar a pesquisa como princípio pedagógico e para consolidação do domínio técnico-científico, utilizando recursos didáticos e bibliográficos.

4. Perfil Profissional de Conclusão

²ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE HOSPITAIS PRIVADOS (Brasil). **Ofício BSB nº 002/2014**. Resposta ao Ofício nº 57/2014 - 1 VPR - Redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais no setor de enfermagem. São Paulo, 11 jul. 2014 [capturado em 23 dez. 2014]. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/grupos-de-trabalho/54a-legislatura/grupo-de-trabalho-da-enfermagem-30hs-semanais/documentos/outros-documentos/OfcioANAHP.pdf>>.

O **Técnico em Enfermagem** presta assistência a indivíduos e grupos sociais, atuando na promoção, prevenção, recuperação e reabilitação dos processos saúde-doença em todo o ciclo vital, nos diferentes graus de complexidade do ambiente e gravidade do usuário.

Atua em hospitais, clínicas, ambulatórios, diferentes serviços e programas de saúde pública, unidades de pronto atendimento, consultórios, centros de educação infantil, escolas, instituições de longa permanência (ILP), além de realizar atendimentos *home care* e pré-hospitalares.

O Técnico em Enfermagem formado pelo Senac tem como pilares de sua atuação profissional a humanização do cuidado, a segurança do paciente e a postura profissional. Trabalha em equipe, interagindo com os demais profissionais de saúde e exerce suas atividades sob a supervisão do Enfermeiro.

O profissional habilitado pelo Senac tem como marcas formativas: domínio técnico- científico, visão crítica, atitude empreendedora, sustentável e colaborativa, com foco em resultados. Essas marcas reforçam o compromisso da Instituição com a formação integral do ser humano, considerando aspectos relacionados ao mundo do trabalho e ao exercício da cidadania. Essa perspectiva propicia o comprometimento do aluno com a qualidade do trabalho, o desenvolvimento de uma visão ampla e consciente sobre sua atuação profissional e sobre sua capacidade de transformação da sociedade.

A ocupação está situada no eixo tecnológico Ambiente e Saúde, cuja natureza é “cuidar” e pertence ao segmento de Saúde. No Brasil, o exercício profissional é regulamentado pelo Decreto nº 94.406/87 – Regulamentação da Lei nº 7.498/86.

A seguir estão as competências que compõem o perfil do curso de habilitação técnica em Enfermagem:

- Prestar primeiros socorros a vítimas de acidente ou mal súbito;
- Participar do planejamento e execução das ações educativas sobre promoção, prevenção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde;
- Participar do planejamento e organização da assistência em enfermagem;
- Prestar cuidados de enfermagem de higiene e conforto ao usuário;
- Administrar medicamentos, soluções e hemocomponentes;
- Coletar materiais biológicos e preparar o usuário para exames diagnósticos;
- Prestar assistência de enfermagem ao usuário na saúde mental;
- Prestar assistência de enfermagem à gestante, parto, puerpério e ao recém-nascido;
- Prestar assistência de enfermagem ao usuário no período perioperatório;
- Prestar assistência de enfermagem ao usuário em situações de urgência e emergência;
- Prestar assistência de enfermagem ao usuário em estado crítico de saúde.

O curso de habilitação técnica de nível médio em Enfermagem do Senac possibilita ao aluno a seguinte certificação intermediária:

- **Auxiliar de Enfermagem**

O Auxiliar de Enfermagem presta assistência a indivíduos e grupos sociais, atuando na promoção, prevenção, recuperação, reabilitação dos processos saúde-doença em todo o ciclo vital nos diferentes ambientes.

Atua em hospitais, clínicas, ambulatórios, diferentes serviços e programas de saúde pública, unidades de pronto atendimento, consultórios, centros de educação infantil, escolas, instituições de longa permanência (ILP), além de realizar atendimentos *home care* e pré-hospitalares.

O Auxiliar de Enfermagem formado pelo Senac tem como pilares de sua atuação profissional a humanização do cuidado, a segurança do paciente e a postura profissional. Trabalha em equipe, interagindo com os demais profissionais de saúde e exerce suas atividades sob a supervisão do Enfermeiro.

O profissional qualificado pelo Senac tem como marcas formativas: domínio técnico-científico, visão crítica, atitude empreendedora, sustentável e colaborativa, com foco em resultados. Essas marcas reforçam o compromisso da instituição com a formação integral do ser humano, considerando aspectos relacionados ao mundo do trabalho e ao exercício da cidadania. Essa perspectiva propicia o comprometimento do aluno com a qualidade do trabalho, o desenvolvimento de uma visão ampla e consciente sobre sua atuação profissional e sobre sua capacidade de transformação da sociedade.

A ocupação está situada no eixo tecnológico Ambiente e Saúde, cuja natureza é “cuidar” e pertence ao segmento de Saúde. No Brasil, o exercício profissional é regulamentado pelo Decreto nº 94.406/87 – Regulamentação da Lei nº 7.498/86.

A seguir estão as competências que compõem o perfil do curso de qualificação profissional técnica em **Auxiliar de Enfermagem**:

- Prestar primeiros socorros a vítimas de acidente ou mal súbito;
- Participar do planejamento e execução das ações educativas sobre promoção, prevenção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde;
- Participar do planejamento e organização da assistência em enfermagem;
- Prestar cuidados de enfermagem de higiene e conforto ao usuário;
- Administrar medicamentos, soluções e hemocomponentes;
- Coletar materiais biológicos e preparar o usuário para exames diagnósticos;
- Prestar assistência de enfermagem ao usuário na saúde mental;
- Prestar assistência de enfermagem à gestante, parto, puerpério e ao recém-nascido;
- Prestar assistência de enfermagem ao usuário no período perioperatório.

5. Organização Curricular

O modelo pedagógico nacional traz a competência para o ponto central do currículo dos cursos de Habilitação Profissional Técnica, sendo a competência a própria unidade curricular.

Unidades Curriculares		Carga horária	Pré-requisitos	
PROJETO INTEGRADOR TÉCNICO EM ENFERMAGEM	UC 13: Projeto Integrador - Auxiliar de Enfermagem (60 horas)	UC1: Prestar primeiros socorros a vítimas de acidente ou mal súbito.	48 horas	-
		UC2: Participar do planejamento e execução das ações educativas sobre promoção, prevenção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde.	108 horas	-
		UC3: Participar do planejamento e organização da assistência em enfermagem.	96 horas	-
		UC4: Estágio supervisionado – ações educativas e planejamento da assistência em enfermagem.	80 horas	UC2
		UC5: Prestar cuidados de enfermagem de higiene e conforto ao usuário.	132 horas	-
		UC6: Administrar medicamentos, soluções e hemocomponentes.	108 horas	-
		UC7: Coletar materiais biológicos e preparar o usuário para exames diagnósticos.	84 horas	-
		UC8: Prestar assistência de enfermagem ao usuário na saúde mental.	72 horas	-
		UC9: Estágio supervisionado – higiene e conforto, coleta de materiais biológicos e saúde mental.	140 horas	UC 5, UC 6 e UC 7
		UC10: Prestar assistência de enfermagem à gestante, parto, puerpério e ao recém-nascido.	108 horas	-
		UC11: Prestar assistência de enfermagem ao usuário no período perioperatório.	108 horas	-
		UC12: Estágio supervisionado – assistência à gestante, RN e período perioperatório.	180 horas	UC 9, UC 10 e UC 11
		UC14: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em situações de urgência e emergência.	120 horas	-

	UC 17: Projeto Integrador – Habilitação	UC15: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em estado crítico de saúde.	132 horas	-
		UC16: Estágio supervisionado – urgência, emergência e usuário em estado crítico.	200 horas	UC 9, UC 14 e UC 15
	Carga Horária Total		1116 horas	
	Carga Horária Projeto Integrador		84 horas	
	Carga Horária Estágio		600 horas	
	Carga Horária Total		1800 horas	

- **Correquisitos:**

- A UC 13 Projeto Integrador deve ser ofertada simultaneamente às Unidades Curriculares 1 à 12.
- A UC 17 Projeto Integrador deve ser ofertada simultaneamente às Unidades Curriculares 1 à 16.

- **5.1. Detalhamento das Unidades Curriculares:**

UC1: Prestar primeiros socorros a vítimas de acidente ou mal súbito.

Carga horária: 48 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Avalia a cena do acidente e a vítima, mobilizando recursos disponíveis para o atendimento; 4. Orienta a vítima com a finalidade de mantê-la calma, visando proporcionar segurança, de acordo com seu estado; 5. Realiza suporte básico de vida, de acordo com os protocolos internacionais, até a chegada do atendimento especializado.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primeiros socorros: conceitos e finalidade; • Cena do acidente: avaliação e características; • Proteção e segurança da vítima e do socorrista: EPIs, cena do acidente, contaminação; • Socorrista X profissional da saúde: diferenças na atuação; • Comunicação: contexto, emissor, receptor, canal, mensagem, ruídos na comunicação e <i>feedback</i>; • Recursos para o atendimento: tipos, recursos locais, materiais e equipamentos de proteção individual; • Serviços disponíveis para o atendimento emergencial: SAMU, UPA, Bombeiros; • Suporte básico de vida: conceito, manobra primária – CBA (Compressão, Boa ventilação e Abertura das vias aéreas) e protocolo; • DEA (Desfibrilação externa automática): finalidade, manuseio, manutenção e cuidados; • Situações de atendimento de primeiros socorros - conceitos e classificação: parada cardiorrespiratória, queimadura, choque elétrico, asfixia, engasgamento, afogamento, picada de animais peçonhentos, hemorragia, crise convulsiva, desmaio e vertigens, luxação, entorse, fraturas, reações alérgicas, intoxicações, envenenamentos, corpos estranhos no organismo, ferimentos;

- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): Conceito.

Habilidades

- Agir com prontidão;
- Analisar a cena do acidente;
- Comunicar-se de forma assertiva;
- Executar manobra de Heimlich;
- Executar manobras de reanimação cardíaca;
- Identificar a condição da vítima;
- Identificar PCR;
- Identificar prioridades durante o atendimento;
- Imobilizar a vítima;
- Mobilizar e transportar a vítima;
- Realizar bandagens;
- Utilizar o DEA.

Atitudes/Valores

- Atendimento humanizado à vítima e à família;
- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;

- **UC2: Participar do planejamento e execução das ações educativas sobre promoção, prevenção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde.**

Carga horária: 108 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Assiste ao usuário, controlando e acompanhando sinais vitais, medidas antropométricas e glicemia, conforme programas de saúde; 5. Utiliza os programas de Atenção à Saúde e normas vigentes nas ações educativas, considerando as particularidades dos níveis de atenção; 6. Orienta o usuário sobre medidas de promoção à saúde, conforme o planejamento; 7. Presta informações ao usuário, equipe e família, utilizando linguagem de acordo com as situações, de forma clara e precisa.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolução histórica da saúde no Brasil e a criação do Sistema Único de Saúde (SUS); • Sistema Único de Saúde (SUS): Lei nº 8.080/90, Lei nº 8.142/90 - conceito, princípios, estrutura, diretrizes, políticas e programas de saúde; • Níveis de Atenção à Saúde; • Conceito de saúde–doença, determinantes do processo saúde-doença e visão sistêmica da saúde; • Diferenças entre nomenclaturas: usuário, cliente e paciente; • Papéis dos profissionais da saúde nos programas do Ministério da Saúde; • Educação para saúde: conceito, processo educativo, métodos e técnicas utilizadas no trabalho educativo; • Comunicação: <ul style="list-style-type: none"> - verbal: oral e escrita; - não-verbal: gestual, expressão corporal, imagem pessoal e toque; - barreiras comunicacionais: pessoa com deficiência visual e auditiva, estrangeiros; • Segurança do Paciente: REBRAENSP (Rede Brasileira de Enfermagem e Segurança do Paciente), proposta, diretrizes, metas e aplicabilidade;

