



Avaliação por competência na educação profissional: Um estudo comparativo

Competence evaluation in education: A comparative study

Daniel Knebel BAGGIO [1](#); Gabriela CAPPELLARI [2](#); Jorge Oneide SAUSEN [3](#); Airton MUELLER [4](#)

Recibido:09-09/16 • Aprobado: 12/10/2016

Conteúdo

- [1. Introdução](#)
 - [2. Fundamentação Teórica](#)
 - [3. Metodologia](#)
 - [4. Apresentação e Análise dos Resultados](#)
 - [5. Conclusões](#)
- [Referências Bibliográficas](#)

RESUMO:

O presente estudo tem como objetivo analisar o processo de avaliação por competência na educação profissional. Refere-se a um estudo comparativo de duas escolas de educação profissional localizadas na cidade de Ijuí/RS. Classifica-se como um estudo qualitativo, descritivo e exploratório. Os dados foram coletados nos Planos de Curso e ainda em outros documentos cedidos pela coordenação de cada Escola. Foram realizadas entrevistas com os professores da "Escola A" e ainda aplicado um questionário descritivo para todos os professores e para o coordenador do Curso de Móveis da referida Escola. Na "Escola B" realizou-se uma entrevista semi-estruturada com todos os professores e com a coordenadora do Curso. Os resultados apresentam semelhanças e diferenças na execução da avaliação por competência nas duas escolas. Entende-se que na segunda Escola, a "Escola B", os professores apresentam um envolvimento maior com o processo de avaliação, com ferramentas e controles próprios para acompanhamento. Além disto, o estudo se dedica a apresentar, com base na experiência das duas escolas, dezesseis fatores que poderão ser levados em consideração para realizar a avaliação por competência. **Palavras-chave:** Avaliação; Avaliação por Competência; Educação Profissional; Habilidades e Competências.

ABSTRACT:

This study aims to analyze the process of evaluation competence in vocational education. It refers to a comparative study of two vocational training schools located in the city of Ijuí / RS. It is classified as a qualitative, descriptive study. Data were collected in the course plans and even in other documents assigned the coordination of each school. Interviews were conducted with teachers of "The School" and also applied a descriptive survey to all teachers and the Mobile Course coordinator of that school. In "School B" held a semi-structured interviews with all the teachers and the coordinator of the course. The results show similarities and differences in the implementation of evaluation competence in both schools. It is understood that the second school, the "School B", teachers have a greater involvement in the evaluation process, with tools and own controls for monitoring. In addition, the study is dedicated to present, based on the experience of the two schools, sixteen factors that may be taken into account to carry out the assessment of competence. **Keywords:** Evaluation; Competency Assessment; Professional education; Skills and Competencies.

1. Introdução

O tema central deste estudo corresponde à avaliação por competência na educação profissional de nível médio, a partir de um estudo comparativo de duas escolas na cidade de Ijuí/RS. Desta forma, o presente estudo procurou responder a seguinte questão orientadora: como realizar a avaliação por competência na educação profissional com eficiência? Para responder a este questionamento analisou-se e comparou-se o caso do Curso de Técnico em Móveis da "Escola A" e do Curso Técnico em Enfermagem da "Escola B".

Justifica-se então a realização deste estudo para o aprofundamento de conhecimentos quanto ao tema da avaliação por competência, isto é, encontrar o melhor método para definir se o aluno está "apto" ou "não apto" e ser aprovado em um determinada habilidade que ele deverá dominar.

Considerando que a educação profissional de nível médio não vem mais utilizando nota mínima como fator determinante de avaliação e aprovação dos alunos (caso das duas Escolas citadas anteriormente), cabe aos professores definir se os alunos estão "aptos" ou "não aptos" em uma determinada habilidade ou competência. Neste sentido, cabe ao professor, a equipe de professores e a escola, definir a metodologia que será utilizada para chegar ao consenso final se o aluno está "apto" ou "não apto" e poderá assim ingressar no mercado de trabalho exercendo a sua função com excelência.

