



CERTIFICADO “B” EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

REVISÃO

30 de Abril, 2018

Índice

1.	Introdução ao Registo da Qualificação.....	1
2.	Informação para Registo da Qualificação	5
3.	Unidades de Competência Obrigatórias.....	8
	UC EDU056001R Trabalhar efectivamente num sistema de ensino baseado em competências ...	8
	UC EDU056017 Utilizar a psicopedagogia no desenvolvimento de competências.....	10
	UC EDU056018 Treinar e facilitar a aprendizagem através de métodos activos e cooperativos	13
	UC EDU056019 Aplicar TICs no processo de inovação didática	17
	UC EDU056004R Avaliar competências	19
	UC EDU056020 Fazer a gestão e a manutenção do ambiente de ensino-aprendizagem	23
	UC EDU056021 Realizar actividades de pesquisa educativa e de extensão a favor da comunidade	26
	UC EDU056022 Conceber, planificar e implementar inovações pedagógicas	28
4.	Referências.....	30

1. Introdução ao Registo da Qualificação

Título da Qualificação:	Certificado B em Educação Profissional – Formador da Educação Profissional		
Código Nacional:	Q EDU056001		
Campo:	Educação	Sub campo:	Educação Profissional
Nível do QNQP:	Certificado Ensino Superior	Créditos totais:	30
Data do registo:	2013	Data da revisão do registo:	Abril 2018

Introdução Geral	<p>O Governo de Moçambique (GoM) está a implementar uma Reforma da Educação Profissional (REP), em parceria com o sector privado e a sociedade civil, e que conta com o apoio dos parceiros de cooperação. No âmbito desta reforma foi aprovada em 2016 a Lei da Educação Profissional Nº 6/2016 pela Assembleia da República, a qual estabelece o quadro da organização, estruturação e funcionamento da Educação Profissional (EP). A Lei estabelece no seu Artigo 23 que os formadores da Educação Profissional carecem de certificação e registo junto do órgão regulador da educação profissional (ANEP).</p> <p>No âmbito do Programa Integrado da Reforma da Educação Profissional (PIREP), a COREP aprovou em 2013, a estratégia para a formação dos formadores a qual estabelece como prioridade a profissionalização dos formadores actuais, através de certificação a ser obtida em 3 qualificações: Certificado A (para gestores das IEP), B (para formadores da EP) e C (para instrutores da EP).</p> <p>Assim, este Certificado “B” em Educação Profissional – Formador da Educação Profissional foi desenvolvido no contexto da elaboração da estratégia da formação de formadores por forma a permitir uma harmonização dos programas de formação de formadores para a educação profissional oferecida pelos diferentes provedores de formação. A sua implementação será o veículo principal e central da profissionalização e do desenvolvimento das competências educacionais e pedagógicas dos formadores da EP em Moçambique.</p> <p>A qualificação Certificado B em Educação Profissional – Formador da EP tem como objectivo principal o desenvolvimento de competências educacionais e pedagógico-metodológicas necessárias à ocupação de formador da EP. Este formador deve, de uma forma geral, ser capaz de: (a) demonstrar um nível de conhecimentos e compreensão que incorpora os conceitos básicos teóricos da educação profissional baseada em competências; (b) aplicar soluções para resolver um leque determinado de problemas educacionais técnicos em situações de rotina e imprevistas num ambiente de ensino baseado em competências; e (c) assumir responsabilidade pelos seus próprios resultados em relação a padrões de qualidade específicos e responsabilidade limitada pela quantidade e qualidade dos resultados atingidos por outros numa instituição de educação profissional (COREP, 2013)</p> <p>O certificado B foi implementado pela Universidade Eduardo Mondlane (UEM), na formação de formadores dos institutos médios agrários e pelo parcialmente pelo Instituto Superior D. Bosco (ISDB) de 2013 a 2015. Em 2016 foi realizado um seminário que analisou estas experiências e recomendou a revisão do certificado B. Por outro lado, para garantir a relevância e a qualidade técnico-científica das qualificações constantes do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNQP), o Sistema de Garantia de Qualidade Sistema Nacional de Qualificações Profissionais (SNQP) prevê um prazo de 5 anos de validade das mesmas, após o qual devem ser sujeitas a uma revisão. Tendo sido aprovada em 2013, esta qualificação deve ser revista em 2018.</p> <p>Sendo a Autoridade Nacional de Educação Profissional (ANEP) o órgão regulador da EP através do qual o Governo de Moçambique implementa e regula de forma participativa a Educação Profissional, é da sua responsabilidade estabelecer e regular o sistema de certificação dos formadores e garantir o funcionamento do SNQP.</p> <p>Neste contexto a ANEP levou a cabo a presente revisão da QUALIFICAÇÃO</p>
-------------------------	---

	<p>CERTIFICADO B EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL – FORMADOR DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, de habilitação pedagógica dirigido ao formador da EP, no âmbito da reforma da EP em curso no país e da implementação da Lei da EP.</p>
Metodologia Utilizada	<p>Esta qualificação foi inicialmente desenvolvida pelo Núcleo de Formadores de Formadores da Educação (NUFFEP), um grupo constituído por especialistas de educação provenientes de várias instituições provedoras da formação de formadores. O NUFFEP foi criado com o objectivo de elaborar as propostas de ocupações, unidades de competência padrão, módulos e qualificações, para os formadores e gestores das Instituições de Educação Profissional (IEPs) em Moçambique, de acordo os princípios e metodologias do Quadro Nacional de Qualificações Profissionais (QNQP).</p> <p>A qualificação foi revista em 2018 pelo Comité Técnico Sectorial da Educação Profissional (CTSEP) o qual propôs alterações à mesma.</p> <p>Assim, a revisão da qualificação teve por base:</p> <ol style="list-style-type: none"> As recomendações do CTSEP As experiências de implementação do ISDB e UEM; Resultados de um seminário sobre implementação do certificado B realizado em Julho de 2016.
Justificação da Qualificação	<p>Moçambique tem registado um rápido crescimento económico em particular nos sectores de construção, turismo, alguns subsectores da indústria (em particular alimentar e metalomecânica), transportes, serviços e alguns subsectores de agricultura. Os elementos-chave da estratégia do Governo para a Redução da Pobreza – PARPA – são o crescimento económico através do investimento público no capital humano e infra-estrutura produtiva e a reforma institucional para melhorar o ambiente para o investimento privado.</p> <p>Em todos os planos e estratégias de desenvolvimento do país, a Educação Profissional é considerada como um elemento essencial no Sistema Nacional de Educação, cujo objectivo chave é o de contribuir para a criação de uma força de trabalho qualificada, essencial para reforçar o crescimento económico e tirar os cidadãos e as comunidades da situação de pobreza.</p> <p>A Educação Profissional é ainda um sector muito pequeno, fraco e pouco desenvolvido, fragmentado pelos diferentes sectores do país e ainda pouco valorizado. Contudo, a economia apresenta necessidades crescentes de profissionais qualificados e daí a necessidade de fazer crescer a Educação Profissional (EP) e a justificação da Reforma da Educação Profissional (REP) e dos recentes investimentos no sector, que estão a ser implementados pelo PIREP.</p> <p>Para que a educação profissional cresça e contribua para a valorização da força de trabalho e o crescimento económico, ela tem que ser facilitada e gerida por formadores e gestores competentes, capazes de implementar as qualificações, de estabelecer as necessárias ligações com o sector produtivo e de gerir os recursos eficientemente e com transparência e responsabilidade. Assim, a Formação de Formadores da Educação Profissional é o factor-chave para o sucesso da reforma e para o desenvolvimento de uma educação profissional relevante e responsiva às necessidades do país.</p> <p>A Lei estabelece no seu Artigo 23 que os formadores da Educação Profissional carecem de certificação e registo junto do órgão regulador da educação profissional (ANEP).</p> <p>Estima-se existirem actualmente em todo o País, cerca de 5.500 formadores nas várias Instituições de Educação Profissional (IEPs) incluindo centros de formação profissional, escolas profissionais e básicas e institutos médios quer públicos quer privados (DINET, 2017). A maioria dos formadores, para além da sua formação técnica, não possui formação pedagógica ou em gestão escolar específica à Educação Profissional baseada em competências. Este grupo de formadores é o grupo alvo principal do Certificado B.</p> <p>Contudo, esta qualificação destina-se também a futuros formadores da IEP, que apesar de possuírem as competências técnicas necessárias, precisam de adquirir competências pedagógicas para o ingresso na carreira de formador.</p>
Objectivo da Qualificação	<p>Esta qualificação tem como objectivo principal o desenvolvimento de competências educacionais e pedagógico-metodológicas necessárias à ocupação de formador da educação profissional. Este formador deve, de uma forma geral, ser capaz de: (a) demonstrar um nível de conhecimentos e compreensão que incorpora os conceitos básicos teóricos da educação profissional baseada em competências; (b) aplicar soluções para resolver um leque determinado de problemas educacionais técnicos</p>