- Saneamento básico: saneamento do ar, da água, do lixo e dos locais de trabalho;
- Programa de Gerenciamento de Resíduos: definição, finalidade e legislação vigente;
- Programa Prevenção de Risco Ambiental: definição, finalidade e legislação vigente;
- Características gerais de Anatomia e Fisiologia dos sistemas cardiovascular, respiratório, nervoso, endócrino, tegumentar e reprodutor feminino e masculino;
- Microbiologia: bactérias, vírus, fungos, protozoários (ciclo de vida, meio de contaminação, medidas preventivas);
- Parasitologia: helmintos, platelmintos, nematelmintos, artrópodes (ciclo de vida, meio de contaminação, medidas preventivas);
- Imunologia: definição e sistema imunológico;
- Ciclo reprodutivo da mulher e do homem;
- Menarca à menopausa;
- Doenças transmissíveis: agente infeccioso, reservatório, período de transmissibilidade, sinais e sintomas, período de incubação, diagnóstico, complicações, ações preventivas, combate, controle e erradicação;
- Doenças crônicas não transmissíveis: hipertensão, diabetes, doenças respiratórias, câncer;
- Propriedades nutricionais dos alimentos:
 - energéticos, construtores e reguladores;
 - tipos de dieta: hipossódica, pastosa, líquida, específica para diabético, hipertenso, hiper e hipocalórica;
 - restrições alimentares;
- Desnutrição energético-proteica;
- Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
- Segurança do trabalhador:
 - biossegurança: definição, legislação, prevenção de infecções em profissionais da saúde;
 - tipos de acidentes de trabalho;
 - conceito e princípios de ergonomia;
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - cobertura vacinal dos profissionais de saúde;
 - importância da notificação dos acidentes;
 - tipos de Normas Regulamentadoras (NRs) aplicadas à saúde do trabalhador;
- Imunização: definição, finalidade, calendário vacinal, reações adversas, busca ativa, campanhas;

- Imunobiológicos: controle, estoque, armazenamento, rede de frio e transporte;
- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde):
 - princípios, diretrizes e métodos;
 - protagonismo;
 - equipe transdisciplinar de referência e de apoio matricial;
 - clínica ampliada;
 - redes de atenção

- **Habilidades**

- Aferir glicemia capilar;
- Aferir peso e altura;
- Aferir pressão arterial;
- Aferir temperatura, pulso e respiração;
- Coletar dados para subsidiar ações educativas;
- Comunicar-se de forma clara e adequada para compreensão do usuário;
- Higienizar as mãos;
- Manusear, armazenar, conservar e transportar imunobiológicos;
- Preencher formulários de notificação compulsória;
- Realizar anotação de enfermagem;
- Utilizar ferramentas básicas de informática nos diversos processos de trabalho.

- **Atitudes/Valores**

- Atendimento humanizado à vítima e família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Uso racional da água, energia e materiais;
- Destinação consciente de resíduos produzidos durante o atendimento;
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e da família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- UC3: Participar do planejamento e organização da assistência em enfermagem.

Carga horária: 96 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Auxilia na elaboração do plano de cuidado; conforme a necessidade do usuário; 5. Acompanha as ações planejadas por meio do controle dos registros de prontuário, da prescrição médica e de enfermagem, considerando a necessidade de replanejamento das ações; 6. Sistematiza a organização do trabalho, considerando o plano de cuidado e a prescrição médica para atender as necessidades do usuário.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • História da enfermagem: evolução histórica no mundo e no Brasil; • Hospital: história, classificação e tipos; • Lei do exercício profissional; • Código de ética: definição, finalidade e aplicabilidade; • Conselhos de classe e órgãos colegiados: COFEN, CORENs e ABEN; • Teorias da enfermagem: conceitos, tipos, aplicabilidade; • Sistematização da Assistência de Enfermagem – SAE; • Organização, estrutura e o funcionamento da Enfermagem nas instituições de saúde pública e privada: hospitais, clínicas, ambulatórios e unidades básicas de saúde; • Escalas de serviço: finalidade e tipos; • Indicadores de qualidade na assistência: finalidades e aplicabilidade; • Protocolos, manuais, POPs: definição e aplicabilidade; • Serviço de controle de Infecção Hospitalar - finalidade, aplicabilidade e CCIH; • Comunicação: <ul style="list-style-type: none"> - equipe de trabalho; - registros de enfermagem : finalidade, aspectos legais e critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);

- checagem dos procedimentos;
 - prontuários: tipos, aspectos legais, finalidade, estrutura e equipe multiprofissional de saúde;
 - trocas de plantão;
 - terminologias na saúde;
 - relatórios: tipo assistencial (anotação da enfermagem, evolução de enfermagem, gráficos e sinais gráficos), tipo administrativo;
 - noções de informática – Word e Excel
 - negociação e mediação de conflitos
 - Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - segurança do paciente: protocolos da instituição
 - Planejamento de carreira: mundo do trabalho, formas de inserção no mercado de trabalho (formas de contratação), marketing e apresentação pessoal, preparação de currículos, entrevista de emprego;
 - Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde):
 - princípios, diretrizes e métodos;
 - transversalidade;
 - atenção e gestão;
 - tríplice inclusão.
 - Estabelecimentos de saúde: tipos e classificação.
 - Especialidades médicas: tipos e classificações.
- **Habilidades**
- Interpretar a prescrição de enfermagem;
 - Organizar a rotina de trabalho;
 - Preencher formulários;
 - Registrar ocorrências e serviços realizados;
 - Utilizar ferramentas básicas de informática nos processos de trabalho;
- **Atitudes/Valores**
- Atitude colaborativa e humanizada com a equipe de trabalho;
 - Empatia nas relações interpessoais;
 - Flexibilidade nas situações adversas;
 - Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
 - Proatividade e criatividade na resolução de problemas;

- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- **UC4: Estágio Supervisionado – ações educativas e planejamento da assistência em enfermagem.**

Carga horária: 80 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none">1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização;2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras;3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde;4. Cumpre o compromisso assumido no prazo determinado, respeitando as normas do estabelecimento;5. Elabora os relatórios que apresentam os resultados do estágio com coerência e coesão, posicionando-se a partir da visão crítica e do fazer profissional no segmento de atuação;6. Realiza o estágio conforme o plano de atividades, demonstrando comprometimento com a prática profissional.

- UC5: Prestar cuidados de enfermagem de higiene e conforto ao usuário.

Carga horária: 132 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Prepara o ambiente para receber e acomodar o usuário, conforme seu estado de saúde; 5. Realiza diferentes tipos de banho, higiene íntima, oral e do couro cabeludo, considerando o ciclo vital e o estado de saúde do usuário; 6. Instala oxigenoterapia, de acordo com a prescrição médica; 7. Transfere usuário da cadeira de rodas, maca e cama, de acordo com sua necessidade e protocolo da instituição; 8. Instala dieta enteral, considerando prescrição médica e selecionando diferentes tecnologias; 9. Realiza mobilização do usuário para manter a dinâmica corporal, de acordo com prescrição de enfermagem e médica; 10. Avalia a dor com abordagem humanizada, conforme escala preconizada pela instituição; 11. Realiza procedimentos de calor e frio, considerando a necessidade do usuário, a prescrição médica e de enfermagem; 12. Realizar curativos superficiais simples, considerando as necessidades do usuário, prescrição e protocolos da instituição; 13. Prepara o corpo pós-morte, respeitando os aspectos religiosos e culturais.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Higiene e conforto: conceito, finalidade e tipos; • Noções das necessidades humanas básicas afetadas em todo ciclo vital - teoria de Wanda Horta, • Atendimento hospitalar X domiciliar: diferenças; • Cuidados paliativos: conceito e finalidade; • Eutanásia e distanásia: conceitos e diferenças; • Finitude e morte: conceitos; • Cuidados pós-morte: preparo do corpo, aspectos legais e éticos;

- Lesões de pele: classificação das feridas, processo de cicatrização, tecnologias em curativos;
- Úlceras por pressão: definição, causas, estágios, tratamento, prevenção e protocolo, de acordo com o Ministério da Saúde;
- Calor e frio: definição, finalidade, diferenças, tipos;
- Segurança do paciente: protocolos de identificação e prevenção de quedas;
- Comunicação:
 - registros de enfermagem: finalidade, aspectos legais e critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
 - prontuários: tipos, aspectos legais, finalidade, estrutura e equipe multiprofissional de saúde;
- Alimentação por sondas: finalidade e aplicabilidade;
- Dor como 5º sinal vital: escala de dor;
- Oxigenoterapia: definição, meios de administração de oxigênio, tipos de dispositivos, rede de gases;
- Tecnologias: materiais, equipamentos aplicados aos cuidados básicos de enfermagem;
- Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
- Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais pérfurocortantes;
 - ergonomia;
- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): Escuta ativa e acolhimento.
- Características gerais de Anatomia e Fisiologia dos Sistemas Tegumentar, Muscular e Esquelético.

- **Habilidades**

- Aplicar calor e frio;
- Arrumar a cama;
- Aspirar boca, nariz e traqueostomia;
- Calçar luva estéril;
- Colocar e retirar comadre e papagaio;
- Instalar alimentação por sonda enteral;
- Instalar cateter de oxigênio;
- Higienizar as mãos;

- Realizar a troca e higiene da bolsa de colostomia;
- Realizar banho no leito;
- Realizar enfaixamento;
- Realizar higiene oral, íntima e couro cabeludo;
- Realizar massagem de conforto;
- Realizar mudanças de decúbito;
- Realizar passagem de plantão;
- Registrar ações de enfermagem;
- Selecionar materiais para cada tipo de procedimento;
- Transportar o usuário.

Atitudes/Valores

- Atendimento humanizado ao usuário e família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- **UC6: Administrar medicamentos, soluções e hemocomponentes.**

Carga horária: 108 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Organiza os recursos necessários para aplicação de medicamentos pelas diversas vias, considerando a prescrição médica e as características do usuário; 5. Realiza cálculos matemáticos para o preparo de medicação, gotejamento de soro, transformação de soluções, diluição e rediluição de medicamentos, de acordo com a prescrição médica; 6. Aplica medicamentos pelas diversas vias e fluidoterapia de forma segura, de acordo com a prescrição médica; 7. Identifica no usuário reações adversas a medicamentos e hemocomponentes, a partir de sinais e sintomas; <p>8. Descarta os resíduos, atendendo protocolos institucionais e legislação vigente para minimizar riscos.</p>

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Farmacologia: <ul style="list-style-type: none"> - conceitos fundamentais da farmacologia nos diversos sistemas orgânicos, relação terapêutica e segurança do paciente; - farmacocinética e farmacodinâmica: definição e finalidade; - grupos farmacológicos; - princípios ativos; - fórmula e forma farmacêutica; - ação dos medicamentos (local, sistêmica, entre outros); - nomenclatura dos medicamentos (nome comercial e princípio ativo); - dosagem dos medicamentos (fatores que modificam as dosagens); - interações medicamentosas; • Administração de medicamentos pelas vias oral, tópica, vaginal, retal, endovenosa, subcutânea, intramuscular, sublingual, intradérmica, auricular, ocular, inalatória; • Segurança do paciente: medidas de segurança na administração de medicamentos;

- Limites entre a atuação dos profissionais da farmácia e enfermagem;
 - Cálculos aplicados ao preparo e administração de medicamentos: operações matemáticas básicas (adição, subtração, divisão, multiplicação, porcentagem, regra de três simples e conversão de unidades);
 - Sistema ABO e Rh;
 - Reações pré e pós-transfusionais;
 - Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
 - Comunicação:
 - registros de enfermagem: finalidade, aspectos legais, critérios norteadores das anotações (organização,confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
 - prontuários: tipos, aspectos legais, finalidade, estrutura e equipe multiprofissional de saúde;
 - Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): ambiência;
 - Anatomia e fisiologia do sistema tegumentar, muscular esquelético e vascular;
 - Principais acessos venosos periféricos;
 - Principais músculos para injeção intramuscular.
- **Habilidades**
- Aplicar injeções: IM, SC, ID e EV;
 - Controlar gotejamento de soro;
 - Interpretar prescrição médica;
 - Higienizar as mãos;
 - Preparar e instalar soro;
 - Realizar checagem na prescrição de enfermagem;
 - Realizar inalação;
 - Realizar punção venosa periférica;
 - Selecionar materiais necessários e disponíveis.
- **Atitudes/Valores**
- Atendimento humanizado ao usuário e família;
 - Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;

- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário;
- Respeito ao limite da atuação profissional.