Portanto, o presente trabalho tem como objetivo realizar uma análise descritiva e comparativa do método de avaliação por competência nas duas escolas, apresentando os pontos positivos e negativos das duas escolas e proporcionando um método recomendado para realizar a avaliação por competência de maneira eficiente.

Dando continuidade a este artigo, face necessário o entendimento sobre habilidade e competência e logo, a avaliação por meio de habilidade e competência.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Entendendo habilidade e competência

Rabechini Junior e Carvalho (2003) asseveram que a palavra competência vem do latim, *competere*. Para estes autores o conceito pode ser entendido por meio da composição da palavra em latim *com*, cujo significado é conjunto e *petere*, cujo significado é esforço.

O desenvolvimento de qualquer atividade humana exige competência. Sem as competências nada poderia ser feito pelas pessoas, equipes de trabalho e pelas organizações. Dias *et al.* (2010) explicam que o conceito de competência está ligado aos impactos das transformações nos ambientes de negócio e à necessidade de adaptação das pessoas às mudanças estruturais na organização.

Le Boterf (2003) afirma que competência não é um estado ou um conhecimento que se tem. Para este autor, competência é mobilizar conhecimentos e experiências para atender as demandas e exigências de determinado contexto que apresenta influências das relações de trabalho, cultura organizacional, situações imprevistas, restrições de tempo e de recursos.

Já na visão de Garcia (2005) uma competência permite mobilizar conhecimentos a fim de se enfrentar uma determinada situação. Destaca-se aqui o termo mobilizar. Ela acrescenta ainda que a competência não é o uso estático de regrinhas aprendidas, mas uma capacidade de lançar mão dos mais variados recursos, de forma criativa e inovadora, no momento e do modo necessário. A competência abarca, portanto, um conjunto de coisas. Perrenoud (1999b) comenta de esquemas, em um sentido muito próprio. Seguindo a concepção piagetiana, o esquema é uma estrutura invariante de uma operação ou de uma ação. Não está, entretanto, condenado a uma repetição idêntica, mas pode sofrer acomodações, dependendo da situação.

Para Zabala & Arnau (2010) a competência, no âmbito da educação escolar, deve identificar o que qualquer pessoa necessita para responder ao problema 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 & ARNAU, 2010, p. 11).

Os autores ainda acrescentam que qualquer competência implica em conhecimentos relacionados a habilidades e atitudes. Neste sentido, deve-se aceitar que "competência é uma capacidade de agir eficazmente num determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem se limitar a

eles, é preciso que alunos e professores se conscientizem das suas capacidades individuais que melhor podem servir o processo cíclico de Aprendizagem-Ensino-Aprendizagem". (PERRENOUD, 1999a, p. 7).

O conceito de habilidade também varia de autor para autor. Em geral, as habilidades são consideradas como algo menos amplo do que as competências. Assim, a competência estaria constituída por várias habilidades. Entretanto, uma habilidade não "pertence" a determinada competência, uma vez que uma mesma habilidade pode contribuir para competências diferentes (GARCIA, 2005).

Dosi, Coriat e Pavitt (2000) evidenciam que habilidades constituem blocos construtivos de rotinas organizacionais. No entendimento de Nelson e Winter (2005) as habilidades individuais são análogas às rotinas organizacionais. Os autores propõem que habilidade é a capacidade de ter uma sequência regular de comportamento coordenado, que seja eficiente em relação aos objetivos.

Conforme esclarece Garcia (2005, p. 5) "uma pessoa, por exemplo, que tenha uma boa expressão verbal (considerando que isso seja uma habilidade) pode-se utilizar dela para ser um bom professor, um radialista, um advogado, ou mesmo um demagogo. Em cada caso, essa habilidade estará compondo competências diferentes".