	<p>em situações de rotina e imprevistas num ambiente de ensino baseado em competências; e (c) assumir responsabilidade pelos seus próprios resultados em relação a padrões de qualidade específicos e responsabilidade limitada pela quantidade e qualidade dos resultados atingidos por outros numa instituição de educação profissional.</p> <p>Esta qualificação capacita os formandos a realizar as seguintes tarefas principais de um formador da educação profissional baseada em competências:</p> <ol style="list-style-type: none"> Treinar e facilitar a aprendizagem (através de diversos métodos tais como a instrução e demonstração; em grupos baseada em projectos; no local de trabalho e outros métodos). Realizar a avaliação dos formandos (planificar e organizar a avaliação de competências; avaliar competências; desenvolver instrumentos de avaliação de competências; realizar a verificação interna das avaliações) Utilizar a psicopedagogia no desenvolvimento de competências Aplicar TICs no processo de inovação didática Fazer a gestão e manutenção de um ambiente de ensino-aprendizagem (oficinas, laboratórios, sala de aula) Gerir o processo de ensino-aprendizagem de um módulo Trabalhar efectivamente num sistema de ensino baseado em competências Realizar actividades de extensão em favor da comunidade Inovar continuamente as suas práticas pedagógicas <p>Graduados com esta qualificação estarão habilitados a trabalhar como formadores (desde que possuam também as competências técnicas do campo profissional requeridas) em qualquer instituição de educação profissional tais como em institutos médios, escolas profissionais e básicas e centros de formação públicos ou privados.</p>
Estrutura da Qualificação	<p>A qualificação estrutura-se em 7 unidades de competência padrão (UCP)/módulos vocacionais e 1 módulo de avaliação integrada e/ou experiência de trabalho obrigatórios totalizando 30 créditos.</p> <p>As 8 unidades de competência padrão desta qualificação agrupam-se em 4 famílias de competências que suportam a actividade profissional de um formador da IEP:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Metodologia de ensino e didática vocacional (2) Gestão de ambientes de ensino-aprendizagem baseados em competências (3) Interação com sector produtivo e empregadores (4) Extensão à comunidade <p>O módulo de avaliação integrada e/ou experiência de trabalho tem por objectivo, a aplicação das competências desenvolvidas em todas Unidades de Competência Padrão, de uma forma integrada na implementação de práticas pedagógicas inovadoras, que incluam a introdução de algo de novo no processo de ensino aprendizagem, que seja efectivo e em consonância com a abordagem do ensino baseado em competências. No caso dos formandos que são formadores em exercício numa IEP, esta aplicação de competências deverá ser feita no contexto dos módulos que eles leccionam. Para aqueles formandos que não são ainda formadores, este módulo deve ser realizado num contexto real de ensino-aprendizagem, através de um estágio/experiência de trabalho numa IEP (dentre as seleccionadas pela ANEP como sendo qualificadas para oferecer estágios).</p>
Estratégias de ensino-aprendizagem e de avaliação dos formandos	<p>As estratégias de ensino-aprendizagem devem ser adaptadas e contextualizadas à área de especialidade técnica e ao perfil dos formandos.</p> <p>O processo de ensino-aprendizagem deve ser activo, participativo e centrado no formando. A indução às actividades lectivas deverá assegurar que os formandos tenham uma compreensão clara da natureza e propósito das tarefas de aprendizagem. A avaliação deve assegurar que todos os resultados específicos de aprendizagem resultados críticos resultantes de cruzamento de diferentes módulos, matérias e conhecimentos essenciais sejam atingidos.</p> <p>Os formandos deverão ainda ter a oportunidade de mostrar iniciativa e independência e trabalhar cooperativamente em grupos, na base de uma visão da pedagogia moderna. Os grupos de trabalho devem ser pequenos para facilitar as actividades práticas e a participação individual. Esta deverá ser encorajada durante as aulas práticas para dar ao formando a oportunidade de usar e se familiarizar com os instrumentos, materiais e aparelhos, ajudando-o assim a desenvolver uma atitude</p>

	positiva e proactiva em relação ao trabalho.
Progressão entre qualificações do sub-campo	<p>Licenciatura combinada (técnica e pedagógica em EP)</p> <p>Instituto Superior Politécnico ou Universidade</p> <p>Certificado A em EP Formador líder da Educação Profissional</p> <p>Certificado B em EP – Formador da Educação Profissional</p> <p>Certificado C em EP (QNQP 5) – Instrutor da Educação Profissional</p> <p>12ª classe/Certificado Vocacional 5</p> <p>10ª classe</p> <p>Instituições/sectores de Educação Profissional</p> <p>+ formação ou experiência profissional técnica</p>
Referências	<ol style="list-style-type: none"> 1. DINET, 2009. Estatística geral das escolas. Ano lectivo de 2009. Direcção Nacional da Educação Técnico Profissional e Vocacional. Ministério da Educação. República de Moçambique. 2. IBSA. 2007. TAA04 Training and Assessment Training Package. Introduction, Qualifications Framework, Assessment Guidelines, Units of Competency. Australian Government. Department of Education, Employment and Workplace. Relations. Innovation & Business Skills Australia (IBSA). 3. INEFP, 2010. Estatísticas do Departamento de Formação Profissional. Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional. Ministério do Trabalho. República de Moçambique. 4. PIREP, 2010. Estratégia e Plano de Acção da Formação de Formadores. Draft 2. Programa Integrado da Reforma da Educação Profissional. República de Moçambique 5. PIREP. 2016. Seminário de avaliação das experiências de implementação do Certificado B. ISDB 6. Comité Técnico Sectorial da Educação profissional. 2017. Proposta de revisão do Certificado B. Grupo de consulta criado pela ANEP para revisão do certificado B

2. Informação para Registo da Qualificação

Título da Qualificação:		Certificado B em Educação Profissional – Formador da Educação Profissional		
Código Nacional:		Q EDU056001R		
Campo:	Educação	Sub campo:	Educação Profissional	
Nível do QNQP:	Certificado Ensino Superior	Créditos totais:	30	
Data do registo:	Fevereiro 2011	Data da revisão do registo:	Abril 2018	
Progressão:	Graduados com esta qualificação poderão trabalhar como formadores em instituições de educação profissional (IEP) (institutos médios, escolas profissionais e básicas, centros de formação profissional) ou unidades de treinamento profissional de empresas.			
Regras de combinação de módulos				
Módulos vocacionais obrigatórios: O formando deve completar um mínimo de 27 créditos				
Módulo de Avaliação Integrada e/ou Experiência de Trabalho: O formando deve completar um mínimo de 3 créditos				
Conteúdo da Qualificação Módulos constantes nesta Qualificação				
Código do Módulo	Código da Unidade de Competência relacionada	Título do Módulo	Número de Créditos ¹	Número de Horas Normativas
Módulos Obrigatórios				
UC EDU056001R	MO EDU056001R	Trabalhar efectivamente num sistema de ensino baseado em competências	4	100
UC EDU056017	MO EDU056017	Utilizar a psicopedagogia no desenvolvimento de competências	4	100
UC EDU056018	MO EDU056018	Treinar e facilitar aprendizagem através de métodos activos e cooperativos	6	150
UC EDU056019	MO EDU056019	Aplicar TICs no processo de inovação didáctica	3	75
UC EDU056004R	MO EDU056004R	Avaliar competências	4	100
UC EDU056020	MO EDU056020	Fazer a gestão e a manutenção do ambiente de ensino-aprendizagem	4	100
UC EDU056021	MO EDU056021	Realizar actividades de pesquisa educativa e de extensão em favor da comunidade	2	50
UC EDU056022	MO EDU056022	Conceber, planificar e implementar inovações pedagógicas	3	75
		Total	30	750

Grupo (s) alvo	Pontos de saída
----------------	-----------------

¹ Um crédito corresponde a 25 horas normativas de acordo com o regulamento do SNATCA (Ensino Superior)

<p>Formadores em exercício nas Instituições de educação profissional (IEP) licenciados em áreas técnicas (ou excepcionalmente técnicos médios com experiência comprovada como formadores)</p> <p>Licenciados em áreas técnicas (não educacionais) com pretensão de iniciar uma carreira de formador da educação profissional</p>	<p>Formador da Educação Profissional capaz de: (a) demonstrar um nível de conhecimentos e compreensão que incorpora os conceitos básicos teóricos da educação profissional baseada em competências; (b) aplicar soluções para resolver um leque determinado de problemas educacionais técnicos em situações de rotina e imprevistas num ambiente de ensino baseado em competências; e (c) assumir responsabilidade pelos seus próprios resultados em relação a padrões de qualidade específicos e responsabilidade limitada pela quantidade e qualidade dos resultados atingidos por outros numa instituição de educação profissional.</p>
--	--

Formas de instrução	
<p>Esta qualificação pode ser oferecida a tempo inteiro ou a tempo parcial para permitir que formadores em exercício, que tenham já a formação técnica requerida da área ou campo profissional de ensino específico, mas não as competências educacionais e pedagógicas necessárias a um formador da EP, possam inscrever-se em módulos individuais se assim o desejarem e completarem a qualificação como parte da sua formação contínua e processo de profissionalização. O ensino à distância pode também ser considerado como uma forma alternativa de instrução da qualificação. Esta qualificação pode ainda ser oferecida como parte de um programa de licenciatura combinada (técnica e educacional) em educação profissional de um campo profissional ou área técnica específica.</p> <p>O reconhecimento de aprendizagem anterior deve ser considerado para os que já trabalharam ou trabalham como formadores de educação profissional.</p>	
Requisitos de instrução	
Instituição Formadora	Estão habilitadas a oferecer esta qualificação instituições de ensino superior que possuam competência comprovada em áreas de educação e psicopedagogia.
Instalações e Equipamento	Salas de aula para trabalho em turma, em grupo e individual. Centro de recursos equipado com material didático relevante, acesso à internet, equipamento e software de ensino à distância (para os casos em que se opte por esta modalidade).
Recursos	Conjunto de equipamento de suporte ao processo de ensino-aprendizagem (data show, computadores, impressora, quadro). Consumíveis para processo ensino-aprendizagem (papel, flipcharts, canetas, etc.).
Duração	Seis meses de instrução, com uma média de 40 horas normativas por semana. Outras durações possíveis de instrução negociáveis com os empregadores ou individualmente com os formandos.

“Estratégias de avaliação dos formandos							
Instrumentos			Ficha de avaliação / Entrevista estruturada	Lista de verificação / Ficha de entrevista estruturada / Apresentação	Lista de verificação / Diário / Livro de registos/ Portfólio	Diário / Livro de registos	Estudos de caso / Lista de verificação
Métodos			Correcção e classificação /Entrevista	Observação	Avaliação / Verificação	Verificação	Escrito / Oral
Actividade			Escrita/Oral	Demonstração	Produto	Desempenho no local de trabalho	Trabalho em grupo (Estudos de caso, Dramatização)
Tipo	Título do Módulo	Créditos					
VO	Trabalhar efectivamente num sistema de ensino baseado em competências	4	✓	✓			
VO	Utilizar a psicopedagogia no desenvolvimento de competências	4	✓	✓			
VO	Treinar e facilitar aprendizagem através de métodos activos e cooperativos	6	✓	✓	✓		
VO	Aplicar TICs no processo de inovação didática	3		✓			
VO	Avaliar competências	4	✓	✓	✓		
VO	Fazer a gestão e a manutenção do ambiente de ensino-aprendizagem	4	✓	✓	✓		
VO	Realizar actividades de pesquisa educativa e de extensão em favor da comunidade	2	✓		✓		
AI e ET	Conceber, planificar e implementar inovações pedagógicas	3	✓		✓	✓	

Semestre	Título do Módulo
Módulos Vocacionais Obrigatórios	
1	Trabalhar efectivamente num sistema de ensino baseado em competências
1	Utilizar a psicopedagogia no desenvolvimento de competências
1	Treinar e facilitar aprendizagem através de métodos activos e cooperativos
1	Aplicar TICs no processo de inovação didática
1	Avaliar competências
1	Fazer a gestão e a manutenção do ambiente de ensino-aprendizagem
1	Realizar actividades de pesquisa educativa e de extensão em favor da comunidade
1	Conceber, planificar e implementar inovações pedagógicas

3. Unidades de Competência Obrigatórias

UC EDU056001R Trabalhar efectivamente num sistema de ensino baseado em competências