- **UC7: Coletar materiais biológicos e preparar o usuário para exames diagnósticos.**

Carga horária: 84 horas

Indicadores

1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização;
2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras;
3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde;
4. Identifica o exame solicitado, de acordo com a nomenclatura utilizada em prescrições médicas e formulários de solicitação de exame;
5. Orienta o usuário sobre as medidas a serem adotadas para a realização dos diferentes tipos de exames laboratoriais e diagnósticos, conforme os protocolos da instituição;
6. Prepara o usuário, de acordo com os procedimentos necessários para a realização do exame solicitado;
7. Colhe sangue, urina, fezes e secreções, de acordo com a necessidade do exame e protocolo da instituição;
8. Punciona veia periférica, de acordo com protocolos da instituição;
9. Acondiciona e encaminha o material coletado, de acordo com protocolos e normas de segurança;
10. Descarta os resíduos, atendendo protocolos institucionais e legislação vigente para minimizar riscos.

Elementos da Competência

Conhecimentos

- Tecnologias disponíveis: tipos de tubos e frascos, dispositivos de punção venosa e equipamentos;
- Material biológico: definição e finalidade;
- Exames diagnósticos:
 - finalidade;
 - tipos: imagem, análises clínicas, entre outros;
 - terminologia dos exames solicitados: siglas e correlação com o nome do exame;
 - coleta de material biológico: amostras tipo sangue, fezes, urina, secreção, entre outros;
- Preparo: orientações, posições, administração de contraste oral e parenteral (tipos, dosagens, segurança do paciente, sinais e sintomas de reações);
- Riscos pré-analíticos nas coletas;
- Acondicionamento e transporte de materiais biológicos;

- Limites da atuação profissional na coleta de sangue;
- Medidas de biossegurança e práticas de segurança para o usuário;
- Rede venosa;
- Locais de punção venosa;
- Anatomia e fisiologia dos sistemas: vascular, sanguíneo, gastrointestinal, renal, urinário e vascular;
- Segurança do paciente: protocolos;
- Comunicação:
 - registros de enfermagem: finalidade, aspectos legais, critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
 - prontuários: tipos, aspectos legais, finalidade, estrutura e equipe multiprofissional de saúde;
- Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
- Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - ergonomia;
- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): acolhimento e ambiência.

- **Habilidades**

- Coletar secreção;
- Coletar urina conforme tipo de exame;
- Higienizar as mãos;
- Orientar o usuário para auto coleta de urina e fezes;
- Posicionar o usuário de acordo com o exame solicitado;
- Puncionar a veia periférica.

- **Atitudes/Valores**

- Atendimento humanizado ao usuário e à família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;
- Flexibilidade nas situações adversas;

- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- **UC8: Prestar assistência de enfermagem ao usuário na saúde mental.**
Carga horária: 72 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Participa no desenvolvimento do projeto terapêutico, de acordo com as necessidades do usuário; 5. Realiza procedimentos de contenção física, de acordo com as intercorrências; 6. Utiliza comunicação terapêutica como recurso para vínculo com usuário, de acordo com o seu quadro clínico; 7. Administra psicofármacos pelas diversas vias, de forma segura e de acordo com a prescrição médica.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolução histórica da saúde mental e da psiquiatria no Brasil; • Políticas de saúde relativas à saúde mental; • Noções básicas de psicologia: <ul style="list-style-type: none"> - teorias da personalidade; - formação da identidade; - desenvolvimento psicosssexual; - afetividade humana; • Relação entre qualidade de vida e doenças ocupacionais na enfermagem; • Farmacocinética e farmacodinâmica: <ul style="list-style-type: none"> - psicofármacos; - princípios ativos e interações medicamentosas entre psicofármacos; - fármacos utilizados para tratamento de transtornos mentais: ação e efeitos dos medicamentos; - nomenclatura dos psicofármacos: nome comercial e princípio ativo; - dosagem dos psicofármacos: fatores que modificam as dosagens; • Tipos de drogas (lícitas e ilícitas) e efeitos no organismo; • Acompanhamento, reintegração e tratamento de indivíduos com sofrimento psíquico: conceito, finalidade e serviços de atendimento;

- Instituições de saúde mental: CAPS, hospital dia, hospital psiquiátrico, ambulatório de saúde mental;
- Transtornos mentais: tipos, etiologia, sinais e sintomas;
- Autocuidado da equipe multiprofissional: situações enfrentadas pelo profissional na prestação de assistência de enfermagem em saúde, tais como medo, estresse e angústia;
- A relação família/usuário com equipe multidisciplinar de saúde;
- Segurança do paciente: protocolos;
- Comunicação terapêutica: abordagem à pessoa com transtorno mental;
- Comunicação:
 - registro de enfermagem: finalidade, aspectos legais, critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
- Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
- Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - ergonomia;
- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): projeto terapêutico singular.

- **Habilidades**

- Comunicar-se estabelecendo vínculo com usuário e família ou responsável;
- Higienizar as mãos;
- Ler e interpretar prescrição de enfermagem, médica e demais relatórios;
- Observar comportamentos, reações, sinais e sintomas no usuário;
- Realizar contenção;
- Realizar registros de enfermagem.

- **Atitudes/Valores**

- Atendimento humanizado ao usuário e família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Comprometimento com o cuidado prestado;

- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família;
- Trabalho em equipe no planejamento e execução do plano de cuidado individual.

- **UC9: Estágio Supervisionado – higiene e conforto, coleta de materiais biológicos e saúde mental.**

Carga horária: 140 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none">1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização;2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras;3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde;4. Cumpre o compromisso assumido no prazo determinado, respeitando as normas do estabelecimento;5. Elabora relatórios que apresentam os resultados do estágio com coerência e coesão, posicionando-se a partir da visão crítica e do fazer profissional no segmento de atuação;6. Realiza o estágio conforme o plano de atividades, demonstrando comprometimento com a prática profissional.

- **UC10: Prestar assistência de enfermagem à gestante, parto, puerpério e ao recém-nascido.**

Carga horária: 108 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Orienta a mulher (gestante e puérpera) sobre os hábitos de gestação saudável, mudanças fisiológicas do corpo, aleitamento materno e cuidados ao RN, segundo programas do ministério da saúde; 5. Manuseia equipamentos específicos do berçário e centro obstétrico, de acordo com o protocolo da instituição na prestação de cuidados ao RN; 6. Presta cuidados de enfermagem ao recém-nascido na sala de parto e no berçário, considerando protocolos da instituição e a condição fisiológica do RN; 7. Presta cuidados à mulher no pré-parto e puerpério, de acordo com a prescrição de enfermagem e médica; 8. Prepara e circula a sala de parto com instrumental e equipamentos, provendo os recursos necessários para o procedimento.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceitos e estrutura da maternidade, alojamento conjunto, centro obstétrico e banco de leite; • Ginecologia e obstetrícia: história, definição e fundamentos; • Sinais e sintomas da gestação; • Transformações do corpo da mulher grávida; • Anatomia e fisiologia das mamas; • Pré-natal, realização de exames laboratoriais e vacinação; • Complicações mamárias: mastite, ingurgitamento mamário, fissuras mamárias, abscessos, nódulos mamários; • Tempo gestacional; • Alterações emocionais da gestação: depressão pré e pós-parto; • Complicações da gestação: aborto, diabetes gestacional, hipertensão gravídica, descolamento prematuro de placenta, grávida com câncer, entre outros;

- Sinais de trabalho de parto e assistência de enfermagem à parturiente no período puerperal mediato, imediato e tardio;
- Característica dos lóquios;
- Morfologia fetal (do embrião ao feto);
- Tipos de parto;
- Binômio mãe-filho;
- Alojamento conjunto x berçário;
- Tecnologias aplicadas ao centro obstétrico e berçário;
- Classificação do recém-nascido: termo, pré-termo e pós-termo;
- Fisiologia e características do recém-nascido;
- Conceito e finalidades: teste do pezinho, auditivo (orelha) e oftalmológico (reflexo córneo-palpebral);
- Farmacologia:
 - tipos de anestésias;
 - dosagem dos medicamentos (fatores que modificam as dosagens);
 - interações medicamentosas;
- Administração de medicamentos pelas vias oral, tópica, vaginal, retal, endovenosa, subcutânea, intramuscular, sublingual, intradérmica, auricular, ocular, inalatória;
- Segurança do paciente: protocolos;
- Comunicação:
 - registro de enfermagem: finalidade, aspectos legais, critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
- Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
- Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - ergonomia;
- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): assistência humanizada.
- Fisiopatologia das principais doenças ginecológicas;
- Anatomia e fisiologia dos sistemas reprodutor feminino e masculino.

- **Habilidades**

- Aplicar injeção IM;

- Aspirar boca e nariz;
- Auxiliar a puérpera na amamentação;
- Comunicar-se com a mãe e família de forma clara;
- Higienizar o coto umbilical;
- Instilar solução ocular;
- Higienizar as mãos;
- Mensurar peso, altura, circunferência cefálica, abdominal e torácica;
- Realizar anotações de enfermagem;
- Realizar banho e higiene no RN;
- Realizar Teste do Pezinho.

Atitudes/Valores

- Atendimento humanizado ao usuário e família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- UC11: Prestar assistência de enfermagem ao usuário no período perioperatório.

Carga horária: 108 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Prepara o usuário no pré-operatório, conforme prescrição médica, protocolo da instituição de saúde e especificidade da cirurgia; 5. Prepara e circula a sala para o ato cirúrgico, provendo os recursos necessários para o procedimento, conforme protocolo da instituição; 6. Monitora o usuário durante a recuperação anestésica, por meio de diferentes tecnologias para checar o restabelecimento dos parâmetros vitais; 7. Transfere o usuário entre os períodos cirúrgicos, adotando medidas de segurança ocupacional e do usuário; 8. Presta cuidados de enfermagem no período pós-operatório imediato e tardio, conforme condição de saúde do usuário e protocolo da instituição; <p>9. Limpa e descontamina os diversos tipos de materiais e superfícies, de acordo com as normas de biossegurança.</p>

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrutura, organização e rotinas da Clínica Cirúrgica, do Centro Cirúrgico, da Recuperação Anestésica e da Central de Material e Esterilização; • Características do período perioperatório; • Insumos, materiais e equipamentos utilizados no período perioperatório; • Tipos de exames realizados no período pré-operatório (risco cirúrgico); • Preparo do usuário para diferentes tipos de cirurgia; • Tipos de cirurgias: classificação e indicações; • Complicações nos períodos trans e pós-operatório; • Terminologias cirúrgicas; • Farmacologia: <ul style="list-style-type: none"> - tipos de anestésias; - dosagem dos medicamentos (fatores que modificam as dosagens); - interações medicamentosas; • Administração de medicamentos pelas vias oral, tópica, vaginal, retal,

endovenosa, subcutânea, intramuscular, sublingual, intradérmica, auricular, ocular e inalatória;

- Tipos de posições cirúrgicas;
- Feridas cirúrgicas: tipos, características, fases do processo, fatores que interferem na cicatrização e complicações;
- Curativos cirúrgicos: tipos, finalidade, tecnologias disponíveis;
- Calor e frio: definição, finalidade, tipos e diferenças;
- Tempos cirúrgicos: diérese, prensão, hemostasia, exposição, sutura;
- Tipos de fios cirúrgicos;
- Instrumental e material especial para cada tempo cirúrgico;
- Métodos de esterilização;
- Processo de limpeza/desinfecção: conceitos e normas técnicas de descontaminação, limpeza e desinfecção;
- Segurança do paciente: protocolos e Cirurgia Segura – *Time out*;
- Drenos, cateteres e sondas: tipos e finalidades;
- Comunicação:
 - registro de enfermagem: finalidade, aspectos legais, critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
- Degermação das mãos: finalidade, materiais e soluções utilizadas;
- Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - ergonomia;
- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): assistência humanizada.
- Tipos de parlamentação.

- **Habilidades**

- Aplicar calor e frio;
- Arrumar cama de operado;
- Calçar luva estéril;
- Descontaminar, limpar, esterilizar ou desinfetar e armazenar diversos tipos de materiais;
- Dobrar campos e capotes cirúrgicos;
- Higienizar as mãos;

- Manusear de drenos, catéteres e sondas;
- Posicionar o paciente na mesa cirúrgica;
- Preencher formulários;
- Preparar caixas cirúrgicas;
- Realizar anotações de enfermagem;
- Realizar curativos cirúrgicos;
- Realizar degermação das mãos;
- Realizar e auxiliar na paramentação cirúrgica;
- Realizar tricotomia;
- Separar materiais e insumos para os diferentes tipos de cirurgias;
- Transferir paciente mesa cirúrgica/maca/cama.