Segundo Ramos:

"As habilidades, ou o saber-fazer, são os componentes da competência explicitáveis na ação. Figura polêmica das discussões sobre a teoria das competências, ela é um híbrido de recurso e resultado. Em outras palavras, quando as capacidades são colocadas a serviço da ação, competências são desenvolvidas e se tornam aprendizados interiorizados pelos sujeitos. Essas competências consolidadas como aprendizados profundos passam a fazer parte da estrutura de pensamento e de ação dos sujeitos, na forma como Bourdier e também Perrenoud chamam de habitus. Ao mesmo tempo, essas habilidades são mobilizadas pelas capacidades junto com os saberes e o saber-ser para se constituírem novas competências. Pelo fato de as habilidades serem a dimensão mais explicitável da competência, são elas que, normalmente, tornam-se indicadores de desempenho com vistas à avaliação do desenvolvimento da competência prevista" (RAMOS, 2001, p. 49-50).

Neste sentido, a competência orchestra um conjunto de esquemas de percepção, pensamento, avaliação e ação, enquanto a habilidade é menos ampla e pode servir a várias competências. A construção de competências é inseparável da formação dos esquemas mentais que mobilizam os conhecimentos adquiridos, num determinado tempo ou circunstância. A mobilização dos diversos recursos cognitivos, numa determinada situação, assegura-se pela experiência vivenciada. O sujeito não consegue desenvolvê-la apenas com interiorização do conhecimento. É preciso internalizá-la buscando uma postura reflexiva, capaz de torná-la uma prática eficaz (FERREIRA, 2006, p. 48).

2.2 Avaliação por competência

Conforme apresenta Ferreira (2006), existe uma vasta gama de teorias escrita sobre o processo avaliativo em nível escolar. São diversas as perspectivas inovadoras, as quais diferem em seus conceitos, mas com a mesma linha filosófica e um único objetivo, que é o de avaliar.

Castro (1992, p.13) diz que "avaliação deve ser vista como uma caça aos incompetentes, mas como uma busca de excelência pela organização escolar como todo". Aplicar um teste para fazer um diagnóstico é uma técnica que pode ser usada pelo professor para colher informações sobre os atuais conhecimentos e o desenvolvimento dos alunos. No entanto, atribuir uma nota, é apenas expressar os resultados e não avaliar (FERREIRA, 2006, p. 16).

Avaliação necessária perpassa o ato de aplicar uma prova, ou fazer uma observação ou atribuir uma nota. A avaliação necessária é aquela que consegue verificar como o aluno é capaz de criar seu próprio conhecimento, com auxílio da instrução do seu mestre.

Na concepção de Luckesi (1983, p.52), "a avaliação deve ser um instrumento auxiliar da aprendizagem e não um instrumento de aprovação ou reprovação de alunos". A avaliação deve ajudar tanto o professor como o aluno a se auto-avaliarem, para definir a direção necessária na caminhada.

A avaliação apenas tem sentido se for acompanhada por uma mudança de atitudes, por uma compreensão diferente do que seja por parte do professor e dos alunos. Isto é, qual a sua função, o que é que se lhe deve pedir, como deve-se atuar, em suma, quais são os seus reais objetivos.

Neste sentido, para que ocorram mudanças significativas na educação é necessário um melhor preparo do professor, não só quanto aos aspectos técnicos, mas também, principalmente, quanto a uma conscientização maior em relação ao comprometimento com a proposta pedagógica à qual ele está vinculado.

Na visão de Souza (2005) torna-se necessário um processo de avaliação que possibilite uma reflexão crítica sobre todos os elementos, fatores e momentos que interferem na formação a fim de determinar os resultados alcançados.

O processo avaliativo implementado no curso da formação profissional, objetiva prioritariamente: determinar a diferença entre as competências e as habilidades estabelecidas e os resultados alcançados; mapear os efeitos da formação – pela qualidade das transformações efetivadas – nos postos de trabalho; confrontar as condições de ensino propiciadas e as aprendizagens edificadas enquanto indicadores para aperfeiçoamento do processo de formação profissional, dentre outros.