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Trabalhar efectivamente num sistema de ensino baseado em competências		
Descrição da Unidade de Competência Após terminar esta unidade o formando é capaz de trabalhar como professor num sistema de educação profissional baseado em competências dentro do quadro de políticas e regulamentos existentes em Moçambique. Esta unidade envolve os conceitos teóricos de um sistema de ensino baseado em competências e o seu impacto no ambiente organizacional no desempenho do professor. O formando será capaz de situar o seu próprio trabalho dentro do contexto do sistema nacional de educação profissional baseado em competências que guiam o sector de EP a nível nacional. O formando será capaz de compreender os procedimentos de desenvolvimento das qualificações e de UCPs como unidades básicas do sistema a EP. Adicionalmente o formando deve possuir habilidades de comunicação com técnicos das empresas ou unidades de produção (UP) ou empregadores.			
Código:	UC EDU056001R	Nível do QNQP:	6
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Compreender e actuar de acordo com a Lei da EP e os objectivos, missão e regulamentos e normas do sistema da Educação Profissional no país	a) Identifica os objectivos, missão e normas do sistema da EP no país. b) Cria um banco de dados documental sobre as normas da EP. c) Relaciona a informação referente ao Sistema da EP no país com o da IEP.	O sistema da EP é regulado pela Lei da Educação Profissional (Lei no.6/2016) e Regulamento da ANEP. Banco de dados documental pode incluir: regulamentos, normas, leis do sector relevantes para a educação profissional. Instituição de Educação Profissional pode incluir: escolas profissionais, escolas básicas, institutos médios, centros de formação profissional públicas ou privadas
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita</i> Evidência escrita que o formando: <ul style="list-style-type: none"> • Descreve os objectivos e a missão da EP no país • Identifica (ou lista) os documentos normativos do sub-sistema da EP no país • Relaciona os regulamentos nacionais com os existentes na IEP 	
2. Caracterizar as diferentes manifestações de um currículo baseado em competências (CBC)	a) Explica o conceito de competência. b) Discute a importância de competências na economia e no mundo do trabalho. c) Diferencia competências de qualificações. d) Alista as características e princípios fundamentais de um CBC. e) Discute as responsabilidades do Governo, Indústria e Educação nas formações baseadas em competências. f) Explica o papel do formador num CBC. g) Explica o papel do gestor de uma IEP que implementa o CBC. h) Menciona exemplos concretos de formações baseadas em competência em Moçambique	Competência refere-se a um grupo (<i>cluster</i>) de conhecimentos, habilidades, e atitudes relacionadas entre si, necessárias para o desempenho no trabalho, que pode ser medido e comparado com padrões aceites, e que pode ser melhorado por via da formação e desenvolvimento. Qualificação refere-se à comprovação de competências para desempenhar uma ocupação a um determinado nível. Currículo baseado em competências refere-se a um programa de ensino que se centra no desenvolvimento de habilidades, conhecimento e atitudes necessárias para alcançar determinadas competências.
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita</i> Evidência escrita que o formando executa	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	correctamente os crITÉrios de desempenho a) a h).	
3. Definir os princÍpios e explicar os procedimentos para o desenvolvimento das Qualificações e Unidades de Competência Padrão (UCPs)	<ul style="list-style-type: none"> Define as características do Quadro Nacional de Qualificações da EP em Moçambique Define uma qualificação, explica os princÍpios que as regem e identifica a sua estrutura Define uma UCP, explica as normas a aplicar no desenvolvimento das UCPs Identifica os modelos e estruturas das UCPs Explica o processo de desenvolvimento das qualificações e das UCPs 	<p>O Quadro Nacional de Qualificações da Educação Profissional descrito nos documentos reguladores produzidos pela ANEP.</p> <p>As normas a considerar na formulação e estrutura das UCPs incluem as estabelecidas nos documentos nacionais de regulação da Educação Profissional como o Quadro Nacional de Qualificações Profissionais.</p> <p>O modelo e a estrutura da UCP incluem: a informação geral da UCP prevista nos documentos orientadores (título da UCP; descrição da UCP; código e nível do QNQP; campo e sub-campo; data de registo e data de revisão do registo); os elementos de competência cuja descrição inclui crITÉrios de desempenho, contextos de aplicação e evidências requeridas.</p> <p>O processo de desenvolvimento de UCPs inclui: investigar áreas de competência, identificar os requisitos de competência, formular as UCPs, validar as UCPs através de consultas aos empregadores e finalizar as UCPs.</p>
	<p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita que o formando</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Define as características do Quadro Nacional de Qualificações da EP em Moçambique Define uma qualificação, explica os princÍpios que as regem e identifica a sua estrutura Define uma UCP, explica as normas a aplicar no desenvolvimento das UCPs Identifica os modelos e estruturas das UCPs Explica o processo de desenvolvimento das qualificações e das UCPs 	
4. Comunicar com técnicos das empresas, unidades de produção (UP) ou empregadores	<ol style="list-style-type: none"> Identifica os objectivos da comunicação com empresas, unidades de produção ou empregadores. Identifica as necessidades e/ou expectativas dos formadores, dos formandos e das empresas, unidades de produção ou empregadores. Usa estratégias de comunicação apropriadas à empresa, unidade de produção ou instituição empregadora Cria ambiente favorável à comunicação efectiva com os membros das empresas, unidades de produção ou empregadores Anota e usa os principais regulamentos e normas com os técnicos das empresas, unidades de produção ou empregadores 	<p>Estratégias de comunicação podem incluir: estabelecer com clareza os objectivos da comunicação, ligação contínua, mecanismos de apresentação de relatórios efectivo, encontros para debate/discussão formal com o pessoal técnico das empresa ou empregadores, mecanismos de <i>feedback</i> efectivos.</p> <p>Os principais regulamentos e normas podem incluir: regulamento da IEP, regulamentos da avaliação, regulamentos sobre práticas e experiência de trabalho (estágios), princÍpios éticos, normas sobre higiene e segurança no trabalho.</p>
	<p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita/oral</i></p> <p>Evidência escrita que o formando identifica, para pelo menos 2 casos de empresas ou empregadores, os objectivos da comunicação, as necessidades e/ou expectativas de todos os intervenientes, as estratégias de comunicação apropriadas e os regulamentos e normas a usar.</p> <p><i>Demonstração</i></p> <p>Evidência que o formando demonstra, numa situação real ou simulada, o uso de pelos menos três estratégias de comunicação com técnicos de empresas ou empregadores, e cria um ambiente favorável a uma boa comunicação, usando os regulamentos e as normas existentes.</p>	

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Utilizar a psicopedagogia no desenvolvimento de competências	
Descrição da Unidade de Competência: Após terminar esta unidade o formando utiliza os princípios da inclusividade e é capaz de reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças individuais dos colegas e formandos. O formando será capaz de aplicar a psicologia de aprendizagem no processo de ensino-aprendizagem e nessa base elaborar um plano de sessões. Adicionalmente o formando será capaz de utilizar os os princípios de ética e deontologia profissional e explicar as bases do aconselhamento profissional.			
Código:	UC EDU056017	Nível do QNQP:	6
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Promover e assegurar a inclusão de pessoas com NEE no processo de Ensino-Aprendizagem	a) Reconhece as diferenças individuais dos formandos e colegas de trabalho b) Descreve os princípios de inclusividade c) Reconhece os direitos individuais e de confidencialidade d) Assegura ambiente saudável e seguro	Necessidades educativas especiais (NEE) envolve a promoção da cultura de aprendizagem inclusiva que significa reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças individuais (dos colegas e formandos) nos seus aspectos físicos, emocionais, intelectuais e sociais e integração dos princípios de inclusividade. Um ambiente saudável passa pela: Identificação dos objectivos e abordagens da saúde e segurança ocupacional (SSO) na instituição de educação profissional; Reconhecimento e interpretação dos regulamentos existentes na IEP sobre SSO; compreensão sobre os perigos, as vias de transmissão e os métodos de prevenção do HIV/SIDA; Identificação dos perigos para a segurança e saúde dos formandos no ambiente de ensino-aprendizagem; Avaliação dos riscos no ambiente de ensino aprendizagem; Desenvolver e implementar acções que asseguram a saúde e segurança dos formandos; Providenciar informação adequada aos formandos sobre os requisitos de SSO; Monitorar os arranjos de SSO no ambiente de ensino-aprendizagem implementados na IEP.
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita/oral</i> Evidência escrita que o formando reconhece as diferenças individuais dos formandos e colegas de trabalho, os princípios em que se baseia a inclusividade e os direitos individuais e de confidencialidade. <i>Demonstração</i> O formando demonstra, numa situação real ou simulada que, é capaz de desempenhar correctamente o estabelecido nos critérios de desempenho	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
2. Aplicar a psicologia de aprendizagem no processo de ensino-aprendizagem	<p>a) Define psicologia de aprendizagem b) Reconhece os princípios da aprendizagem c) Identifica os factores que influenciam no processo de aprendizagem d) Identifica os diferentes tipos e estilos de aprendizagem e) Compara e discute as principais teorias de aprendizagem f) Identifica a importância da psicologia da aprendizagem no processo de ensino-aprendizagem g) Adapta os objectivos e condições da aprendizagem às características e capacidades dos formandos</p> <p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita/oral</i> Evidência escrita que o formando:</p> <ul style="list-style-type: none"> identifica os factores que influenciam os processos de aprendizagem. identifica os diferentes tipos e estilos de aprendizagem <p><i>Demonstração</i> Numa situação simulada o formando adapta os objectivos e condições da aprendizagem e identifica os tipos e estilos de aprendizagem mais adequados às características e capacidades individuais dos formandos</p>	<p>Psicologia da aprendizagem é uma área de estudo da Psicologia que se debruça sobre a compreensão dos factores que influenciam os processos de aprendizagem.</p> <p>Os factores que influenciam no processo de aprendizagem que podem condicionar ou favorecer a aprendizagem: factores cognitivos e emocionais, metacognitivos e motivacionais</p> <p>Tipos de aprendizagem podem incluir: não associativo, sensibilizador, associativo, através da observação e pelo jogo.</p> <p>Estilos de aprendizagem são as diferentes formas de adquirir conhecimento. Conhecer o estilo de aprendizagem do formando significa saber como ensinar com eficiência e assim alcançar resultados de facto significativos. Os estilos de aprendizagem podem ser: activo, reflexivo, teórico, pragmático.</p> <p>Teorias de aprendizagem podem incluir abordagens: comportamentalistas, cognitivas, construtivistas e aprendizagem social</p>
3. Elaborar um plano de sessões com base nos elementos de competência de uma UCP	<p>a) Identifica na UCP e no módulo os seus objectivos, os elementos de competência, os resultados de aprendizagem, os critérios de desempenho e as evidências requeridas. b) Estima o tempo necessário para que os estudantes atinjam cada competência e completem as evidências requeridas c) Selecciona as abordagens de ensino-aprendizagem a usar e decide sobre os aspectos organizacionais a estabelecer para que cada resultado de aprendizagem seja atingido no tempo planificado. d) Decide sobre os momentos e tempos de avaliação e os aspectos organizacionais. e) Identifica a bibliografia, textos de apoio e os instrumentos de avaliação formativa e sumativa necessários f) Identifica os recursos materiais necessários para a implementação no módulo. g) Elabora o plano das sessões</p> <p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita/produto/portfólio</i> Evidência escrita, através de um produto/portfólio, que o formando, para um dado módulo elabora um plano de sessões (plano analítico), de acordo com os critérios de desempenho a) a g) e o definido nos contextos de aplicação.</p>	<p>Bibliografia pode incluir: livros, manuais, sites da internet, guiões, cadernos de exercícios.</p> <p>Recursos materiais podem incluir: sala de aula; oficina, laboratório, unidade de produção; biblioteca, equipamento e materiais para demonstrações e práticas.</p> <p>Plano de sessão é um instrumento de gestão e ordenamento do processo de ensino-aprendizagem, assim como um guia de implementação do módulo e deve incluir a sequência das sessões e das avaliações ao longo do tempo. Para cada sessão deve incluir: semana; número da sessão; duração da sessão (hr); objectivos, resultado de aprendizagem e critérios de desempenho associados; breve descrição do tópico; abordagens de ensino aprendizagem a usar; instrumentos de avaliação associados; condições necessárias para implementação do processo de ensino aprendizagem; material didáctico; sessões de avaliação; bibliografia.</p>