Atitudes/Valores

- Atendimento humanizado ao usuário e família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- **UC12: Estágio Supervisionado – assistência à gestante, RN e período perioperatório.**

Carga horária: 180 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none">1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização;2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras;3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde;4. Cumpre o compromisso assumido no prazo determinado, respeitando as normas do estabelecimento;5. Elabora relatórios que apresentam os resultados do estágio com coerência e coesão, posicionando-se a partir da visão crítica e do fazer profissional no segmento de atuação;6. Realiza o estágio conforme o plano de atividades, demonstrando comprometimento com a prática profissional.

- **UC14: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em situações de urgência e emergência.**

Carga horária: 120 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Realiza exames de eletrocardiograma, de acordo com as tecnologias disponíveis; 5. Instrumenta pequenos procedimentos, selecionando os recursos necessários e de acordo com a situação de urgência e emergência; 6. Prepara o carro de emergência e diferentes equipamentos, de acordo com o protocolo da instituição; 7. Monitora o usuário para checar alterações que possam indicar sinais de agravo, utilizando diferentes tecnologias; 8. Realiza atendimento em situações de parada cardíaca, de acordo com protocolo da AHA (<i>American Heart Association</i>); 9. Aplica medicamentos pelas diversas vias e fluidoterapia de forma segura, de acordo com a prescrição médica; 10. Identifica no usuário reações adversas a medicamentos e hemocomponentes, a partir de sinais e sintomas; 11. Avalia a dor com abordagem humanizada, conforme escala preconizada pela instituição.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urgência e emergência: definição, finalidade e diferenças; • Situações de urgências e emergências: <ul style="list-style-type: none"> - fisiopatologia, tratamentos e cuidados de enfermagem; - choque hipovolêmico, cardiogênico, metabólico, entre outros; - neurológicas: síncope, convulsão, coma; - cardiovasculares: parada cardíaco-respiratória, IAM, <i>angina pectoris</i>, edema agudo do pulmão, arritmias e Acidente Vascular Cerebral; - respiratórias: insuficiência respiratória aguda, crise asmática; - metabólicas: comas metabólicos, hiperglicemia, cetoacidose diabética e hipoglicemia; - urológicas: retenção urinária e cólica renal

- gastrointestinais: hemorragias digestivas;
- politraumatismos;
- intoxicações graves e anafilaxia;
- abdome agudo;
- queimaduras;
- Estrutura física e organização das equipes de urgência e emergência;
- Tipos de atendimentos de urgência e emergência: pré hospitalar, hospitalar, UPAs e UBSs;
- Classificação de risco em pronto-socorro: protocolos;
- Unidade do usuário em urgência e emergência;
- Eletrocardiógrafo: finalidade, tipos e técnicas;
- Suporte avançado de vida: conceito, diferenças entre os protocolos de atendimento básico e avançado;
- Atribuições da equipe médica e de enfermagem e distribuição das tarefas no atendimento pré, intra e pós-reanimação;
- Desfibriladores: tipos e técnicas de utilização;
- Carro de emergência: organização, principais materiais, equipamentos, medicamentos;
- Farmacologia:
 - farmacodinâmica e farmacocinética: drogas vasoativas, sedativas, analgésicas;
 - ação dos medicamentos: local, sistêmica, entre outros;
 - nomenclatura dos medicamentos (nome comercial e princípio ativo);
 - dosagem dos medicamentos (fatores que modificam as dosagens);
 - interações medicamentosas;
- Administração de medicamentos pelas vias oral, tópica, vaginal, retal, endovenosa, subcutânea, intramuscular, sublingual, intradérmica, auricular, ocular e inalatória;
- Dor como 5º sinal vital: escala de dor;
- Segurança do paciente: protocolos;
- Comunicação:
 - registro de enfermagem:
 - finalidade, aspectos legais, critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
- Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
- Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;

- ergonomia;

- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): assistência humanizada.

Habilidades

- Identificar situações de parada cardiorrespiratória;
- Higienizar as mãos;
- Montar mesa cirúrgica;
- Realizar anotações de enfermagem;
- Realizar desfibrilação;
- Realizar ECG;
- Realizar manobras de ressuscitação;
- Interpretar prescrição médica.

Atitudes/Valores

- Atendimento humanizado ao usuário e família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- **UC15: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em estado crítico de saúde.**

Carga horária: 132 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização; 2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras; 3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde; 4. Prepara o ambiente para receber e acomodar o usuário, conforme seu estado de saúde; 5. Monitora o usuário para checar alterações que possam indicar sinais de agravo, utilizando diferentes tecnologias; 6. Realiza a aspiração de cânula orotraqueal, considerando as especificidades do procedimento e protocolo da instituição; 7. Manipula diferentes tipos de cateteres, de acordo com o protocolo da instituição; 8. Aplica medicamentos pelas diversas vias e fluidoterapia de forma segura, de acordo com a prescrição médica; 9. Identifica no usuário reações adversas a medicamentos e hemocomponentes, a partir de sinais e sintomas; 10. Avalia a dor com abordagem humanizada, conforme escala preconizada pela instituição.

Elementos da Competência
<p>Conhecimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oncologia: conceito, tratamentos, métodos diagnósticos; • Quimioterápicos: tipos, medidas de segurança, finalidade, indicações, reações adversas; • Hemodiálise: definições, finalidade, tipos, tecnologias, equipamentos, tratamento, cuidados de enfermagem; • Nutrição parental: finalidades, indicações, acessos, tipos e cuidados de enfermagem; • Neonatologia: definições, fisiopatologia das principais doenças neonatais, cuidados de enfermagem e tratamentos; • Desequilíbrio hidroeletrólítico e desequilíbrio acidobásico: conceito e tratamento; • Monitorização da pressão arterial: invasiva e não invasiva; • Pressão venosa central: finalidade, mensuração;

- Diálise peritoneal: finalidade, tipos e catéteres;
- Arritmia cardíaca: conceito, tipos e tratamento;
- Marcapasso: finalidade e tipos;
- Desfibrilação elétrica: finalidade e tipos;
- Ventilação mecânica: finalidade e tipos de equipamentos;
- Dor como 5º sinal vital: escala de dor;
- Farmacologia:
 - farmacodinâmica e farmacocinética: drogas vasoativas, sedativas, analgésicas;
 - ação dos medicamentos: local, sistêmica, entre outros;
 - Nomenclatura dos medicamentos (nome comercial e princípio ativo);
 - dosagem dos medicamentos (fatores que modificam as dosagens);
 - interações medicamentosas;
- Administração de medicamentos pelas vias oral, tópica, vaginal, retal, endovenosa, subcutânea, intramuscular, sublingual, intradérmica, auricular, ocular e inalatória;
- Morte cerebral: normas legais, manejo familiar, métodos confirmatórios e doação de órgãos;
- Segurança do paciente: protocolos;
- Tipos de comunicação:
 - verbal: oral e escrita;
 - não-verbal: gestual, expressão corporal, imagem pessoal e toque;
 - barreiras comunicacionais: pessoa com deficiência visual e auditiva, estrangeiros;
- Comunicação:
 - registro de enfermagem: finalidade, aspectos legais, critérios norteadores das anotações (organização, confidencialidade, concisão, precisão, eficácia e atualização);
 - checagem dos procedimentos;
- Higienização das mãos: tipos, conceitos, finalidades e orientações do Ministério da Saúde;
- Segurança do trabalhador:
 - procedimentos e equipamentos de proteção: classificação, tipos e aplicabilidade dos EPIs e EPCs;
 - manipulação e descarte de materiais perfurocortantes;
 - ergonomia;
- Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde): assistência humanizada.

- **Habilidades**

- Aspirar cânula orotraqueal;
- Identificar as arritmias cardíacas;
- Manipular diferentes tipos de cateteres;
- Mensurar PVC;
- Realizar anotações de enfermagem;
- Realizar registros: balanço hídrico.

Atitudes/Valores

- Atendimento humanizado ao usuário e família;
- Atitude colaborativa com a equipe de trabalho, usuário e família;
- Destinação consciente dos resíduos produzidos durante o atendimento;
- Comprometimento com o cuidado prestado;
- Flexibilidade nas situações adversas;
- Iniciativa na organização das atividades do trabalho;
- Proatividade e criatividade na resolução de problemas;
- Respeito à privacidade e aos valores morais, culturais e religiosos do usuário e família;
- Respeito ao limite da atuação profissional;
- Sigilo e respeito às informações e condições do usuário e família.

- **UC16: Estágio Supervisionado – urgência, emergência e usuário em estado crítico.**

Carga horária: 200 horas

Indicadores
<ol style="list-style-type: none">1. Presta assistência ao usuário de forma humanizada, considerando a Política Nacional de Humanização;2. Utiliza medidas de proteção individual e coletiva, conforme orientações das normas regulamentadoras;3. Registra as atividades realizadas, conforme normas da instituição de saúde;4. Cumpre o compromisso assumido no prazo determinado, respeitando as normas do estabelecimento;5. Elabora relatórios que apresentam os resultados do estágio com coerência e coesão, posicionando-se a partir da visão crítica e do fazer profissional no segmento de atuação;6. Realiza o estágio conforme o plano de atividades, demonstrando comprometimento com a prática profissional.

- **UCs 13 e 17: Projeto Integrador**

Carga horária: 84 horas

O Projeto Integrador é uma Unidade Curricular de Natureza Diferenciada, baseada na metodologia de ação-reflexão-ação, que se constitui na proposição de situações desafiadoras a serem cumpridas pelo aluno. Esta unidade curricular é obrigatória nos cursos de Aprendizagem Profissional Comercial, Qualificação Profissional, Habilitação Técnica e respectivas certificações intermediárias.

O planejamento e execução do Projeto Integrador propiciam a articulação das competências previstas no perfil profissional de conclusão do curso, pois apresenta ao aluno situações que estimulam o seu desenvolvimento profissional ao ter que decidir, opinar e debater com o grupo a resolução de problemas a partir do tema gerador.

Durante a realização do Projeto, portanto, o aluno poderá demonstrar sua atuação profissional pautada pelas marcas formativas do Senac, uma vez que permite o trabalho em equipe e o exercício da ética, da responsabilidade social e da atitude empreendedora.

O Projeto Integrador prevê:

- articulação das competências do curso, com foco no desenvolvimento do perfil profissional de conclusão;
- criação de estratégias para a solução de um problema ou de uma fonte geradora de problemas relacionada à prática profissional;
- desenvolvimento de atividades em grupos realizadas pelos alunos, de maneira autônoma e responsável;
- geração de novas aprendizagens ao longo do processo;
- planejamento integrado entre todos os docentes do curso;
- compromisso dos docentes com o desenvolvimento do projeto no decorrer das unidades curriculares, sob a coordenação do docente responsável pela unidade curricular projeto integrador, que tem papel de mediador e facilitador do processo;
- espaço privilegiado para imprimir as marcas formativas Senac:
 - domínio técnico-científico;
 - atitude empreendedora;
 - visão crítica;
 - atitude sustentável;
 - atitude colaborativa.

A partir do tema gerador, são necessárias três etapas para a execução do Projeto Integrador:

1º. Problemática: corresponde ao ponto de partida do projeto. Na definição do tema gerador, deve-se ter em vista uma situação plausível, identificada no campo de atuação profissional e que perpassa as competências do perfil de conclusão do curso. Neste momento, é feito o detalhamento do tema gerador e o levantamento das questões que irão nortear a pesquisa e o desenvolvimento do projeto. As questões devem mobilizar ações que articulem as competências do curso para a resolução do problema.

2º. Desenvolvimento: para o desenvolvimento do Projeto Integrador, é necessário que os alunos organizem e estruturam um plano de trabalho. Esse é o momento em que são elaboradas as estratégias para atingir os objetivos e dar respostas às questões formuladas na etapa de problematização. O plano de trabalho deve ser realizado conjuntamente pelos alunos e prever situações que extrapolem o espaço da sala de aula, estimulando a pesquisa em bibliotecas, a visita aos ambientes reais de trabalho, a contribuição de outros docentes e profissionais, além de outras ações para a busca da resolução do problema.