A avaliação das competências vem se configurando como uma necessidade em um contexto mais e mais comprometido com a qualificação de profissionais, principalmente porque não há correspondência entre a aquisição de saberes e a capacidade de mobilizá-los ou aplicá-los no cotidiano de trabalho; não há, de modo geral, certificação de domínio de conhecimento ou de capacidade laboral em decorrência da posse de um diploma escolar, de uma credencial de formação; e, ainda, há uma progressiva valorização das experiências acumuladas ao longo da vida pessoal e profissional de cada indivíduo a serem traduzidas em capacidade de resolução de problemas (SOUZA, 2005).

Assim, avaliação de competência constitui o processo por meio do qual se objetiva “verificar a capacidade do educando no enfrentamento de situações concretas, sendo que o foco não incide apenas sobre a tarefa, mas também sobre a mobilização e articulação dos recursos que o educando dispõe, construídos formal ou informalmente” (DEPRESBITERIS, 2003, p. 2).

Todavia, é importante destacar que os recursos em xeque são relativos ao domínio do saber (conhecimento de fatos e conceitos), do saber fazer (domínio de habilidades e destrezas) e do saber ser (postura atitudinal e domínio das relações situacionais) inerentes a uma determinada profissão. Avaliar competências demanda conhecer e compreender as exigências postas pelo contexto laboral traduzidas no perfil profissional, o que significa ir além de uma mera perspectiva de desempenho de um conjunto de tarefas, porque limitaria a competência ao singelo conhecimento instrumental de rotinas prescritas (SOUZA, 2005).

Na educação profissional a avaliação das competências deve voltar-se para mais que o domínio de conhecimentos e habilidades; na verdade, precisa considerar os “[...] aspectos sociais, históricos, políticos, econômicos, culturais, basear-se nas relações humanas e nas estruturas dos problemas de trabalho e formação que esses aspectos desvelam, o que significa oferecer múltiplas perspectivas de análise” (DEPRESBITERIS, 2003, p.6).

Mais que constatar a presença ou ausência das competências e/ou habilidade delineadas, o processo avaliativo deve favorecer o diálogo entre professor e educando sobre os conhecimentos e habilidades em formação, bem como possibilitar o delineamento de indicadores que orientem intervenções e regulamentações futuras.

A definição por técnicas e instrumentos avaliativos relevará as competências e/ou habilidades almejadas – consideradas essenciais ao desempenho profissional eficiente e eficaz – e a natureza da profissão. Assim, é “interessante pensar numa conjugação de instrumentos que permitam captar melhor as diversas dimensões dos domínios das competências (conhecimentos gerais, habilidades, atitudes e conhecimentos técnicos específicos)” (DEPRESBITERIS, 2003, p. 8).

A avaliação de competência ultrapassa a mera verificação promovida por testes com lápis e papel, uma vez que segundo Perrenoud (1999):

- a) não inclui nada além de tarefas contextualizadas, referindo-se a problemas complexos e significativos; b) contribui para que os educandos desenvolvam e/ou aperfeiçoem competências no curso de sua execução; c) exige a utilização funcional dos múltiplos saberes veiculados pelo contexto escolar de forma a melhor mapear as competências edificadas e*

aquelas em formação; d) não se limita a tempos fixados, mas volta-se para as condições de possibilidades de consecução da tarefa, para o momento do processo de aprendizagem vivenciado pelo educando, para os procedimentos por ele implementados e para os saberes por ele veiculados na resolução da situação; e) propicia a interação entre os pares e a integração entre os múltiplos saberes; e, ainda, f) evidencia as estratégias cognitivas e metacognitivas utilizadas pelos estudantes para o enfrentamento das situações, delimitando pontos de superação e aspectos problemáticos ainda presentes (PERRENOUD, 1999a, p.07).