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
4. Adoptar princípios de ética e Deontologia Profissional no trabalho	a) Reconhece e interpreta os princípios de ética e deontologia profissional no trabalho b) Identifica as consequências de actuar de uma forma não ética	<p>A ética profissional é indispensável de qualquer profissão que se queira digna de confiança pública.</p> <p>Princípios e valores éticos estabelecidos podem incluir: respeito pela lei, respeito pelos regulamentos da IEP, integridade, honestidade, responsabilidade, pontualidade, imparcialidade, confidencialidade, respeito pelos outros, justiça e procedimentos justos, economia e eficiência.</p> <p>A deontologia visa disciplinar uma actividade profissional, estabelecer regras direccionadas para a vivência profissional</p> <p>Um profissional ético envolve características básicas como: ser bom, correcto, justo e adequado e tem por trás valores fundamentais tais como: ser honesto em qualquer situação, ter coragem para assumir as decisões, ser tolerante e flexível, ser íntegro, ser humilde.</p> <p>Existem um conjunto de deveres que os profissionais devem adoptar no exercício da sua profissão garantindo uma boa postura e realização do seu trabalho.</p>
	Evidências Requeridas	
	<p><i>Evidência escrita /oral</i> Evidência escrita que o formando</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece e interpreta os princípios de ética e deontologia profissional • Analisa comportamentos pessoais e profissionais num quadro de referência ético-deontológico. <p><i>Demonstração</i> O formando demonstra, numa situação real ou simulada que é capaz de aplicar ou verificar a aplicação dos princípios de ética e deontologia profissional e as consequências de actuar de uma forma não ética.</p>	
5. Explicar as bases para o aconselhamento profissional	a) Identifica os informes usados para o aconselhamento profissional b) Explica as técnicas de aconselhamento de orientação profissional	<p>Os informes para o aconselhamento podem ser: académicos, escolares, psicológicos, sociais e socioeconómicos.</p> <p>As técnicas de aconselhamento profissional incluem a técnica autoritária, exortativo, sugestiva, catarse, directivas e não directivas</p>
	Evidências Requeridas	
	<p><i>Evidência escrita /oral</i> Evidência escrita que o formando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica os informes usados para o aconselhamento profissional; • Explica as técnicas de aconselhamento de orientação profissional. 	

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Treinar e facilitar a aprendizagem através de métodos activos e cooperativos	
Descrição da Unidade de Competência No final desta unidade de competência o formando é capaz de desenvolver material didáctico básico, de treinar e facilitar a aprendizagem usando métodos activos e cooperativos tais como: aprendizagem em grupo e baseada em projectos, instrução e demonstração, estudo de caso podendo ainda optativamente usar outras técnicas como estudo do meio/dramatização/tarefas de trabalho de aprendizagem/empresas simuladas.			
Código:	UC EDU056018	Nível do QNQP:	6
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉRIOS de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Desenvolver material didáctico	a) Caracteriza os diferentes tipos de material didáctico e esboçar um plano de acção. b) Planifica protótipos de meios didácticos, consoante o grupo alvo. c) Selecciona conteúdos de material didáctico. d) Produz material didáctico alinhado com os resultados de aprendizagem. e) Avalia o material didáctico produzido ou adaptado. f) Avalia o processo de desenvolvimento dos materiais didácticos do projecto	Os tipos de material didáctico incluem: material com base textual (livros didácticos, livro-texto, manuais, apostila, caderno de actividades, guia de bolso e guia de referência rápida, impressão de telas) e não textual (vídeos, CDs e cassetes áudio). Protótipo poderá incluir um esboço, maquete, modelo, ou especificações das características essenciais do material a elaborar. O conteúdo inclui: requisitos exigidos por manuais de treinamentos, padrões de competência/ <i>benchmark</i> ; requisitos de segurança e saúde laboral; práticas e procedimentos no local de trabalho; valores culturais, éticos e o meio de aprendizagem dos destinatários; requisitos organizacionais; e direitos do autor/ acordos de propriedade intelectual/agradecimentos.
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita/Produto</i> Evidência de que o formando desenvolve material didáctico de acordo com os critérios de desempenho.	
2. Treinar e facilitar a aprendizagem em grupo e baseada em projectos	a) Planifica um processo de ensino-aprendizagem em grupo e baseado em projecto b) Conduz o processo de ensino aprendizagem utilizando o método de projecto c) Usa habilidades de facilitação efectiva para desenvolver a interação do grupo d) Monitora e avalia a interação do grupo, estrutura e ritmo, resultados de aprendizagem ou trabalho.	O método de projectos é uma estratégia de aprendizagem que se baseia na realização de uma tarefa completa ou planeamento de um problema real que envolve áreas distintas (enfoque interdisciplinar); na participação activa, construtiva e da forma mais autónoma possível dos formandos na planificação, realização e avaliação do projecto; na auto-organização e auto-reflexão dos próprios participantes; em formas de trabalho baseadas na cooperação e negociação; Num período de tempo (duração) previamente estabelecido e com recursos determinados (equipamento, materiais previstos; e que finaliza com resultados reais gerados pelos mesmos). Constituem características do método de projectos: a afinidade com situações reais; a relevância prática; o enfoque orientado aos participantes; enfoque orientado ao produto ou à acção; aprendizagem holística integral;
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita/produto/portfólio</i> Evidência escrita através de um produto/ portfólio, que o formando, para um dado caso, planifica um processo de aprendizagem em grupo e baseado em projectos, implementa-o com um grupo de formandos (real ou simulado) e avalia o resultado.	

		auto organização; realização colectiva e carácter interdisciplinar.
3. Treinar e facilitar a aprendizagem através de instrução e demonstração	a) Planifica e organiza um processo de instrução e demonstração b) Prepara planos de sessões para um processo de instrução e demonstração c) Conduz efectivamente um processo de instrução e demonstração d) Aplica habilidades de facilitação e comunicação efectivas e) Monitora e avalia o desempenho dos formandos, do formador e do processo de instrução e demonstração	Planificar e organizar um processo de instrução e demonstração implica determinar o perfil do grupo-alvo e recolher informação relevante sobre suas características e necessidades de aprendizagem, decidir sobre os objectivos de instrução e demonstração e identificar e garantir os recursos e material necessários. Os planos de sessões são preparados tendo em conta os objectivos de aprendizagem e as características do grupo-alvo e podem ser reajustados. Um processo de instrução e demonstração inclui: a aplicação de habilidades pessoais; a implementação de um plano que cubra todos os objectivos estabelecidos; explicação aos formandos sobre princípios e procedimentos de Higiene e Segurança no trabalho; utilização de técnicas de instrução e de orientação (<i>coaching</i>); Oportunidade dos formandos praticarem durante a instrução e actividades demonstrativas; Discussão com os formandos sobre o seu desempenho. As habilidades de comunicação podem incluir: apresentações orais que demonstrem relevância do tópico e engajamento dos formandos, facilitação de grupos, linguagem e técnicas de motivação, comunicação interpessoal para inclusão apropriada, observação para monitorar o progresso individual e em grupo.
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita e/ou oral / Demonstração</i> Evidência escrita que o formando: <ul style="list-style-type: none"> Planifica e organiza um processo de instrução e demonstração Prepara planos de sessões para um processo de instrução e demonstração 	
	<i>Demonstração</i> Evidência que o formando executa correctamente, numa situação real (em sala de aulas), um processo de instrução e demonstração, perante um grupo de alunos <i>Evidência escrita</i> Evidência que o formando conduz, monitora e avalia o PEA utilizando a instrução e demonstração.	
4. Treinar e facilitar a aprendizagem através de estudo de caso	a) Identifica situações onde se pode aplicar o estudo de caso b) Planifica e organiza um estudo de caso c) Prepara planos de sessões para um estudo de caso d) Conduz efectivamente um estudo de caso e) Demonstra capacidade de identificação e resolução de problemas f) Monitora e avalia o desempenho dos formandos na identificação e resolução de problemas	O método do Estudo de Caso, como todos os métodos de ensino, é mais apropriado para algumas situações do que para outras e oferece significativas oportunidades para alunos e professores, pois, pode possibilitar e facilitar o estudo de inúmeros problemas de difícil abordagem por outros métodos e pela dificuldade de se segregá-lo de um ambiente que apresenta o cenário da vida real. Os estudos de caso podem ser: Caso-análise e caso-problema. O caso-análise tem em vista o desenvolvimento da capacidade analítica. Os estudantes discutem a situação apresentada, sem aspirar chegar a solução alguma, pois muitas soluções alternativas podem ser possíveis dentro do marco dos dados fornecidos pelo caso; O caso-problema tem como objectivo desenvolver a capacidade de tomar decisões. Trata-se de um esforço de síntese, isto é, de chegar a uma solução, a melhor possível diante dos factos fornecidos pelo caso. Através da aplicação de um estudo de caso podem ser almejados os seguintes objectivos educacionais: introduzir conteúdos específicos; estimular a capacidade de tomada de decisão; demonstrar a aplicação de conceitos na prática; desenvolver a
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita</i> Evidência escrita que o formando <ul style="list-style-type: none"> Explica as diferenças entre caso análise e caso problema Planifica a sessão tendo em conta o estudo do caso 	
	<i>Produto</i> Apresenta o caso com detalhes, de modo que o problema a resolver ou analisar esteja relacionado ao resultado de aprendizagem proposto, com informação básica apropriada que conduza a mobilização de recursos de tipo conceitual, procedimental e atitudinal.	