3º. Síntese: momento de organização e avaliação das atividades desenvolvidas e dos resultados obtidos. Nesta etapa, os alunos podem rever suas convicções iniciais à luz das novas aprendizagens, expressar ideias com maior fundamentação teórica e prática, além de gerar produtos de maior complexidade. É importante que a proposta de solução traga aspectos inovadores, tanto no próprio produto, quanto na forma de apresentação.

O Projeto Integrador é realizado de forma concomitante às demais unidades curriculares e possui carga horária total de 84 horas, resultando em uma entrega parcial a ser apresentada na UC 13, com 60 horas para desenvolvimento. A entrega parcial está vinculada à certificação da qualificação profissional técnica Auxiliar de Enfermagem. As 24 horas previstas para a UC17 correspondem à continuidade e aprofundamento do tema gerador que serviu de referência para o Projeto Integrador Auxiliar de Enfermagem, uma vez que o perfil profissional da Habilitação Técnica requer maior compreensão da temática eleita pelos alunos, à luz das competências desenvolvidas ao longo das unidades curriculares 14,15 e 16. Nesse sentido, a entrega final da UC 17 – Projeto Integrador Técnico em Enfermagem objetiva o aperfeiçoamento e incrementação do projeto delineado pelos alunos desde o início do curso, contribuindo para a prática integrada das competências do perfil profissional de conclusão.

- **Propostas de Temas Geradores:**

Unidades Curriculares 13 e 17: Projeto Integrador Tema gerador 1: Ações educativas em enfermagem

O tema proposto pauta-se na interação entre o Auxiliar de Enfermagem e o Técnico em Enfermagem com demais profissionais da saúde, membros de equipe, usuário, família e comunidade. Nesse contexto, os alunos deverão: identificar situações que permitam o desenvolvimento de ações educativas de caráter transformador, considerando a participação dos atores envolvidos e as demandas locais e regionais no âmbito da saúde; compreender os aspectos que envolvem determinada ação educativa e seus impactos na transformação dos sujeitos (transformar-se e transformar o usuário, família e comunidade) e finalmente e mais importante, propor ações educativas relativas às situações identificadas. O docente, por meio da proposição de situações-problema, simulações e vivências deve propiciar um ambiente de aprendizagem que permita o desenvolvimento das propostas, articulando as competências necessárias à formação do Auxiliar e do Técnico em Enfermagem.

- **Tema 2: Comunicação em enfermagem**

O profissional utiliza a comunicação como forma de cuidado e também nas interações pessoais de seu cotidiano, que envolve a relação deste com o usuário, comunidade, família e com os demais membros da equipe e profissionais da saúde. A complexidade destas relações impõe ao profissional da área de enfermagem o desafio de identificar os elementos que influenciam na comunicação, de acordo com as características do público-

alvo, e desenvolver estratégias eficazes para seu estabelecimento, tais como: a criação de sistemas de escuta qualificada, grupos focais, estratégias de criação de vínculo, de registro e de anotações. Os alunos deverão identificar situações-problema e desenvolver estratégias para o aprofundamento da investigação para, posteriormente, desenvolverem as ações de comunicação, de acordo com o público-alvo, as características da comunidade e de seus pares no processo. O docente, por meio da proposição de situações-problema, simulações e vivências, deve propiciar um ambiente de aprendizagem que permita o desenvolvimento das propostas, articulando as competências necessárias à formação do Auxiliar e do Técnico em Enfermagem.

- **Tema 3: Promoção da segurança do usuário e do trabalhador**

O tema proposto visa contribuir para o desenvolvimento de ações de segurança do usuário e trabalhador. Durante o desenvolvimento do projeto, o aluno deverá ter contato com as diversas realidades em que irá prestar assistência aos usuários, de forma que possa analisar as práticas adotadas de segurança do usuário e do trabalhador, problematizando-as e identificando as boas práticas para, posteriormente, sugerir estratégias e ações de melhorias nesse processo. O docente, por meio da proposição de situações-problema, simulações e vivências deve propiciar um ambiente de aprendizagem que permita o desenvolvimento das estratégias, articulando as competências necessárias à formação do Auxiliar e do Técnico em Enfermagem.

- **Tema 4: Atendimento humanizado na assistência em enfermagem**

Com base no pressuposto de que o atendimento humanizado é a base para os cuidados de forma integral, a proposta visa o desenvolvimento de ações de implementação de atendimento humanizado na atuação do profissional de enfermagem. Será necessário que o aluno problematize os desafios existentes no processo da transformação da humanização em uma prática, levando em consideração seu impacto no processo de trabalho e na qualidade da assistência prestada. Para tal, deverá se apropriar dos princípios, diretrizes, dispositivos e métodos de humanização na saúde, identificando as situações em que possa implementar ações visando a prática da humanização, tais como: acolhimento, clínica ampliada, projeto terapêutico singular, ações que desenvolvam o protagonismo do usuário. O docente, por meio da proposição de situações-problema, simulações e vivências deve propiciar um ambiente de aprendizagem que permita o desenvolvimento das propostas, articulando as competências necessárias à formação do Auxiliar e do Técnico em Enfermagem.

Cabe ressaltar que os docentes poderão propor outros temas geradores, desde que a situação problema garanta a articulação das competências do curso e esteja compreendida no contexto do perfil profissional de conclusão.

- **Indicadores para avaliação:**

Para avaliação do Projeto Integrador, são utilizados os seguintes indicadores:

- Adota estratégias que evidenciam as Marcas Formativas Senac na resolução dos desafios apresentados;
- Elabora síntese do Projeto Integrador, respondendo às especificações do tema

gerador;

- Apresenta os resultados do Projeto Integrador com coerência, coesão e criatividade, propondo soluções inovadoras, a partir da visão crítica da atuação profissional no segmento;
- Articula as competências do curso no desenvolvimento do Projeto Integrador.

6. Orientações Metodológicas

As orientações metodológicas deste curso, em consonância com a Proposta Pedagógica do Senac, pautam-se pelo princípio da aprendizagem com autonomia e pela metodologia de desenvolvimento de competências, estas entendidas como ação/fazer profissional observável, potencialmente criativo(a), que articula conhecimentos, habilidades e atitudes/valores e que permite desenvolvimento contínuo.

As competências que compõem a organização curricular do curso foram definidas com base no perfil profissional de conclusão, considerando a área de atuação e os processos de trabalho deste profissional. Para o desenvolvimento das competências, foi configurado um percurso metodológico que privilegia a prática pedagógica contextualizada, colocando o aluno frente a situações de aprendizagem que possibilitem o exercício contínuo da mobilização e articulação dos saberes necessários para a ação e para a solução de questões inerentes à natureza da ocupação.

A mobilização e a articulação dos elementos da competência requerem a proposição de situações desafiadoras de aprendizagem, que apresentem níveis crescentes de complexidade e se relacionem com a realidade do aluno e com o contexto da ocupação.

Para mobilizar o elemento Planejamento de Carreira, o docente deve propor atividades relacionadas ao mercado e ao mundo do trabalho como, simulações de entrevista de emprego e outras situações de aprendizagem relacionadas à imagem pessoal, postura profissional e desenvoltura verbal. Propõem-se, na abordagem desse elemento, três etapas: i) ponto de partida: momento de vida do aluno, suas possibilidades de inserção no mercado, fontes de recrutamento e seleção, elaboração de currículo, remuneração oferecida pelo mercado, competências que possui e seu histórico profissional; ii) objetivos: o que o aluno pretende em relação à sua carreira a curto, médio e longo prazo, e; iii) estratégias: o que o aluno deve fazer para alcançar seus objetivos.

No que concerne às orientações metodológicas para a unidade curricular Projeto Integrador, ressalta-se que o tema gerador deve se basear em problemas da realidade da ocupação, propiciando desafios significativos que estimulem a pesquisa a partir de diferentes temas e ações relacionadas ao setor produtivo ao qual o curso está vinculado. Neste sentido, a proposta deve contribuir para o desenvolvimento de projetos consistentes, que ultrapassem a mera sistematização das informações trabalhadas durante as demais unidades curriculares.

- Orientações metodológicas específicas para:

Unidade curricular de natureza diferenciada: UC4, UC9, UC12 e UC16 - Estágio Profissional Supervisionado

Recomenda-se que o estágio supervisionado seja realizado em diferentes tipos de instituições, tendo em vista promover o contato do aluno com distintos contextos profissionais. Nessa perspectiva, a carga horária estimada para estágio pode ser distribuída de acordo com as áreas de inserção profissional e seus respectivos campos de estágio, tais como:

- Hospitais/Clínicas (Unidade coronariana, Unidade de ginecologia, Unidade de hemodiálise, Unidade de queimados, Unidade oncológica, Unidade semi-intensiva, CME, Centro Cirúrgico, CO, pediatria, clínica médica e cirúrgica)
- Instituição de longa permanência
- Laboratório diagnóstico por imagem
- Pronto Atendimento
- Unidade Básica de Saúde
- CAPS
- ESF
- PSF

Unidade Curricular de Natureza Diferenciada: UC13 e UC17 - Projeto Integrador

O projeto integrador é desenvolvido no decorrer do curso e contribui para o desenvolvimento das competências que compõem o perfil profissional da Qualificação Profissional Técnica e Habilitação Profissional Técnica, colaborando para a articulação das competências e mobilização dos conhecimentos, habilidades e valores.

Recomenda-se que os temas geradores sejam apresentados na primeira semana de aula. Os alunos devem selecionar o tema, podendo sugerir modificações ou acréscimos para a proposta, cabendo aos docentes avaliar juntamente com os alunos a pertinência e a viabilidade das adequações. É essencial estabelecer o cronograma de trabalho, com etapas e prazos para as entregas.

O projeto Integrador da UC 13 corresponde a uma entrega parcial do Projeto Integrador, enquanto a UC 17 é desenvolvida com vistas à entrega final. Cada entrega prevê a articulação das competências do curso, ou seja, a entrega parcial articula as competências das unidades curriculares 1 a 12, enquanto a UC 17 articula as competências das unidades curriculares 1 a 16.

Portanto, o Projeto Integrador do Curso Técnico é constituído pela produção dos alunos sistematizada ao longo das UCs 1 a 12, acrescido da produção referente às UCs 14, 15 e 16, de forma que a entrega final apresente resultados consistentes e coerentes com o perfil profissional de conclusão.

A proposta consiste em propiciar aos alunos a experiência de desenvolver o Projeto Integrador em diferentes contextos de atuação, abrangendo os processos de assistência aos usuários nos diferentes graus de complexidade e atenção a saúde, além de propiciar a vivência de situações reais, gerando desafios que levem os alunos a decidir, opinar, debater e construir com autonomia o seu desenvolvimento profissional.

De forma geral, é importante que as estratégias de ensino-aprendizagem abordem exemplos reais ou fictícios, próximos a situações de trabalho, como pesquisas em diferentes fontes, contato com os especialistas da área, visitas técnicas e simulações. Cabe ressaltar que, na mediação dessas atividades, o docente deve possibilitar a identificação de problemas diversificados e desafiadores, orientar a busca de informações, estimular respostas inovadoras e criar estratégias que propiciem avanços, tendo em vista que a competência é desenvolvida pela prática em situações concretas.

- **Demais Unidades Curriculares:**

Recomenda-se planejar atividades de aprendizagem diversificadas, tais como: pesquisas em diferentes fontes, levantamento de dados sobre condições de vida e saúde de determinada área de abrangência, palestras e entrevistas com especialistas da área, visita técnica em Unidade Básica de Saúde, Hospitais e outras instituições da saúde.

Os elementos da competência assistência humanizada, comunicação em enfermagem, segurança do trabalhador e do paciente perpassam todo o curso, portanto os docentes devem planejar estratégias de aprendizagem que possibilitem a mobilização deste saberes no desenvolvimento das competências que compõem a organização curricular.

7. Aproveitamento de Conhecimentos e de Experiências Anteriores

De acordo com a legislação educacional em vigor, é possível aproveitar conhecimentos e experiências anteriores dos alunos, desde que diretamente relacionados com o Perfil Profissional de Conclusão do presente curso.