Entretanto, independentemente da opção por uma ou outra técnica, por um ou outro instrumento, é fundamental, ainda, assegurar a mais ampla compreensão do processo vivenciado pelo aluno em sua constituição como profissional e das dificuldades que vivencia para apropriar-se, plena e funcionalmente, dos saberes necessários ao enfrentamento das questões e problemas que cotidianamente emergem do contexto laboral.

Para que a avaliação revele as competências e habilidades desenvolvidas pelo trabalhador no decurso do seu processo de formação e/ou aperfeiçoamento, é necessário que a formação e a avaliação por competências sejam planejadas conjunta e coerentemente por todos aqueles que participam do processo. Assim, a avaliação assume sua finalidade formativa, caracterizando-se como procedimento de individualização e instrumento para a diferenciação dos percursos de formação, ao possibilitar que os professores melhor compreendam e mais efetivamente se pronunciem acerca das conquistas e dificuldades dos educandos e, ainda, ao favorecer que estes disponham de indicadores que lhes permitam determinar onde estão e do que necessitam para continuar aprendendo.

Dessa forma, a avaliação das competências deve "se constituir num elemento indispensável para a reorientação dos desvios ocorridos durante o processo e para a geração de novos desafios ao aprendiz" (BRASIL, 2001, p.36), até porque a avaliação é "substancialmente reflexão, capacidade exclusiva do ser humano, de pensar sobre os seus atos, de analisá-los, interagindo com o mundo e com os outros seres, influenciando e sofrendo influências pelo seu pensar e agir" (HOFFMANN, 2005, p. 50).

A avaliação das competências não pode ter finalidade meramente de constatação ou certificativa, mas deve visar o pleno desenvolvimento das potencialidades do ser humano e do profissional, em uma perspectiva de autodesenvolvimento, pela constituição de um compromisso permanente com a formação continuada, principalmente porque "[...] uma sociedade que vise a educabilidade não pode se contentar em 'deixar pessoas na beirada estrada'" (BRASIL, 2001, p. 73).

Ao voltar-se para o processo, a avaliação das competências afigura-se como um momento educativo, um espaço de aprendizagem, e não de reprimenda, de punição e de aniquilamento da auto-imagem de pessoas e profissionais, muitas vezes oriundos de condições infaustas de vida e sobrevivência.

A avaliação das competências, portanto, volta-se para os itinerários formativos percorridos pelos aprendizes, profissionais inseridos no mercado de trabalho, e para as normas de referências, permanentemente atualizadas/homologadas pelo setor produtivo pertinente. Portanto, o processo de avaliação das competências deverá considerar que:

"[...] a configuração de atributos que compõem uma competência profissional é sempre o resultado das maneiras peculiares pelas quais as pessoas experimentam as várias situações que enfrentam, e que a capacidade de uma pessoa é uma qualidade integrada: uma integração de conhecimentos, destrezas e qualidades pessoais usadas efetiva e apropriadamente em resposta a várias circunstâncias, familiares ou não. Por outro lado, as competências de um profissional de saúde, aplicadas em seu trabalho, devem resultar em transformação das condições de uma pessoa ou grupo de pessoas." (BRASIL, 2001, p. 57)

A avaliação por competências precisa voltar-se para as condições de atuação e intervenção do profissional sobre o estado de saúde do indivíduo, de forma a responder, de maneira mais efetiva, às suas necessidades e demandas, exigindo do profissional, aprendiz no contexto escolar, o domínio de saberes vastos, diversos e pertinentes, e que suscitem a possibilidade de abstração, generalização e transferência (BRASIL, 2001).

Assim, no contexto da avaliação das competências, o profissional técnico competente poderá, "[...] ao enfrentar uma situação singular e complexa, construir uma resposta adaptada, sem extraí-la, necessariamente, de um repertório de respostas pré-programadas" (BRASIL, 2001, p. 84).