	<p><i>Evidência escrita</i> Evidência que o formando acompanha a resolução do estudo de caso e faz a devida avaliação.</p>	<p>habilidade em resolver problemas; desenvolver a habilidade de comunicação oral e escrita; trabalhar em grupo e o pensamento crítico.</p>
5. Treinar e facilitar aprendizagem no local de trabalho	<p>a) Estabelece um efectivo ambiente de aprendizagem baseado num local de trabalho b) Define um percurso de aprendizagem num local de trabalho c) Monitora e identifica dificuldades no processo de aprendizagem d) Revê a eficácia da aprendizagem no local de trabalho</p>	<p>Um percurso efectivo de aprendizagem num local de trabalho pode incluir: identificação de objectivos específicos de aprendizagem, identificação das tarefas e actividades a ser incluídas no processo de aprendizagem, sequenciamento apropriado das actividades e tarefas para reflectir o desenvolvimento progressivo do formando; garantia de supervisão de trabalhadores experientes; oportunidades para praticar. A eficácia refere-se à medida em que os objectivos ou metas de aprendizagem estabelecidos previamente são atingidos.</p>
	<p>Evidências Requeridas</p>	
	<p><i>Evidência escrita</i> Evidência escrita de que o formando define um percurso de aprendizagem num local de trabalho</p> <p><i>Demonstração</i> Evidência que o formando demonstra, numa situação real ou simulada, o estabelecimento de um ambiente de aprendizagem no local de trabalho e percurso de aprendizagem do formando, e monitora e revê o processo de aprendizagem.</p>	
6. Treinar e facilitar a aprendizagem através de estudo do meio (OPCIONAL)	<p>a) Identifica as etapas do estudo do meio b) Planifica o estudo do meio em conjunto com os formandos c) Executa o estudo do meio d) Avalia o estudo do meio</p>	<p>O estudo do meio é um instrumento para complementar o processo de ensino-aprendizagem. A planificação do estudo do meio inclui (o reconhecimento do local a ser estudado; os resultados de aprendizagem em estudo; os aspectos da realidade a serem estudados para solucionar o problema; a organização do roteiro a ser seguido (a previsão das visitas, a identificação das actividades a serem realizadas, as entrevistas, a colecta ou selecção de material). Os formandos devem ter acesso a todas estas informações durante esta fase. O resultado do estudo do meio pode ser usado para fazer uma dramatização. Com este trabalho pode-se envolver várias disciplinas de uma forma integrada e interdisciplinar.</p>
	<p>Evidências Requeridas</p>	
	<p><i>Evidência escrita</i> Evidência escrita de que o formando planifica uma sessão tendo em conta o estudo do meio</p> <p><i>Demonstração</i> Evidência que o formando demonstra, numa situação real ou simulada, como o estudo do meio é implementado.</p>	
6. Treinar e facilitar aprendizagem através da dramatização (OPCIONAL)	<p>a) Identifica na unidade didáctica, os resultados de aprendizagem que devem ser trabalhados mediante o uso do método de dramatização b) Faz a distribuição dos temas pelos grupos dos formandos. c) Orienta os grupos de formandos para a montagem da peça e a respectiva divisão pelos elementos dos grupos. d) Convida os grupos a apresentarem, chamando atenção para que os outros grupos acompanhem, façam anotações para que depois sejam apresentados breves comentários</p>	<p>O método de dramatização tem como fases a planificação da dramatização, a apresentação e o relato das impressões sobre a dramatização, tendo sempre como foco os resultados de aprendizagem previstos.</p>
	<p>Evidências Requeridas</p>	

	<p><i>Evidência escrita</i> Evidência escrita de que o formando</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica na unidade didáctica, os resultados de aprendizagem que devem ser trabalhados mediante o uso do método de dramatização • Organiza a turma em grupos, distribui os temas e explica de forma clara o que se pretende <p><i>Demonstração</i> Evidência que o formando demonstra, numa situação real ou simulada que a dramatização facilita o PEA, tendo sempre o foco nos resultados de aprendizagem.</p>	
6.Treinar e facilitar aprendizagem através de tarefas de trabalho de aprendizagem -TTA (OPCIONAL)	<p>a) Identifica as fases do TTA b) Procura a informação sobre o bem ou serviço a produzir, e sobre os respectivos instrumentos necessários c) Planifica as actividades a realizar tendo em conta o contexto de trabalho real d) Executa as tarefas</p>	<p>Na Formação Baseada em Competências, as tarefas que o formando é solicitado a executar, têm que estar intimamente relacionadas com aquelas que se espera que o faça quando estiver a exercer a profissão para a qual se está a formar. O Método das TTA consiste em solicitar aos formandos para processar "Pedido de Encomenda" de produtos (bens ou serviços). Os Pedidos de Encomenda podem provir de clientes reais ou ser elaboradas pelo Formador com base em casos concretos da profissão para a qual os formandos se estão a preparar. Na aprendizagem por TTA o produto já está definido pelo cliente (real ou fictício) na sua encomenda. O método é usado somente se a Unidade Produtiva (caso exista) recebe encomendas de clientes.</p>
	Evidências Requeridas	
	<p><i>Evidência escrita</i> Evidência escrita de que o formando identifica as fases do TTA</p> <p><i>Demonstração</i> Evidência que o formando demonstra, numa situação real, que planifica e acompanha a realização das actividades.</p> <p><i>Produto</i> Evidência que o formando apresenta o bem produzido</p>	
6.Treinar e facilitar aprendizagem através de empresas simuladas (OPCIONAL)	<p>a) Diferencia uma empresa real de uma empresa simulada b) Cria os componentes do sistema c) Estabelece a empresa e inicia as suas actividades, fazendo negócios com outras empresas, tal qual se faz no mundo real</p>	<p>O método da Empresa Simulada é uma metodologia de formação que associa as teorias com a prática de actividades empresariais. A metodologia de aprendizagem possui princípios simples, e embora a implementação requeira um considerável investimento em tempo e esforço por parte de Formadores e Formandos, os resultados geralmente justificam amplamente esse investimento. Este é um excelente método para que o formando adquira mentalidade empresarial, aprendendo nas suas IEPs como se trabalha no mundo real dentro duma empresa cujo fim é o lucro (ou ganho). O formando constroi conhecimentos e desenvolve habilidades e atitudes trabalhando em empresas que: (i) operam num determinado mercado (que é fictício, simulado); (ii) sobrevivem, comprando e vendendo obtendo resultados; (iii) funcionam como uma empresa real: negociando os produtos e serviços; baseados nos métodos e procedimentos reais; (iv) pagam e recebem por suas negociações.</p>
	Evidências Requeridas	
	<p><i>Evidência escrita</i> Evidência escrita de que o formando diferencia uma empresa real de uma empresa simulada.</p> <p><i>Demonstração</i> Evidência que o formando demonstra, numa situação simulada, como funciona uma empresa.</p>	

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Aplicar TICs no processo de inovação didática	
Descrição da Unidade de Competência:			
Após terminar esta unidade o formando é capaz de facilitar a aprendizagem através de meios electrónicos, incluindo toda a aprendizagem que é assistida por tecnologias de informação e comunicação (TICs), tais como aprendizagem online, CD-ROMs interactivos, vídeos, computadores, telefones celulares, tele e vídeo conferências.			
Código:	UC EDU056019	Nível do QNQP:	6
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Utilizar eficazmente ferramentas de TICs	a) Utiliza Programas como Microsoft Word, Excel e Power Point de forma simples e direta para processar textos, criar tabelas e gráficos e apresentações b) Usa a Internet para navegar usando URL assim como para fazer uma pesquisa usando palavras-chave. c) Cria uma conta de e-mail e usa-a para uma série contínua de correspondências por e-mail d) Usa software de manutenção de registos em rede para manter registos de formandos e) Usa tecnologias de comunicação e colaboração comuns, como mensagens de texto, videoconferência e colaboração na Web e ambientes sociais.	As tarefas básicas de processamento de texto incluem entrada de texto, edição de texto, formatação de texto e impressão. Usa a internet através de aplicativos como chrome, Firefox e internet explorer e motores de procura como a google e Bing entre outros. Tecnologias de comunicação comuns incluem: Skype, whatsapp, voip
	Evidências Requeridas	
	<i>Demonstração</i> Evidência que o formando executa correctamente, numa situação real ou simulada, os critérios de desempenho referidos nas alíneas a) a e) nos contextos de aplicação definidos	
2. Usar as TICs no processo de ensino-aprendizagem tendo em conta os resultados de aprendizagem pretendidos	a) Identifica e localiza os pacotes de software educacional específicos ao campo respectivo e os recursos da Web disponíveis e avalia-os em relação aos resultados de aprendizagem e às necessidades específicas dos alunos b) Inclui nos critérios de desempenho competências de uso de determinados pacotes de software e aplicativos de computador e descreve os resultados de aprendizagem são suportados por esses aplicativos. c) Incorpora atividades apropriadas de TIC nos planos de aula, de modo a apoiar a aquisição de competências pelos formandos. d) Ajuda os formandos a adquirir habilidades de TIC no contexto da sua aprendizagem. e) Integra o uso de um laboratório de informática nas atividades de ensino-aprendizagem f) Gere o uso de recursos suplementares de TIC com pequenos grupos de formandos na sala de aula regular, de modo a não interromper outras atividades de instrução na classe. g) Avalia a utilidade dos recursos da Web no suporte à aprendizagem na sua área de especialidade h) Utiliza ferramentas multimédia na extensão da sala de aula (<i>flipped classroom</i>) i) Opera vários pacotes de software abertos apropriados à	Pacotes de software educacionais específicos podem incluir: pacotes estatísticos, pacotes de desenho gráfico, etc dependendo da área de especialidade

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	<p>sua área de especialidade, como visualização, �n�lise de dados, simulações de role-playing e referências on-line.</p> <p>j) Usa as TIC para avaliar a aquisição de competências dos formandos e dar feedback sobre seu progresso.</p>	
	<p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Demonstração</i> Evidência que o formando executa correctamente, numa situação real ou simulada, os critérios de desempenho referidos nas alíneas a) a j) nos contextos de aplicação definidos</p>	
3. Usar as TICs no seu próprio desenvolvimento profissional como formador	<p>a) Usa as TIC para acessar e compartilhar recursos para apoiar suas actividades e seu próprio desenvolvimento profissional.</p> <p>b) Usa as TIC para acessar especialistas externos e comunidades de aprendizagem para apoiar suas actividades e seu próprio desenvolvimento profissional.</p> <p>c) Usa as TIC para procurar, gerenciar, analisar, integrar e avaliar informações que possam ser usadas para apoiar seu desenvolvimento profissional.</p> <p>d) Comunica-se � distância por meio de plataformas digitais</p> <p>e) Usa internet como fonte de aprendizagem</p> <p>f) Adquire, organiza e cria recursos digitais</p>	Plataformas digitais podem incluir: Moodle, Skype, Zoom
	<p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Demonstração</i> Evidência que o formando executa correctamente, numa situação real ou simulada, os critérios de desempenho referidos nas alíneas a) a f) nos contextos de aplicação definidos</p>	