O aproveitamento de competências anteriormente adquiridas pelo aluno por meio da educação formal, informal ou do trabalho, para fins de prosseguimento de estudos, será feito mediante protocolo de avaliação de competências, conforme as diretrizes legais e orientações organizacionais vigentes.

8. Avaliação

De forma coerente com os princípios pedagógicos da Instituição, a avaliação tem como propósitos:

- Avaliar o desenvolvimento das competências no processo formativo;
- Ser diagnóstica e formativa;
- Permear e orientar todo o processo educativo;
- Verificar a aprendizagem do aluno, sinalizando o quão perto ou longe está do desenvolvimento das competências que compõem o perfil profissional de conclusão (foco na aprendizagem);
- Permitir que o aluno assuma papel ativo em seu processo de aprendizagem, devendo, portanto, prever momentos para auto avaliação e de *feedback* em que docente e aluno possam juntos realizar correções de rumo ou adoção de novas estratégias que permitam melhorar o desempenho do aluno no curso.

- **8.1. Forma de expressão dos resultados da avaliação:**

- Toda avaliação deve ser acompanhada e registrada ao longo do processo de ensino e aprendizagem. Para tanto, definiu-se o tipo de menção que será utilizada para realizar os registros parciais (ao longo do processo) e finais (ao término da unidade curricular/curso).
- As menções adotadas no modelo pedagógico nacional reforçam o comprometimento

com o desenvolvimento da competência e buscam minimizar o grau de subjetividade do processo avaliativo.

- De acordo com a etapa de avaliação, foram estabelecidas menções específicas a serem adotadas no decorrer do processo de aprendizagem:

8.1.1. Menção por indicador de competência

A partir dos indicadores que evidenciam o desenvolvimento da competência, foram estabelecidas menções para expressar os resultados de uma avaliação. As menções que serão atribuídas para cada indicador são:

- **Durante o processo**
 - Atendido - A
 - Parcialmente atendido - PA
 - Não atendido - NA
- **Ao final da unidade curricular**
 - Atendido - A
 - Não atendido - NA

8.1.2. Menção por unidade curricular

Ao término de cada unidade curricular (Competência, Estágio, Prática Profissional ou Projeto Integrador), estão as menções relativas a cada indicador. Se os indicadores não forem atingidos, o desenvolvimento da competência estará comprometido. Ao término da unidade curricular, caso algum dos indicadores não seja atingido, o aluno será considerado reprovado na unidade. É com base nessas menções que se estabelece o resultado da unidade curricular. As menções possíveis para cada unidade curricular são:

- Desenvolvida - D
- Não desenvolvida – ND

8.1.3. Menção para aprovação no curso

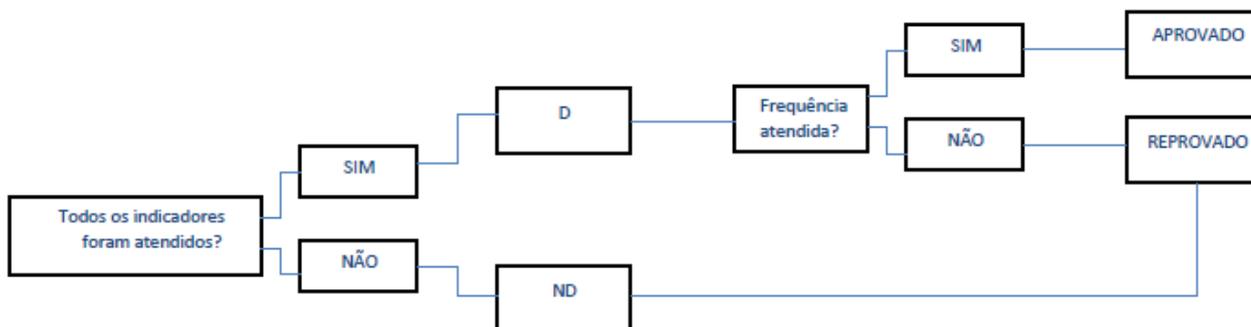
Para aprovação no curso, o aluno precisa atingir D (desenvolveu) em todas as unidades curriculares (Competências e Unidades Curriculares de Natureza Diferenciada).

Além da menção D (desenvolveu), o aluno deve ter frequência mínima de 75%, conforme legislação vigente. Na modalidade à distância, o controle da frequência é baseado na realização das atividades previstas.

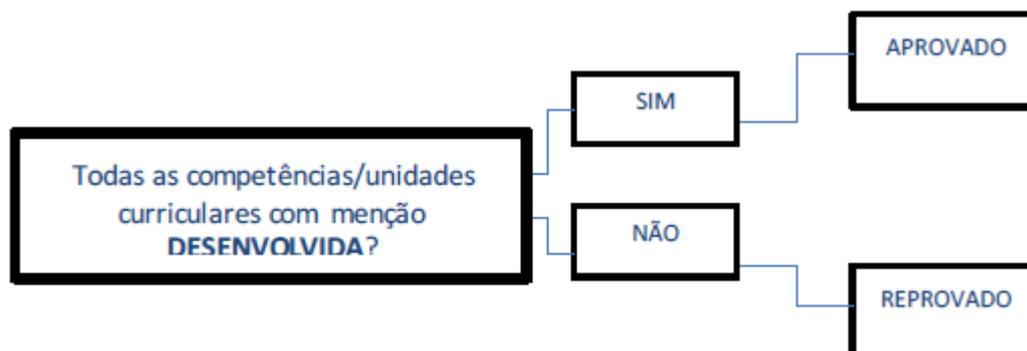
- Aprovado - AP
- Reprovado - RP

8.1.4. Fluxo do processo de registro da avaliação

8.1.4.1. Por Unidade Curricular:



8.1.5. Ao final do curso:



8.2. Recuperação:

A recuperação será imediata à constatação das dificuldades do aluno, por meio de solução de situações-problema, realização de estudos dirigidos e outras estratégias de aprendizagem que contribuam para o desenvolvimento da competência. Na modalidade de oferta presencial, é possível a adoção de recursos de educação a distância.

9. Estágio Profissional Supervisionado

O Estágio tem por finalidade propiciar condições para a integração dos alunos no mercado de trabalho. É um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos” (Lei nº 11.788/08).

Conforme previsto em legislação vigente, o Estágio pode integrar ou não a estrutura curricular dos cursos. Será obrigatório quando a legislação que regulamenta a atividade profissional assim o determinar.

No presente curso, o Estágio é obrigatório, segundo Parecer CNE/CEB 35/2003.

10. Instalações, Equipamentos e Recursos Didáticos

8.1.6. Instalações e equipamentos³:

- Para oferta presencial:
 - Sala de aula mobiliada, com cadeiras móveis para realização de atividades;
 - Biblioteca com o acervo atualizado;
 - Laboratório de Enfermagem com:
 - **Infraestrutura⁴:**
 - Bancada com pia e torneira com acionamento fotossensível ou por pedal;
 - *Dispenser* para álcool gel;
 - Suporte automático para sabonete líquido;
 - Suporte para papel;
 - **Equipamentos:**
 - Aparelho de glicemia capilar;
 - Aparelho de pressão arterial analógico com estetoscópio;
 - Ambú adulto e infantil;
 - Braço anatômico para simulação de punção venosa;
 - Braço anatômico para simulação de injeção IM e SC;
 - Braçadeira para punção venosa;
 - Balança antropométrica mecânica - adulto e infantil;
 - Banheira para bebê;
 - Biombo;

³ É importante que as instalações e equipamentos estejam em consonância com a legislação e atendam às orientações descritas nas normas técnicas de acessibilidade. Estes aspectos, assim como os atitudinais, comunicacionais e metodológicos buscam atender as orientações da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência da qual o Brasil é signatário.

⁴ É importante observar que os laboratórios não podem ter condições inferiores àquelas previstas no Estudo Nacional sobre Parâmetros de Qualidade Mínimos de Infraestrutura para Oferta Educacional.

- Bolsa térmica - quente e frio;
- Cama elétrica com colchão e grades;
- Cadeira de rodas;
- Carrinho de banho;
- Carro de emergência com tábua de reanimação;
- Colchão com forro plástico;
- Colchão piramidal;
- Desfibrilador de treinamento –DEA;
- Eletrocardiógrafo;
- Escada com dois degraus;
- *Hamper*;
- Laringoscópio com jogo de lâminas adulto e infantil;
- Prancha rígida;
- Régua de gazes (simulada);
- Régua para medição da PVC;
- Régua para mensuração de bebês;
- Simulador de cateterismo vesical feminino e masculino;
- Simulador de cuidados com paciente adulto – bissexual;
- Simulador de cuidados infantil;
- Simulador de cuidados com recém-nascido;
- Simulador de injeção IM glúteo;
- Simulador para treinamento de ressuscitação cardiopulmonar – adulto, infantil e bebê;
- Simulador de velhice;
- Suporte para soro;
- Termômetro digital;
- Nebulizador com kit de adulto e infantil.

- **Utensílios:**

- Bacia de inox;
- Balde de inox;
- Jarro de inox;
- Cuba redonda de inox;
- Cuba rim de inox;
- Comadre de inox;
- Papagaio de inox;
- Lixeira com pedal;
- Bandejas retangulares;
- Pinças básicas (dente de rato, Cheron, hemostática, anatômica, tesoura de Mayo).

- **Rouparia:**

- Avental cirúrgico;
 - Camisola e pijama hospitalar – adulto e infantil;
 - Campo fenestrado;
 - Campos duplos de algodão cru;
 - Cobertor – solteiro e infantil;
 - Colcha;
 - Fronha;
 - Impermeável e traçado (lençol móvel);
 - Lençol – solteiro e infantil;
 - Toalhas de banho e de rosto;
 - Travesseiros forrados com plástico.
- Para oferta a distância: As configurações mínimas da infraestrutura para o Técnico em Enfermagem serão definidas pela Rede Senac de Educação a Distância.

10.2. Recursos didáticos:

O Departamento Regional deve especificar o que será adquirido pelo aluno ou fornecido pelo Senac em caso de alunos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) ou Programa Senac de Gratuidade (PSG).

11. Perfil do Pessoal Docente e Técnico

O desenvolvimento da oferta ora proposta requer docentes com experiência profissional e formação conforme descrito abaixo por unidade curricular:

Recomenda-se que os docentes sejam devidamente habilitados para a docência em Educação Básica nos termos do Art. 62 da LDB e o Art. 40 da resolução Nº 06/2012 do CNE/CBE⁵.

Unidades Curriculares	Formação acadêmica, experiências, atuação, dentre outros pontos pertinentes
UC1: Prestar primeiros socorros a vítimas de acidente ou mal súbito. Carga horária: 48 horas	Profissional com formação superior em saúde, com conhecimentos e experiência em primeiros socorros ou profissionais bombeiros capacitados em primeiros socorros.
UC2: Participar do planejamento e execução das ações educativas sobre promoção, prevenção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde. Carga horária: 108 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC3: Participar do planejamento e organização da assistência em enfermagem. Carga horária: 96 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC5: Prestar cuidados de enfermagem de higiene e conforto ao usuário. Carga horária: 132 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC6: Administrar medicamentos, soluções e hemocomponentes. Carga horária: 108 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC7: Coletar materiais biológicos e preparar o usuário para exames diagnósticos. Carga horária: 84 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC8: Prestar assistência de enfermagem ao usuário na saúde mental. Carga horária: 108 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.

5. Essa recomendação passará a ser uma exigência a partir de 2020.

UC10: Prestar assistência de enfermagem à gestante, parto, puerpério e ao recém-nascido. Carga horária: 108 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC11: Prestar assistência de enfermagem ao usuário no período perioperatório. Carga horária: 108 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC14: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em situações de urgência e emergência. Carga horária: 120 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UC15: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em estado crítico. Carga horária: 132 horas	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica.
UCs 4,9,12 e 16 : Estágio Supervisionado	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação na área específica. Com experiência profissional na área que irá acompanhar o estágio.
UCs 13 e 17: Projeto integrador	Profissional com formação superior em Enfermagem, com registro no Conselho Regional de Enfermagem e, preferencialmente, com pós-graduação.