Desse modo, a avaliação das competências profissionais constitui uma tarefa complexa, especialmente porque não prioriza a mensuração dos conhecimentos adquiridos, mas o

acompanhamento da progressão das aprendizagens efetivadas, das habilidades construídas e atitudes adquiridas, tanto em sistemas formais de ensino como no próprio mundo do trabalho.

3. Metodologia

O presente estudo corresponde a uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, a qual buscou abordar como vem sendo tratada a avaliação por competência em duas escolas de educação profissional localizadas na cidade de Ijuí/RS. Refere-se então a um estudo comparativo.

Os dados foram coletados nos Planos de Curso e ainda em outros documentos cedidos pela coordenação de cada Escola. Foram realizadas entrevistas com os professores da "Escola A" e ainda aplicado um questionário descritivo para todos os professores e para o coordenador do Curso de Móveis da referida Escola.

Na "Escola B" realizou-se uma entrevista semi-estruturada com todos os professores e com a coordenadora do Curso. As entrevistas nas duas escolas ocorreram de modo grupal, a partir da qual todos poderiam opinar sobre determinada questão levantada.

As entrevistas foram gravadas e logo transcritas. Eles foram analisadas a partir da técnica de Análise de Discurso.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

4.1. O Curso Técnico em Móveis da "Escola A"

O Curso Técnico em Móveis – Eixo Tecnológico Produção Industrial é constituído de quatro etapas (4 semestres) totalizando 1.200 horas acrescidas de Estágio Supervisionado de 400 horas, totalizando 1600 horas, conforme as Competências indicadas de acordo com o processo teórico-prático para a habilitação profissional e com o perfil do profissional proposto no Plano de Curso (2011).

O Técnico em Móveis constitui-se num profissional com capacidade de projetar e fabricar móveis e esquadrias em madeira e similares. Participar do planejamento e supervisão da produção. Projetar melhorias e coordenar tecnicamente o processo de produção. Executar manutenção em produtos moveleiros. Realizar o planejamento e é capaz de gerir uma empresa na área moveleira.

Com relação ao processo de avaliação realizado, ele é entendido, conforme o Plano de Curso (2011) como um processo contínuo e diagnóstico, que indica novos elementos e atividades a serem introduzidas pela ação educativa, assegurando assim o desenvolvimento do educando e a construção das competências necessárias para o desempenho das funções como Técnico em Móveis – Eixo Tecnológico Produção Industrial.

Para tanto, os alunos são avaliados através dos seguintes instrumentos: relatórios de atividades, observações da atuação em práticas propostas, auto-avaliação crítica, portfólio do aluno, memorial de desempenho, instrumentos teóricos ou práticos, observações, visitas técnicas, trabalhos individuais e de grupo, seminários, elaboração e execução de projetos, provas escritas, orais, teóricas e práticas, entre outros.

Os resultados do aproveitamento, em cada Etapa, são registrados através das menções "APTO" e "NÃO APTO", após a reunião do Conselho de Classe.

Com relação as entrevistas, a primeira pergunta realizada refere-se a como efetivamente ocorre o processo de avaliação dos estudantes do Curso Técnico em Móveis na "Escola A". Na unanimidade comentam que ocorre analisando as habilidades e competências informadas no Plano de Curso. Conforme um dos professores entrevistados:

"O processo de avaliação ocorre de acordo com a observação do desenvolvimento e aprimoramento das habilidades e competências no decorrer do curso. Há uma classificação final em "NÃO APTO" e "APTO", sendo não apto aquele estudante que tiver um índice de aptidão inferior a 50% e apto aquele que tiver um índice de aptidão igual ou superior a 50%".

Neste sentido, percebe-se que é levado em consideração o aprimoramento das habilidades e competências no processo avaliativo, no entanto a nota/faixa de corte ("50%") continua presente, e

esta medição pode ocorrer, em alguns momentos, através de provas ou outros métodos avaliativos quantitativos.