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Avaliar competências		
Descrição da Unidade de Competência: No final desta unidade os formandos são capazes de conduzir a avaliação de competências de acordo com um plano de avaliação. Inclui tanto a avaliação levada a cabo num contexto de ensino e avaliação (caso de um formador), como num contexto somente de avaliação (caso de um avaliador). O foco principal desta unidade está na interpretação, tendo por base as unidades de competência padrão, de evidências recolhidas, mediante a aplicação de princípios de avaliação e regras de evidência. Esta unidade capacita também os formandos a realizarem a verificação interna do processo de avaliação.			
Código	UC EDU056004R	Nível QNQP	6
Campo	Educação	Sub-Campo	Educação Profissional
Data do Registo		Data de Revisão do Registo	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Identificar os conceitos e princípios da avaliação por competências	a) Caracteriza os diferentes tipos de avaliação da aprendizagem b) Caracteriza os princípios e processo de avaliação por competências c) Avalia a coerência entre o exercício docente e as formas de avaliação d) Reflete sobre as suas práticas de avaliação	Toda avaliação congrega ou deve congrega três modalidades: diagnóstica, formativa e somativa. Na Educação Profissional, a avaliação não tem um princípio diferente do que se espera em outras modalidades; sua singularidade está nas formas de execução, nos métodos de aplicação, tendo em vista uma diversidade muito maior de situações que requerem avaliação, envolvendo ensino, pesquisa e extensão; e nesse conjunto todo, envolvendo as diversas atividades de relação entre teoria e prática.
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita</i> Evidência escrita que o formando caracteriza os diferentes tipos de avaliação, os conceitos e princípios da avaliação por competências e com base nisso avalia e reflete sobre as suas práticas de avaliação.	
2. Planificar e organizar a avaliação	a) Determina o foco da avaliação b) Prepara o plano de avaliação c) Contextualiza e revê o plano de avaliação d) Organiza os procedimentos de avaliação	O foco de avaliação inclui: a identificação dos formandos; os objetivos e o contexto da avaliação, o modelo e estratégia de avaliação. Na preparação do plano de avaliação é importante: interpretar os requisitos de evidências estipulados no módulo e outra documentação relacionada com o processo de planificação de avaliação; identificar e documentar os materiais e recursos requeridos para recolher evidências; identificar o papel das pessoas envolvidas na avaliação; determinar o tempo/horário de avaliação; conformar/validar o plano de avaliação pelas autoridades competentes (líder de qualificação, director pedagógico). Contextualização significa modificar certas partes dos documentos das unidades de competência padrão sempre que necessário e de acordo com as normas de contextualização, de modo a reflectir a realidade; examinar e adaptar, sempre que necessário os instrumentos de avaliação, de modo a assegurar uma aplicabilidade contínua. A organização dos procedimentos de avaliação
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita e/ou oral/ produto/portfólio</i> Evidência escrita que os formandos, perante dois casos específicos (dois módulos diferentes) elaboram e apresentam num portfólio todas as evidências do trabalho realizado que inclui: <ul style="list-style-type: none"> • O foco da avaliação • O plano da avaliação e apresenta num portfólio • As alterações feitas no exercício de contextualização • Os procedimentos da avaliação 	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
		pode incluir organizaÇão de recursos fÍsicos e materiais necessÁrios de acordo com os regulamentos, procedimentos de sistema de avaliaÇão, requisitos legais, organizacionais e éticos; organizaÇão e negociaÇão de qualquer assistênciA especializada e necessÁria, para a avaliaÇão, de acordo com os regulamentos e procedimentos de sistema de avaliaÇão, requisitos legais, organizacionais e éticos.
3. Desenvolver instrumentos de avaliaÇão	a) Determina a importÂncia dos diferentes instrumentos de avaliaÇão b) Elabora instrumentos de avaliaÇão, de acordo as evidênciAs que se pretende recolher e os princÍpios da avaliaÇão c) Elabora um instrumento de avaliaÇão para um projecto (avaliaÇão) integrado d) Testa os instrumentos de avaliaÇão em situaÇões concretas de ensino-aprendizagem e) Revê os instrumentos de avaliaÇão f) Arquia os instrumentos validados adequadamente para utilizaÇão futura, de acordo com os regulamentos em vigor.	A determinaÇão da importÂncia dos diferentes instrumentos de avaliaÇão inclui: a importÂncia dos instrumentos de avaliaÇão, no contexto da avaliaÇão de competênciAs; os princÍpios de avaliaÇão pelos quais se devem reger os instrumentos de avaliaÇão; as caracterÍsticas dos diferentes instrumentos de avaliaÇão e respectivas vantagens e desvantagens. Instrumentos de avaliaÇão incluem os procedimentos, instruÇões e outras informaÇões, dirigidas ao avaliador ou ao formando, relativas aos métodos e condiÇões de avaliaÇão, tais como: formulÁrios-padrão; testes escritos, orais, prÁticos que incluem questões e actividades especÍficas; listas de verificaÇão de evidênciAs/ observaÇões a verificar; listas de verificaÇão dos aspectos a verificar na avaliaÇão das amostras, do trabalho, produtos e portfólios; material de auto-avaliaÇão para o formando. O instrumento de avaliaÇão do projecto integrado deve ter em conta o guião especÍfico produzido pela ANEP: Os instrumentos de avaliaÇão devem ser vÁlidos, praticÁveis, alcançÁveis e fiÁveis. A revisão dos instrumentos de avaliaÇão inclui avaliar o resultado obtido quanto à adequabilidade dos instrumentos, para a sua validaÇão em termos de conteúdo e utilidade.
	EvidênciAs Requeridas	
	<i>EvidênciA escrita/Produto/Portfólio</i> EvidênciA escrita apresentada num portfólio que o formando: <ul style="list-style-type: none"> • Determinou a importÂncia dos instrumentos de avaliaÇão e os princÍpios da avaliaÇão de competênciAs e diferencia os vÁrios instrumentos de avaliaÇão, indicando as caracterÍsticas de cada um, bem como as suas vantagens e desvantagens • Elaborou pelo menos um instrumento de cada subtipo vÁlido, praticÁvel e alcançÁvel • Elaborou um instrumento de avaliaÇão para um projecto integrado • Testou, fez a revisão e arquivou os diferentes instrumentos, pelo menos um de cada subtipo 	
4. Realizar a avaliaÇão	a) Estabelece o ambiente de avaliaÇão b) Aplica os instrumentos de avaliaÇão em situaÇões concretas de ensino-aprendizagem, dá instruÇões claras aos alunos para a utilizaÇão de instrumentos de avaliaÇão e recolhe evidênciAs c) Analisa os resultados (ajuizar a evidênciA) d) Elabora o relatório sobre os resultados da avaliaÇão e) Revê o processo de avaliaÇão.	A análise dos resultados inclui: a) a identificaÇão das limitaÇões na obtenÇão e classificaÇão de evidênciA; b) o exame e classificaÇão da evidênciA recolhida para se assegurar que ela reflecte o necessÁrio para demonstrar a competênciA; c) juÍzo criterioso se a competênciA foi demonstrada, baseando-se nas evidênciAs obtidas; d) a tomada da decisão definitiva e e) feedback ao estudante claro e construtivo sobre a decisão tomada na avaliaÇão e, caso seja necessÁrio, um plano de acÇão de seguimento do formando. O relatório da avaliaÇão inclui: detalhes pessoais

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	Evidências Requeridas	<p>dos formandos; detalhes sobre avaliação, sua data, hora, local; detalhes sobre o sumário de evidências consideradas pelo avaliador e cópias dos documentos usados durante a avaliação; Feedback ao e do formando; justificações da decisão tomada; sumário do plano de acção de seguimento dos formandos; outras informações importantes, como pedidos de recorrência e seus efeitos.</p> <p>Os critérios para revisão do processo de avaliação podem incluir: cumprimento do plano de avaliação; cumprimento dos requisitos organizacionais/legais/éticos, assim como os de segurança e saúde, quando for relevante; adequação da informação dada ao formando sobre o processo de avaliação; avaliador foi comunicativo, sociável e eficaz; aplicação dos princípios de avaliação na recolha de evidências e juízo; apoio a o formando ao longo do processo de avaliação; utilização dos métodos e ferramentas de avaliação, correctamente, para recolher, organizar e documentar as evidências; aplicação de ajustes razoáveis, quando necessário/adequado, depois de ter consultado as entidades relevantes; feedback preciso e construtivo sobre a decisão definitiva da avaliação ao formando; análise sobre a variação das próprias decisões a fim de medir a sua consistência.</p>
	<p><i>Demonstração</i> Evidência prática que o formando estabelece o ambiente de avaliação adequado e aplica os instrumentos de avaliação dando instruções claras e registando as evidências</p> <p><i>Evidência escrita/ produto/portfólio</i> Evidência escrita que o formando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisou e ajuizou adequadamente as evidências recolhidas, para pelo menos 3 instrumentos de avaliação diferentes, e apresenta o trabalho feito num portfólio • Elaborou um relatório de um dado processo de avaliação, de acordo com o estabelecido nos contextos de aplicação. • Fez a revisão do processo de avaliação, para pelo menos 3 instrumentos de avaliação diferentes, de acordo com o definido nos contextos de aplicação. 	
5.Realizar a verificação interna	<p>a) Prepara a verificação interna de um módulo</p> <p>b) Confirma a validade, praticabilidade, alcançabilidade e fiabilidade dos instrumentos de avaliação</p> <p>c) Verifica a consistência, autenticidade e justeza das avaliações</p> <p>d) Assegura que os registos da verificação interna estão correctos e completos</p> <p>e) Define acções de seguimento e elabora o relatório do processo de verificação interna, formação e avaliação do módulo.</p>	<p>Verificação interna refere-se ao processo pelo qual as Instituições de Educação Profissional (IEPs) asseguram que toda a avaliação dos formandos é válida, fiável e praticável e alcançável; esta verificação é feita por avaliadores que são parte da IEP.</p> <p>A verificação interna segue o estabelecido nos seguintes documentos: Guia e Regulamentos da Avaliação (PIREP), Manual de Formação do Verificador Interno (PIREP).</p> <p>Instrumento de avaliação válido é aquele que é apropriado em relação ao seu objectivo, permite a produção de evidência do desempenho dos formandos que pode ser medida tendo por base padrões nacionais definidos nas Unidades de Competência Padrão (UCPs), permite aos formandos produzirem evidência suficiente de todas as habilidades, conhecimentos e compreensão requeridos para satisfazer os padrões nacionais estabelecidos nas Unidades de Competência Padrão, facilita o processo de tomada decisões fiáveis pelos avaliadores e é acessível a todos os formandos, os quais estão potencialmente capazes de as completar com sucesso</p> <p>Instrumento de avaliação praticável é aquele que é possível de ser posto em prática e concluído pelo formando no tempo e com os recursos postos à disposição dos formandos e das IEPs.</p> <p>Instrumento de avaliação alcançável é aquele que faz apenas exigências aos formandos realistas e atingíveis pelos mesmos.</p>
	<p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita/produto/portfólio</i> Evidência escrita apresentada num portfólio que o formando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compreendeu os objectivos do processo de verificação interna, as etapas do processo de verificação interna e identificou os documentos reguladores deste processo. • Verificou os instrumentos de avaliação usados pelo formador num dado módulo. • Selecionou uma amostra das evidências produzidas pelos formandos num dado módulo, verificou a consistência, 	