12. Bibliografia

Unidades Curriculares
UC1: Prestar primeiros socorros a vítimas de acidente ou mal súbito. Carga Horária: 48 horas
Bibliografia Básica
SENAC, Departamento Nacional. <i>Primeiros socorros – como agir em situações de emergência</i> . Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2012.
SOUSA, L. M. M. <i>Primeiros Socorros: Conduas Técnicas</i> . São Paulo: Iátria, 2010.
VARELLA, D.; JARDIM, E. C. <i>Primeiros Socorros: um guia prático</i> . 1ª ed. São Paulo: Claro Enigma, 2011.
Bibliografia Complementar

AHA, American Heart Association. *Destaque das Diretrizes para RCP e ACE*, 2012. Disponível em: <http://www.heart.org/idc/groups/heart-public/@wcm/@ecc/documents/downloadable/ucm_317343.pdf>. Acesso em 03 dez. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Cadernos 1*. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/>> ou <<http://bvs.saude.gov.br/>>. Acesso em 09 dez. 2014.

MORAES, M. V. G. de. *Atendimento pré-hospitalar: treinamento da brigada de emergência do suporte básico ao avançado*. São Paulo: Iátria, 2010.

SENAC, Departamento Nacional. *Coleção de vídeos Primeiros Socorros* (Corpos Estranhos; Distúrbios provocados pelo Calor; Entorses e Luxações; Ferimentos; Hemorragias; Intoxicações; Transporte de pessoas acidentadas; Vertigens, desmaios, convulsões e estado de choque). Rio de Janeiro: Senac/RJ, 2014. Disponível em: <<https://drive.google.com/folderview?id=0B2k6cubex7EITzZmdE0zZmY5ZGs&usp=sharing#grid>> Acesso em 03 dez. 2014.

UC2: Participar do planejamento e execução das ações educativas sobre promoção, prevenção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde.

Carga Horária: 108 horas

- Bibliografia Básica

BELLUSCI, S. M. *Epidemiologia*. São Paulo: Senac, 2012.

MILLÃO, L.F.; FIGUEIREDO, M.R.B. *Enfermagem em saúde coletiva*. Rio de Janeiro: Senac – Difusão, 2012.

SENAC, Departamento Nacional. *Saúde e prevenção de doenças: a relação entre indivíduos e condições socioambientais*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2009.

- Bibliografia Complementar

ARONE, E. M.; PHILIPPI, M. L. S. *Enfermagem em doenças transmissíveis*. São Paulo: Senac, 2012.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. *Higienização das mãos em serviços de saúde*. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. – Brasília: Anvisa, 2007. Disponível em: <http://www.anvisa.gov.br/hotsite/higienizacao_maos/manual_integra.pdf> Acesso em 08 dez. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. *Diabetes Mellitus*. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. Brasília: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diabetes_mellitus.PDF
<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/estrategias_cuidado_pessoa_diabetes_mellitus_cab36.pdf> Acesso em 08 dez. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Atenção Básica. *Vigilância em Saúde*.

Brasília: Ministério da Saúde, 2008. Disponível em:
http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cab_n21_vigilancia_saude_2ed_p1.pdf
 Acesso em 08 dez. 2014.

BRASIL. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. *Controle dos cânceres do colo do útero e da mama*. Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. Brasília: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em:
http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/controler_cancer_colo_uterio_mama.pdf
http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/controler_canceres_colo_uterio_2013.pdf
 Acesso em 08 dez. 2014.

UC3: Participar do planejamento e organização da assistência em enfermagem.
 Carga Horária: 96 horas

Bibliografia Básica

BARTMANN, M.; TÚLIO, R.; KRAUSER, L. T. *Administração na saúde e na enfermagem*. Rio de Janeiro: Senac, 2005.

POSSARI, J. F. *Prontuário do paciente e os registros de enfermagem*. 2. Ed. São Paulo: Iátria, 2007.

SANTOS, E. F. et al. *Legislação em enfermagem*. São Paulo: Atheneu, 2006.

Bibliografia Complementar

GEOVANINI, T. et al. *História da enfermagem: versões e interpretações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2010.

LIMA, M. *O que é enfermagem*. São Paulo: Brasiliense, 2005.

TANNURE, M. C.; GONÇALVES, A. M.P. *SAE - sistematização da assistência de enfermagem: guia prático*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2010.

UC5: Prestar cuidados de enfermagem de higiene e conforto ao usuário.

Carga Horária: 132 horas

Bibliografia Básica

PIANUCCI, A. *Saber cuidar: procedimentos básicos de enfermagem*. Ed 15ª. São Paulo: Senac, 2015.

ROMANO, R. T. *Enfermagem clínica: assistência humanizada, cuidados integrais à saúde do adulto e do idoso*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2011.

VONO, Z.E. *Enfermagem Gerontológica*, São Paulo: Senac, 2012.

Bibliografia Complementar

BRUNNER, L.S.; SUDDARTH, D. S. *Tratado de enfermagem médico-cirúrgica*. 12. ed.

Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

SALTZ, E.; JUVER, J. (Orgs) *Cuidados paliativos em oncologia*. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac RJ, 2014.

VOLPATO, A.C. B.; SANTOS, V. C. *Técnicas Básicas de Enfermagem*. 4. ed. São Paulo: Editora Martinari, 2013.

UC6: Administrar medicamentos, soluções e hemocomponentes.

Carga Horária: 108 horas

Bibliografia Básica

ARONE, E. M.; PHILIPPI, M. L.S. *Cálculos e Conceitos em farmacologia*. São Paulo: Senac, 2013.

SOUZA, L.C.A. editor. *Dicionário de administração de medicamentos na enfermagem: AME*. 9. ed. São Paulo: EPUB, 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 32 – *Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde*. 2011. Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A280000138812EAFCE19E1/NR-32%20\(atualizada%202011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A280000138812EAFCE19E1/NR-32%20(atualizada%202011).pdf)> Acesso em 11 dez. 2014.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Especializada. *Guia para o uso de hemocomponentes*. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Especializada. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2010. Disponível em:

<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_para_uso_hemocomponentes.pdf> Acesso em 11 dez. 2014.

COOPER, C. *Farmacologia na prática de enfermagem*. São Paulo: Elsevier, 2012.

GUYTON, A. C.; HALL, J. E. *Tratado de fisiologia médica*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

RANG, H. P. et. al. *Farmacologia*. São Paulo: Elsevier, 2012.

WACHTER, R. M. *Compreendendo a Segurança do Paciente*. São Paulo: Artmed, 2010.

UC7: Coletar materiais biológicos e preparar o usuário para exames diagnósticos.

Carga Horária: 84 horas

Bibliografia Básica

HINRICHSEN, S. L. *Biossegurança e Controle de Infecções*. 2 ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013.

ZORZI, R. L. A. *Corpo humano: órgãos, sistemas e funcionamento*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2010.

Bibliografia Complementar

BRUNNER, L.S.; SUDDARTH, D. S. *Tratado de enfermagem médico-cirúrgica*. 12. ed.

Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

PIANUCCI, A. *Saber cuidar: procedimentos básicos de enfermagem*. Ed 14ª. São Paulo: Senac, 2013.

UC8: Prestar assistência de enfermagem ao usuário na saúde mental.

Carga Horária: 72 horas

Bibliografia Básica

MACHADO, A.L. COLVERO. L.A. RODOLPHO. J.R.C. (Orgs) *Saúde Mental: cuidado e subjetividade*. Rio de Janeiro: Senac; São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2013.

ROCHA, R. M. *Enfermagem em saúde mental*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2011.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. *Saúde Mental no SUS: os centros de atenção psicossocial*— Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <http://www.abrasme.org.br/arquivo/download?ID_ARQUIVO=3711>. Acesso em 11 dez.2014.

COOPER, C. *Farmacologia na prática de enfermagem*. São Paulo: Elsevier, 2012.

CORDIOLI, A. V. *Psicofármacos: Consulta Rápida - 4ª Edição* Porto Alegre: Artmed, 2011.

UC10: Prestar assistência de enfermagem à gestante, parto, puerpério e ao recém-nascido.

Carga Horária: 108 horas

Bibliografia Básica

COLLET, N.; OLIVEIRA, B. R.G. *Manual de enfermagem em pediatria*. Goiânia: AB, 2002.

FABBRO, M.R.C; MONTRONE A.V.G. (Orgs) *Enfermagem em saúde da mulher*. Rio de Janeiro: Senac Rio de Janeiro, RJ; São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2013.

GONZALEZ, H. *Enfermagem em ginecologia e obstetrícia*. São Paulo: Senac, 2012.

Bibliografia Complementar

SOUZA, A.B.G. *Enfermagem Neonatal. Cuidado Integral ao recém-nascido*. São Paulo: Martinari, 2010.

RICCI, S S. *Enfermagem materno-neonatal e saúde da mulher*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2008.

ROMANO, R.T. *Enfermagem clínica*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2011.

SANTOS, L. G.A. (Org.) et al. *Enfermagem em pediatria*. Rio de Janeiro: Medbook, 2010.

UC11: Prestar assistência de enfermagem ao usuário no período perioperatório.

Carga Horária: 108 horas

Bibliografia Básica

BARTMANN, M. *Enfermagem Cirúrgica*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2012. WACHTER, R. M. *Compreendendo a Segurança do Paciente*. São Paulo: Artmed, 2010.

Bibliografia Complementar

BRUNNER, L.S.; SUDDARTH, D. S. *Tratado de enfermagem médico-cirúrgica*. 12. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

GIANNOTTI, R. et al *Manual de Instrumentação Cirúrgica - Procedimentos Minimamente Invasivos*. Ed. Santos, 2011.

UC14: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em situações de urgência e emergência.

Carga Horária: 120 horas

Bibliografia Básica

BACCARINI, E. *Manual de urgências em pronto socorro*. 9. ed. São Paulo: Guanabara Koogan, 2010.

GONÇALVES, M.A.B. *Noções básicas de eletrocardiograma e arritmias*. São Paulo: Senac, 2010.

WACHTER, R. M. *Compreendendo a Segurança do Paciente*. São Paulo: Artmed, 2010.

Bibliografia Complementar

NASI, L. A. *Rotinas em Pronto Socorro*. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SANTOS, N. C. M. *Urgência e emergência para a enfermagem: do atendimento pré-hospitalar (APH) à sala de emergência*. 6. ed. São Paulo: Iátria, 2010.

UC15: Prestar assistência de enfermagem ao usuário em estado crítico de saúde.

Carga Horária: 132 horas

Bibliografia Básica

PIETRO, R. *Enfermagem em Terapia Intensiva*. São Paulo: Atheneu, 2011.

TAMEZ, R. N.; SILVA, M. J. P. *Enfermagem na UTI neonatal: assistência ao recém-nascido de alto risco*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2012.

WACHTER, R. M. *Compreendendo a Segurança do Paciente*. São Paulo: Artmed, 2010.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. *Atenção à saúde do recém-nascido: guia para os profissionais de saúde*. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Brasília: Ministério da Saúde, 2011. Disponível em:

<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/atencao_saude_recem_nascido_profissionais_v3.pdf>. Acesso 11 dez.2014.

13. Certificação

▪ **Qualificação Profissional Técnica (certificação intermediária):**

Aquele que concluir com aprovação as unidades curriculares 1 a 13 será conferido o certificado de **Qualificação Profissional Técnica de Auxiliar em Enfermagem**, com validade nacional.

▪ **Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio:**

Aquele que concluir com aprovação **todas** as unidades curriculares que compõem a organização curricular desta Habilitação Técnica de Nível Médio e comprovar a conclusão do Ensino Médio, será conferido o Diploma de **Técnico em Enfermagem**, com validade nacional.