Observa-se então um desencontro entre a maneira proposta no Plano de Curso para realizar a avaliação e como realmente vem ocorrendo na Escola em questão. Entende-se que no momento de avaliar o aluno como APTO ou NÃO APTO o professor deveria analisar o crescimento das competências técnicas, teóricas e os valores dos alunos e isto não pode ser alcançado somente a partir da avaliação quantitativa.

Mesmo com este viés avaliativo quantitativo, os professores esclarecem que também ocorrem pesquisa, seminários, desenhos e atividades no laboratório (práticas), as quais também pesam no momento de avaliar o aluno.

O processo de avaliação também ocorre da seguinte maneira:

"As competências técnicas, teóricas e valores são levados em consideração e considerados interdependentes, e através da conceituação A, que representa rendimento satisfatório; B, que representa que o aluno teve algumas dificuldades; C, que representa que o estudante teve rendimento insatisfatório em cada quesito proposto" (PROFESSOR ENTREVISTADO).

Portanto, estas três dimensões irão pesar para que os alunos sejam aprovados em todas as habilidades e competências. Elas contribuirão no índice de aptidão (50%) mínimo para ser aprovado e pode passar para outra etapa do curso.

Quando se questionou sobre este processo avaliativo que vem sendo realizado na escola, a partir das mudanças ocorridas no processo de avaliação para os cursos técnicos e profissionais no Brasil, cinco dos sete professores avaliaram como negativas as mudanças e a atual forma de avaliar. Um professor comenta:

"Não avalio positivamente a mudança na forma de avaliação dos cursos. No sistema antigo conseguíamos fazer uma avaliação mais enxuta dos alunos, através de notas, com provas e trabalhos, que realmente tinham valor como avaliação". Outro professor ainda comenta: "o método piorou. Pois alunos sabem como funciona e muitos se desanimam, pois não vai fazer diferença passar com nota 5 ou 10 por exemplo. O resultado final é só APTO ou NÃO APTO".

Um professor defende o novo método dizendo *"no início foi difícil, mas agora está bem melhor, mais aceito. Eu gosto. É bem mais trabalhoso, mas tá bom assim"*. Um quarto ainda esclarece que:

"No meu entender os efeitos foram negativos, gerando desde desânimo até acomodação dos estudantes perante situações como saber que não fará diferença em seu conceito final caso tiver 50% ou 100% de rendimento, e outra situação comum é de que o estudante alcance os 50% e a partir daí até deixe de realizar as atividades propostas posteriormente, visto que já alcançou o limite necessário para passar".

Percebe-se um grande desânimo por parte dos professores relacionado a esta forma de avaliar o aluno. Isto pode ser resultando de ainda não saber como avaliar a partir desta forma e por estarem vivenciando o processo de mudança no método de avaliação na Escola.

O desânimo é percebido quando se questiona sobre as vantagens e desvantagens do método. Os professores apresentaram mais desvantagens do que vantagens. Segue a opinião de um dos professores: *"As vantagens é que para o professor diminuiu as tarefas de somar notas no final do semestre. E as desvantagens é que o aluno fique talvez menos comprometido com o curso"*. Outro professor ainda reforça: *"Desvantagem em relação a nota do aluno que tira 80 é avaliado como Apto e o que tira 50 também. Vantagem: não vejo"*.