Elementos de Competência	Critérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
	<p>autenticidade das avaliações na amostra, o registo das classificações, forneceu <i>feedback</i> e preencheu a ficha de registo da amostra e <i>feedback</i>,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fez a revisão do plano de verificação interna, a verificação pré-leccionação, e preencheu a ficha de verificação pré-leccionação, para um dado módulo • Completou e arquivou todos os registos da verificação, para um dado módulo • Elaborou o relatório da verificação interna de um módulo, reviu implementação de e propôs recomendações, e preencheu fichas de registo de reuniões da equipa e de acções a realizar. 	<p>Instrumento de avaliação fiável é aquele que pode ser julgado consistentemente e com justeza e por essa razão ele deve incluir guias de correcção e instruções para os avaliadores e formandos que asseguram que as mesmas condições de avaliação são repetidas no tempo e padronizam o juízo sobre a suficiência das avaliações (isto é o nível aceite como suficiente).</p> <p>Evidência autêntica é aquela que é produzida como resultado do trabalho do próprio formando.</p> <p>Evidência consistente é aquela que é colhida sob condições de avaliação aplicadas consistentemente (iguais para todos os formandos e no tempo).</p> <p>Consistência e justeza na tomada de decisões pelo avaliador/formador é aquela que é feita usando os critérios estabelecidos nos guiões de correcção e instruções, incluídos nos instrumentos de avaliação, de uma forma consistente (igual para todos os formandos e no tempo).</p> <p>Os registos de avaliações do módulo incluem: evidências produzidas pelos formandos, plano das avaliações do módulo, instrumentos de avaliação usados, lista de formandos, registos das classificações dos formandos.</p> <p>Registos de todas as actividades realizadas no processo de verificação interna podem incluir: plano de verificação revisto, sínteses dos encontros da equipa de verificação, fichas preenchidas, processos de selecção das amostras e listas dos formandos seleccionados, calendário das actividades realizadas, relatórios.</p>

4

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Fazer a gestão e a manutenção do ambiente de ensino-aprendizagem		
Descrição da Unidade de Competência: Após terminar esta unidade o formando é capaz de planificar e implementar o processo de ensino-aprendizagem de um módulo completo, de transformar o módulo num plano de sessões para guiar e organizar o processo de ensino e aprendizagem ao longo do tempo, gerir os recursos materiais do ambiente de ensino-aprendizagem necessários para implementar com o sucesso os resultados de aprendizagem e de monitorar e rever o plano implementado para avaliar a efectividade do processo e recomendar melhorias.			
Código:	UC EDU056020	Nível do QNQP:	6
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Caracterizar os princípios e instrumentos do modelo de gestão descentralizada da IEP	a) Caracteriza o Projecto da IEP (ou projecto educativo ou plano estratégico da IEP) b) Compreende o sistema de garantia de qualidade da EP sua relação com a Lei da EP e os documentos reguladores da ANEP e identifica seu papel como formador no mesmo c) Compreende e interpreta o Regulamento da IEP e as suas responsabilidades como formador no contexto do funcionamento da IEP d) Compreende os processos de planificação e prestação de contas da IEP e o seu papel nesse processo.	Projecto da IEP (ou projecto educativo da IEP ou plano estratégico da IEP) é o documento de carácter pedagógico que, elaborado com a participação da comunidade educativa, estabelece a identidade da própria IEP através da adequação do quadro legal em vigor à sua situação concreta, apresenta o modelo geral de organização e os objectivos pretendidos pela instituição e, enquanto instrumento de gestão, é ponto de referência orientador na coerência da acção educativa. Isto é, um Projeto Educativo é um documento de orientação pedagógica que, não podendo contrariar a legislação vigente, explicita os princípios, os valores, as metas as estratégias através das quais a IEP propõe realizar a sua função educativa.
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita</i> Evidência escrita que o formando: <ul style="list-style-type: none"> • Caracteriza o Projecto da IEP • Compreende o sistema de qualidade da IEP, o regulamento interno de funcionamento, e os processos de planificação anual e identifica o seu papel em todos esses sistema e processos 	
2. Liderar e supervisionar actividades pedagógicas na IEP	a) Identifica consensualmente as actividades pedagógicas individuais e colectivas e planifica-as colectivamente. b) Trabalha em equipa para assegurar a realização das actividades pedagógicas c) Lidera a equipa d) Avalia a realização das actividades pedagógicas, e faz sugestões para o seu melhoramento. e) Desenvolve ideias inovadoras no contexto do trabalho em equipa	Actividades pedagógicas podem incluir: Planificação; verificação das avaliações; instrução, demonstração e facilitação no contexto de cada módulo; assistência mútua; avaliação integrada; experiência de trabalho/Estágio; actividades extra-escolares. O desenvolvimento de ideias inovadoras pode incluir: identificação de necessidade e oportunidades para inovação, geração de um leque de ideias usando técnicas de pensamento criativo (tais como chuva de ideias, visualização, construir associações, <i>mind mapping</i> , representações gráficas, etc.), consulta e reflexão colectiva sobre as ideias, uso de métodos de representação e
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita/produto</i> Evidência escrita/produto (portfólio) que o	

Elementos de Competência	Crítérios de Desempenho	Contextos de Aplicação
	<p>formando elabora:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plano de actividades pedagógicas identificadas em grupo. Relatório que mostra o cumprimento das actividades e as referidas sugestões Sínteses (pelo menos duas) das sessões de trabalho em equipa. Relatório sobre pelos menos duas ideias inovadoras desenvolvidas em grupo 	comunicação de ideias (tais como apresentação oral, relatório, projecto, etc), avaliação.
4. Gerir os recursos, materiais no ambiente de ensino-aprendizagem	<p>a) Identifica, quantifica e classifica os recursos, materiais existentes.</p> <p>b) Identifica, quantifica e lista os recursos materiais necessários para atingir os resultados de aprendizagem de cada sessão.</p> <p>c) Inventaria e regista stocks dos recursos materiais do ambiente de ensino-aprendizagem.</p> <p>d) Aprovisiona e/ou requisita os recursos materiais e/ou financeiros em falta.</p> <p>e) Verifica as condições de higiene e segurança no Trabalho (HST)</p> <p>f) Testa/Verifica a funcionalidade do equipamento existente.</p> <p>g) Avalia a adequação dos materiais/equipamentos ao contexto do ensino e dos formandos.</p> <p>h) Prepara e usa os recursos materiais necessários para atingir os resultados de aprendizagem da sessão.</p> <p>i) Supervisiona o funcionamento da oficina/laboratório/unidade de produção.</p> <p>j) Zela pelos recursos materiais existentes na oficina/laboratório/unidade de produção e supervisa a sua utilização e manutenção.</p>	<p>Ambiente de ensino-aprendizagem pode incluir: nas salas de aula; laboratório; unidades de produção; oficinas.</p> <p>Recursos materiais podem incluir: instalações, equipamentos; materiais; consumíveis; textos de apoio e livros; instrumentos de avaliação formativa e sumativa.</p> <p>Supervisionar o funcionamento da oficina/laboratório/unidade de produção inclui: garantir que os recursos materiais/equipamento são bem utilizados e guardados pelos formandos e estão sempre funcionais, limpos e organizados.</p>
	<p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita/produto/portfólio</i> Evidência escrita, através de um produto/portfólio, que o formando, para um dado módulo, identifica e assegura a disponibilidade dos recursos materiais adequados de acordo com os critérios de desempenho a) a d) e o definido nos contextos de aplicação.</p> <p><i>Demonstração</i> Evidência prática, através de uma demonstração, que o formando garante a funcionalidade do ambiente de aprendizagem, prepara, usa e supervisa o uso dos recursos materiais adequados de uma forma segura e eficiente, de acordo com os critérios de desempenho e) a j) e o definido nos contextos de aplicação.</p>	
5. Identificar os princípios e normas de HST no ambiente de ensino-aprendizagem	<p>a) Conhece os conceitos e princípios fundamentais de Higiene e Segurança no Trabalho (HST)</p> <p>b) Conhece a legislação nacional relevante relacionada com HST</p> <p>c) Identifica e avalia riscos profissionais em locais de trabalho</p> <p>d) Promove comportamentos seguros e a</p>	A higiene e saúde no trabalho engloba aspectos de natureza íntegra princípios de desenvolvimento organizacional visando o aumento da qualidade de vida no trabalho pela redução de acidentes e das doenças profissionais que interessam a todas as actividades laborais, quer se situem no domínio da indústria, quer no do comércio, quer ainda

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	<p>utilização correcta dos equipamentos de protecção (individual) no trabalho</p> <p>e) Promove o interesse e a cooperação dos formandos nas acções preventivas</p> <p>f) Elabora propostas de medidas de prevenção e protecção para eliminação, ou minimização de riscos nos locais de trabalho</p> <p>g) Actua em caso de emergência e primeiros socorros</p>	<p>no domínio de serviços.</p> <p>O conceito de segurança no trabalho inclui aspectos relacionados com: Prevenção, protecção e luta contra incêndios; Segurança com máquinas, ferramentas e cargas; Riscos eléctricos no trabalho; Primeiros socorros.</p> <p>Englobados no conceito geral de higiene no trabalho podem estar aspectos como: ruído nos locais e postos de trabalho; vibrações mecânicas no trabalho; iluminação e ergonomia nos locais de trabalho; contaminantes químicos.</p>
	Evidências Requeridas	
	<p><i>Evidência escrita/Produto/Portfólio/</i> O formando deve elaborar um projecto de avaliação de riscos.</p> <p><i>Demonstração</i> O formando deve demonstrar de forma simulada como actuar perante uma situação de risco no trabalho</p>	