**ANEXO B – RELATÓRIO DE PRODUÇÃO – TÉCNICO EM
ENFERMAGEM**



Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
Departamento Regional no Estado do Paraná
Órion - Modelo Pedagógico
Turmas Concluídas por Área Profissional

UEP: UEP/3 - Maringá
 Período: 01/01/1996 a 31/12/2015
 Tipo de Turma: Normal

Grupo de Ação: Todos
 Área: "Saúde"
 Fonte Recursos: Todos
 Local de Realização: Todos

Tipo Curso: Habilitação Técnica
 Tipo de Clientela: Todos
 Promoção: Nenhuma
 Convênio: Todos

Programação: "Cursos Técnicos", "Cursos Técnicos -
 Programa Senac de
 Gratuidade", "PRONATEC TÉCNICO
 CONCOMITANTE", "PRONATEC TÉCNICO
 SUBSEQUENTE"

Turma	Curso	Mod Fonte	Curr/Atv	Município	Período Realização	Carga Horária			Matriculas					Isenção		Nº	NºU			
						Tot	Rea	Adic.	Des	PRON	PSG	Mat Tot	Mat Efe	Eva	Apr			Rep	Total	Parc
201000232	3475 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CF Admini	H	MARINGÁ	09/08/2010 04/12/2012	2694	1800	894	36	0	0	36	34	11	20	3	0	0	0	
201100416	4291 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CF Admini	H	MARINGÁ	06/06/2011 12/07/2013	3624	1800	1824	44	44	0	88	36	13	22	1	44	0	0	
201200140	4291 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CF Admini	H	MARINGÁ	09/04/2012 02/06/2014	3744	1800	1944	35	35	0	70	31	6	20	5	35	0	0	
201200461	4291 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CF Admini	H	MARINGÁ	10/09/2012 17/11/2014	3333	1800	1533	35	35	0	70	34	13	17	4	35	0	0	
201300041	7045 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CF Admini	H	MARINGÁ	18/02/2013 27/03/2015	3833	1800	2033	40	40	0	80	40	12	21	7	40	0	0	
201300247	7045 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CF Admini	H	MARINGÁ	15/07/2013 14/08/2015	2510	1800	710	35	35	0	70	33	7	11	15	35	0	0	
200400408	2415 TÉCNICO EM ÓPTICA	CF Admini	H	MARINGÁ	17/05/2004 24/10/2005	1200	1200	0	37	0	0	37	37	0	36	1	0	5	0	
200500654	2415 TÉCNICO EM ÓPTICA	CF Admini	H	MARINGÁ	16/09/2005 07/10/2007	1200	1200	0	35	0	0	35	35	4	31	0	1	0	0	
200600515	2415 TÉCNICO EM ÓPTICA	CF Admini	H	MARINGÁ	18/08/2006 18/10/2008	1200	1200	0	22	0	0	22	22	2	20	0	2	0	0	
200800300	2415 TÉCNICO EM ÓPTICA	CF Admini	H	MARINGÁ	16/05/2008 19/09/2010	1200	1200	0	25	0	0	25	24	1	22	1	0	0	0	
Total da Área 36						102382	56970	45412	1579	189	0	62	1517	442	566	109	222	82	0	0
Turmas: 36						102382	56970	45412	1579	189	0	62	1517	442	966	109	222	82	0	0
Total Geral 36						102382	56970	45412	1579	189	0	62	1517	442	966	109	222	82	0	0
Turmas: 36						102382	56970	45412	1579	189	0	62	1517	442	966	109	222	82	0	0

UEP: UEP/3 - Maringá
 Data base: 01/12/2015
 Tipo de Turma: Normal

Grupo de Ação: Todos
 Fonte de Recursos: Todos
 Local Realiz.: Todos

Tipo Curso: Todos
 Tipo Clientela: Todos
 Convênio: Todos
 Promoção: Nenhum

Programação: "Cursos Técnicos", "Cursos Técnicos -
 Programa Senac de
 Gratuidade", "PRONATEC TÉCNICO
 CONCOMITANTE", "PRONATEC TÉCNICO
 SUBSEQUENTE"

Turma	Curso	Modalidade Oper.	Font. Rec.	Convênio	Tp Curso/Ativ.	Cidade	Período de Realização	CH Tot.	Mat. Tot.	Mat. PSG	Mat. PRON
Área Profissional: Saúde											
201300455	7303 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CFP	Administração		H	MARINGÁ	01/10/2013 a 02/12/2015	3260	34	0	34
201400197	7303 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CFP	Administração		H	MARINGÁ	05/05/2014 a 05/07/2016	2320	26	0	26
201400358	7045 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CFP	Administração		H	MARINGÁ	04/08/2014 a 10/10/2016	3400	38	38	0
201400367	7303 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CFP	Administração		H	MARINGÁ	01/09/2014 a 20/10/2016	3515	37	0	37
201500101	7045 TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CFP	Administração		H	MARINGÁ	16/03/2015 a 11/05/2017	3380	40	40	0
Total da Área	Turmas: 5							15875	175		
Total Geral	Turmas: 5							15875	175		

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

PROBLEMA DE PESQUISA

Quais as competências percebidas pelos docentes do Senac PR para o ensino na educação profissional necessárias à adequação de suas atividades aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional (MPN)?

OBJETIVOS DA PESQUISA

OBJETIVO GERAL

Identificar as Competências percebidas pelos docentes do Senac PR para o ensino na educação profissional necessárias à adequação de suas atividades aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional (MPN).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar informações sobre as concepções teóricas acerca de conhecimento e de competências na atividade docente do Senac PR.
- Relacionar os objetivos e a aderência do Modelo Pedagógico Nacional às atividades dos docentes do Senac Pr.
- Identificar com os docentes as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do Modelo Pedagógico Nacional.
- Análise das percepções dos docentes como base da construção das competências
- Criar uma relação das competências identificadas para referência da ação do docente da Educação profissional.

Roteiro de entrevista do entrevistado (docente).

A partir dos documentos: Modelo Pedagógico Nacional (MPN) - síntese do MPN e Plano do Curso Técnico em Enfermagem, escolha uma Unidade Curricular relacionada à sua atividade docente e, com a sua percepção, descreva quais são os conhecimentos, habilidades, atitudes/valores, a partir desses descreva as competência do docente para atender aos objetivos da unidade curricular.

O que é Competência?

A definição legal é a explicitada no Parecer CNE/CEB Nº 16/99:

“Competência profissional é a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.”

A proposta do Modelo Pedagógico Nacional (MPN) para o conceito de competência:

“Competência é a ação ou o fazer profissional observável, potencialmente criativo(a), que articula conhecimentos, habilidades e valores e permite desenvolvimento contínuo.”

Como descrever competência?

De acordo com Le Boterf (2003), a descrição da competência deve considerar que:

- Possuir saberes ou capacidades não significa ser um profissional competente. A competência é sempre "competência para".
- A competência requer uma instrumentalização em saberes e capacidades, mas não se reduz a essa instrumentalização.
- Competência é sempre competência de um ator em situação ela "emerge" mais do que precede.

- A competência profissional não reside nos recursos (conhecimentos, capacidades, etc.) a mobilizar, mas na própria mobilização desses recursos.

Descrever a competência não pode limitar-se ao estabelecimento de uma lista de conhecimentos ou de habilidades nem mesmo à constatação de sua aplicação. A competência pode ser comparada a um ato de enunciação que não pode ser compreendido sem referência ao sujeito que o emite ou ao contexto no qual ele se situa (BOTERF, 2003, p.40).

Diante dos referenciais e orientações, escolha no plano de curso de Técnico em Enfermagem uma unidade curricular e apresente suas percepções.

Qual o curso:	
Qual unidade curricular:	
Identifique os conhecimentos, habilidades e Atitudes/Valores necessárias para que o docente possa atender os objetivos da unidade curricular escolhida.	
Conhecimentos:	
Habilidades:	
Atitudes/Valores	

Considerando os conhecimentos, habilidades e atitudes/valores percebidos e a orientação sobre a descrição de competências, descreva as competências necessárias para que a ação docente alcance tais objetivos.

Competência-01.	Você sente que:	
		Atende
		Atende parcialmente
		Não atende
Competência-02.	Você sente que:	
		Atende
		Atende parcialmente
		Não atende
Competência-03.	Você sente que:	
		Atende
		Atende parcialmente
		Não atende
Competência-04.	Você sente que:	
		Atende

	Atende parcialmente
	Não atende

Competência-05.	Você sente que:
	Atende
	Atende parcialmente
	Não atende
Competência-06.	Você sente que:
	Atende
	Atende parcialmente
	Não atende
Competência-07.	Você sente que:
	Atende
	Atende parcialmente

		Não atende
Competência-08.	Você sente que:	
		Atende
		Atende parcialmente
		Não atende
Competência-09.	Você sente que:	
		Atende
		Atende parcialmente
		Não atende
Competência-10.	Você sente que:	
		Atende
		Atende parcialmente
		Não atende

Roteiro de entrevista do entrevistador.

A partir dos documentos: síntese do MPN e Plano do Curso Técnico em Enfermagem escolha uma unidade curricular com a qual você possui maior familiaridade e com a sua percepção responda:

Quais os conhecimentos necessários para que sua ação docente alcance os objetivos?

Quais as habilidades necessárias para que sua ação docente alcance os objetivos?

Quais as atitudes/valores necessários para que sua ação docente alcance os objetivos?

Com referência ao conceito de competência e a partir dos conhecimentos, habilidades e atitudes/valores, descreva ao máximo todas as competências que um docente deva ter para atender aos objetivos da unidade curricular.

Como relação às competências descritas, você se sente preparado?

Você diria que suas condições são de: Atender; atender parcialmente ou não atender?

Quais são os fatores que facilitam e/ou dificultam sua atividade docente em atender as competências?

APÊNDICE B – CONSENTIMENTO DE ENTREVISTA

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Quiele Pasquini Fernandes, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

Quiele P. Fernandes Data: 26/08/2015

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Ediane C. Cavalho, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

 _____ Data: 26/8/2015

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Cláudia do Rio Branco, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

 Data: 26/08/2015

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Simone R. Klauz Marina, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

Assinatura do pesquisado

Data: 26/08/15

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Djeine Samir, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

Assinatura do pesquisado

Data: 27/10/15

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Eliângela Pires Santa Dias Lourenço, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

Eliângela Pires Santa Dias Lourenço Data: 27/02/2015

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Carla Dizi, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

Carla Dizi Data: 28/08/15

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Queria Tófoli Sousa, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

_____ Data 28/08/15

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

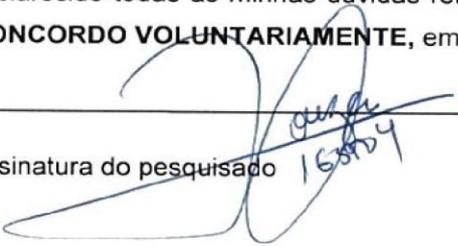
Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Mariza Aparecida de Souza, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

Assinatura do pesquisado  Data: 28/08/15

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Nair Maria de A. B. Silva, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.



Data: 31/08/2015

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (entrevista)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Wilson D. Barbosa, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

 Assinatura do pesquisado Data 21/09/15

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (pré-teste)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, JOSE RINALDO CARRARO, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

João Rinaldo Carraro

Data: 27 / 07 / 15

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO (pré-teste)

Título do Projeto: As competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Justificativa: Pesquisa para dissertação de mestrado da turma I do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações do Unicesumar.

Objetivos: Identificar as Competências necessárias aos docentes da Educação Profissional para a que os mesmos possam atender os objetivos do MPN.

Procedimentos: A pesquisa será realizada através de entrevistas com docentes do curso técnico em enfermagem da unidade do SENAC Maringá.

Desconfortos e riscos: O participante poderá sentir desconforto ao abordar determinado tema, entretanto, a continuidade da entrevista será de total autonomia do participante. Nenhum conteúdo será levado em consideração sem que o participante, mesmo após a narrativa, esteja de acordo.

Benefícios esperados: O estudo permitirá Identificar com os docentes que atuam no curso de Técnico em enfermagem da Unidade do SENAC de Maringá, as competências percebidas por eles como necessárias para atender aos objetivos do MPN.

Responsável: Mestrando Antonio Carlos Aroca

Telefone: (44) 3218-5100 ou (44) 9118-6272

Orientadora: Prof.^a Dra. Cláudia Herrero Menegassi

Qualquer dúvida, no transcorrer do estudo o responsável estará à disposição nos telefones indicados.

A qualquer instante, no decorrer do estudo, os participantes têm assegurado o direito de interromper sua participação, bem como solicitar que os dados fornecidos não sejam utilizados no projeto ou em publicações dele decorrentes.

A participação dos indivíduos e das empresas é sigilosa e nenhum conteúdo divulgado terá identificação dos mesmos.

Eu, Cláudia Tupyau Rosa, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com o mestrando Antonio Carlos Aroca, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, em participar do mesmo.

Cláudia Tupyau Rosa Data: 28/07/2015

Assinatura do pesquisado

Eu, Antonio Carlos Aroca, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo ao participante.