Registo de Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência	Realizar actividades de pesquisa educativa e de extensão a favor da comunidade		
Descrição da Unidade de Competência: Após terminar esta unidade o formando é capaz de: (1) Realizar uma pesquisa educativa com vista melhorar a experiência, os resultados e os processos ensino-aprendizagem; e (2) Interagir e articular com a comunidade onde a IEP se insere com vista a: a) integrar os saberes e agentes comunitários na construção e aplicação das qualificações; b) criar maior integração entre a equipe da IEP e os agentes comunitários, garantindo que efectivamente se tornem pares e possam se apoiar no seu próprio processo formativo e na formação dos formandos; c) garantir maior contato entre os formandos, a IEP e comunidade; d) valorizar os espaços públicos de uma comunidade e a participação dos indivíduos que dela fazem parte, aproximando-os de uma agenda colectiva; e) garantir uma maior relevância dos ambientes de aprendizagem para os formandos, viabilizando que a aprendizagem esteja intrinsecamente relacionada com o contexto da comunidade em que os formandos vivem.			
Código:	UC EDU056021	Nível do QNQP:	6
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Realizar pesquisas educativas	a) Escolhe um tema de pesquisa educativa b) Faz a revisão de literatura: pesquisas e publicações na área c) Justifica o estudo: d) Formula claramente o problema, e) Determina os objetivos: os que se pretende alcançar com a pesquisa, f) Define a metodologia a usar: g) Coleta e faz a digitação e tabulação dos dados. h) Analisa e discute os resultados i) Conclui comparando a análise dos resultados com os objectivos da pesquisa j) Redige e apresenta o trabalho científico k) Divulga o trabalho científico.	Pesquisa educativa é a construção de um conhecimento novo, a construção de novas técnicas, a criação ou exploração de novas realidades de importância no processo educativo que podem ser utilizados para: (1) Gerar e adquirir novos conhecimentos sobre si mesmo ou sobre o mundo em que vive (b) Obter e/ou sistematizar a realidade empírica (conhecimento empírico) (c) Responder a questionamentos (explicar e/ou descrever), (d) Resolver problemas. Factores importantes na escolha de um tema incluem: a relevância para a comunidade da IEP e para o processo de ensino aprendizagem, a preferência do pesquisador sua atualidade e relevância para a comunidade científica. Na etapa de justificação do estudo deve-se salientar o "porquê" da pesquisa, as vantagens e benefícios que ela irá proporcionar. Na formulação do problema o mesmo deve ser delimitado em termos de tempo e espaço. A metodologia a usar inclui os procedimentos na execução da pesquisa e quais os caminhos que serão utilizados para chegar aos objectivos propostos. Tabulação dos dados é a organização dos dados obtidos, para posterior análise. Na análise dos resultados utilizam-se recursos tais como: índices, cálculos estatísticos, tabelas, quadros e gráficos.
	Evidências Requeridas	
	<i>Evidência escrita/produto</i> Evidência escrita/produto (portfólio) que o formando desenvolve um projecto de pesquisa educativa de acordo com os critérios de desempenho a) a k) e os contextos de aplicação.	
2. Desenvolver projectos IEP Comunidade	a) Reconhece a comunidade onde a IEP está inserida b) Faz um levantamento histórico da localidade onde a IEP está inserida, c) Convida e realiza encontros entre os parceiros/organizações da comunidade e a IEP	O reconhecimento da comunidade onde a IEP está inserida, inclui o mapeamento dos seus problemas e necessidades, e também dos seus potenciais e possíveis parceiros. Este processo inicia com as organizações comunitárias e administrativas tais como, direcções distritais, conselhos distritais e líderes comunitários.

	<p>d) Apresenta o projecto educativo da IEP (plano estratégico)</p> <p>e) Convida a comunidade a apresentar seus próprios projetos, ideias ou necessidades</p> <p>f) Cria uma rede de contatos, na qual os diversos integrantes estejam em permanente diálogo.</p> <p>g) Traça uma agenda de trabalho, na qual cada actor e parceiro se envolve de acordo com a sua disponibilidade e especificidade, a partir do que a IEP precisa, do que as comunidades também necessitam</p>	<p>O levantamento histórico da localidade onde a IEP está inserida, deve incluir a sua história, como a comunidade e a sociedade civil está organizada, qual o papel desempenhado pelas associações na localidade, empresas, grupos religiosos, grupos culturais, organizações sociais, etc.</p> <p>Os encontros com os parceiros da comunidade têm por objectivo o conhecimento mútuo entre a IEP e organizações da comunidade, quais os seus desafios e ideais, mostrar quais são as acções da IEP, seus pontos fortes e eventuais dificuldades e discutir formas de colaborar, abrindo possibilidade para que as comunidades opinem e também construam colaborativamente novos elementos que fortaleçam a relação entre a IEP e a comunidade.</p>
	Evidências Requeridas	
	<p><i>Evidência escrita/produto</i></p> <p>Evidência escrita/produto (portfólio) que o formando desenvolve um projecto IEP-Comunidade de acordo com os critérios de desempenho a) a g) e os contextos de aplicação.</p>	

Registo da Unidade de Competência

Título da Unidade de Competência		Conceber, planificar e implementar inovações pedagógicas	
Descrição da Unidade de Competência: Após terminar esta unidade o formando é capaz de introduzir inovações pedagógicas como formador no processo de ensino-aprendizagem, avaliar a sua eficácia e reflectir sobre elas.			
Código:	UC EDU056022	Nível do QNQP:	6
Campo:	Educação	Sub Campo:	Educação Profissional
Data de Registo:		Data de Revisão do Registo:	

Elementos de Competência	CrITÉRIOS de Desempenho	Contextos de Aplicação
1. Conceber ideias inovadoras para integrar no módulo	a) Revê abordagens e métodos de ensino-aprendizagem inovadores que aprendeu ao longo dos vários módulos b) Identifica num dado módulo temas e pelo menos duas sessões onde poderia usar os métodos inovadores para atingir os resultados de aprendizagem c) Partilha as ideias inovadoras d) Recebe <i>feedback</i> dos colegas, supervisores e formadores do módulo Evidências Requeridas <i>Evidência escrita (portfolio)</i> Evidência escrita que o formando identifica duas sessões de um módulo, onde necessita de introduzir métodos de ensino-aprendizagem inovadores, partilha as suas ideias com os colegas e considera o seu <i>feedback</i>	Métodos de ensino-aprendizagem inovadores significam a introdução de algo de novo ou modificam substancialmente as práticas pedagógicas que o formador não utilizava antes desta formação (Certificado B) que sejam efectivos e em consonância com a abordagem do ensino baseado em competências. Inovação é essencial ao desenvolvimento profissional de um formador e o formador deve ser capaz de inovar continuamente. A revisão e a partilha de ideias podem ser feitas com colegas, formadores e supervisores pedagógicos da IEP.
2. Planificar a implementação das ideias inovadoras	a) Identifica o ambiente de ensino aprendizagem conducente à inclusividade b) Identifica os princípios da psicologia de aprendizagem que vai usar c) Considera os princípios de ética e deontologia d) Identifica métodos de ensino cooperativos e activos que vai usar e) Identifica o material didático necessário f) Identifica as TICs a utilizar g) Define formas de avaliação h) Identifica os recursos necessários i) Define as normas de HST a usar j) Estabelece ligação com empresa e/ou comunidades k) Elabora os planos das sessões Evidências Requeridas <i>Evidência escrita/produto (portfolio)</i> Evidência escrita que o formando elabora pelo menos dois planos de sessão que incluam inovações pedagógicas seguindo os critérios de desempenho de a) a k).	Aplicam-se os contextos de aplicação dos respectivos módulos.
3. Implementar os métodos inovadores numa situação real de ensino-aprendizagem	a) Elabora os materiais didáticos b) Elabora os instrumentos de avaliação c) Estabelece o ambiente de aprendizagem inclusivo d) Prepara e organiza o ambiente de aprendizagem e) Testa os métodos de ensino aprendizagem f) Facilita o processo de ensino-aprendizagem com um grupo de formandos	Situação real de ensino-aprendizagem significa o trabalho com formandos num módulo em fase de implementação numa IEP. A implementação é supervisionada por um formador experiente ou supervisor pedagógico

Elementos de Competência	CrITÉrios de Desempenho	Contextos de AplicaÇão
	g) Faz a avaliação dos formandos	selecionado na IEP.
	Evidências Requeridas	
	<p><i>Evidência escrita (portfolio)</i> Evidência escrita que o formando elaborou os materiais didáticos e os instrumentos de avaliação.</p> <p><i>Desempenho no local de trabalho</i> Evidência, através de um vídeo, que o formando implementa na classe os métodos inovadores e cumpre com os cr�terios de desempenho de c) a g).</p>	
4. Avaliar os resultados	<p>a) Compara os resultados obtidos com os objectivos da aprendizagem</p> <p>b) Recolhe opinião sobre grau de satisfação dos formandos</p> <p>c) Recebe <i>feedback</i> dos colegas e supervisores pedagógicos.</p> <p>d) Reflecte sobre os resultados e <i>feedback</i></p> <p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita/produto (portfólio)</i> Evidência que o formando administrou questionários aos formandos para sondagem de opinião sobre as inovações pedagógicas sugeridas e obteve <i>feedback</i> dos colegas e supervisores pedagógicos e reflectiu sobre os resultados</p>	
5. Rever a contribuição deste processo de inovação pedagógica para o seu próprio desenvolvimento profissional	<p>a) Reexamina o trabalho realizado</p> <p>b) Expressa claramente os sentimentos e reacções em relação � experiência de inovação pedagógica.</p> <p>c) Revê o valor da aprendizagem adquirida em relação a futuras metas pessoais, sociais e profissionais.</p> <p>Evidências Requeridas</p> <p><i>Evidência escrita (portfolio)</i> Evidência escrita que o candidato reexamina o trabalho realizado através de uma auto-avaliação.</p>	

4. Referências

1. DINET, 2009. Estatística geral das escolas. Ano lectivo de 2009. Direcção Nacional da Educação Técnico Profissional e Vocacional. Ministério da Educação. República de Moçambique.
2. IBSA. 2007. TAA04 Training and Assessment Training Package. Introduction, Qualifications Framework, Assessment Guidelines, Units of Competency. Australian Government. Department of Education, Employment and Workplace. Relations. Innovation & Business Skills Australia (IBSA).
3. INEFP, 2010. Estatísticas do Departamento de Formação Profissional. Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional. Ministério do Trabalho. República de Moçambique.
4. PIREP, 2010. Estratégia e Plano de Acção da Formação de Formadores. Draft 2. Programa Integrado da Reforma da Educação Profissional. República de Moçambique.
5. PIREP. 2016. Seminário de avaliação das experiências de implementação do Certificado B.
6. Comité Técnico Sectorial da Educação Profissional. 2017. Proposta de revisão do Certificado B.
7. UNESCO. 2007. ICT Competency Standards for Teachers.