Um terceiro professor comenta que: *"Não vejo vantagem nesse tipo de avaliação, pois não podemos usar nem provas nem trabalhos como justificativa para os conceitos, é tudo muito relativo para a avaliação"*. Outro professor segue na mesma linha de pensamento do que o anterior: *"só vejo desvantagem, como descrevi anteriormente não acho justo aquele aluno que seria nota "10" sair com o mesmo conceito daquele nota "5" mas que vai passar igual"*

Um último professor ainda comenta:

"A ideia de avaliar os estudantes dos cursos técnicos por competências e habilidade é interessante, porém deveria haver uma maior diferenciação conceitual como forma de motivação extra para o estudante. Essa conceituação final de não apto ou apto faz com que toda uma sistemática bem elaborada até então perca toda sua efetividade. Como

desvantagens principais destaco a desmotivação e descomprometimento dos estudantes, excesso de burocracia e papéis para professores, supervisão e secretaria escola e também as dificuldades de freqüência (ha habilidades com oito e doze e se o estudante faltar uma noite sem justificativa é reprovado). Além do posterior enquadramento na grade curricular futura quando reprovado".

Percebe-se então que as críticas são comuns quanto aos fatores de comprometimento e desempenho escolar homogêneo (apto ou não apto) dos alunos.

Outro fator interessante, conforme os professores, corresponde as queixas dos alunos referente ao método avaliativo. Os alunos reclamam na mesma linha que os professores, isto é, que não ocorre uma diferenciação por nota entre eles e que este modelo de avaliação não é justo.

Cabe ressaltar que como os professores não estão de acordo com este modelo de avaliação, eles podem se queixar para os alunos e influenciá-los, isto é, fazer com que eles também se posicionem contrários ao modelo, compreendendo o modelo como injusto.

O último questionamento realizado aos professores refere-se a qual seria o melhor modelo para avaliar os estudantes, uma avaliação justa e que expresse realmente o crescimento/desenvolvimento do estudante.

As respostas foram quase unânimes que o modelo de avaliação deveria ser retornado para o modelo antigo. Que o modelo antigo, com provas, se conseguia quantificar o aprendizado e distinguir o desempenho dos alunos.

Um exemplo foi a resposta do seguinte professor: *"ainda considero o sistema antigo mais adequado para a avaliação, através de provas, trabalhos onde recebem nota pelo seu conhecimento, estimula os alunos a se empenharem mais para atingir uma nota mais alta, e conseguem reconhecimento por isso".* Outro ressalta que *"a melhor maneira ainda seria o sistema de notas".* Outro esclarece ainda: *"A nota. Que ele (aluno) veja o resultado do seu esforço e dedicação. Pois esta é a maior reclamação entre eles".* Outro conclui: *"Ainda acho que tem outras formas de avaliar o conhecimento que não por competência e habilidades: a forma tradicional, ainda penso que prova e notas que quantificam avalia os alunos, ou sabe ou não sabe e pronto".*

E, por fim:

"Sou a favor de um processo de avaliação realizado através das diversas atividades e práticas, seminários e trabalhos diversos, de maneira que estimule o estudante a sempre buscar um algo a mais e que seu comprometimento com o aprendizado e o posterior nível de aptidão resultassem em uma conceituação condizente com estes fatos" (PROFESSOR ENTREVISTADO).

A partir da entrevista e dos questionários aplicados com os professores foi possível compreender sobre como vem ocorrendo o processo avaliativo por habilidades e competências na "Escola A" e como os professores se posicionam a respeito.

4.2. O Curso Técnico em Enfermagem da "Escola B"

O Curso Técnico em Enfermagem da "Escola B" tem duração de dois anos. Ele é constituído de quatro Etapas, totalizando 1.200 horas acrescidas do Estágio Supervisionado de 400 horas. O Curso iniciou a suas atividades no ano de 2010 e vem passando pela sua primeira revisão do Plano de Curso. A nova versão deste Plano de Curso deverá ser implantada até o final de 2014.

Conforme informações retiradas do Plano de Curso (2009), ele tem como objetivo geral "proporcionar a formação de profissionais comprometidos, detentores de conhecimentos técnico-científicos e socioculturais que atuem no mercado de trabalho exercendo suas funções a partir da visão humanizada e integral à saúde, com capacidade de interagir em seu campo de trabalho de forma criativa, flexível e responsável".

A metodologia de ensino, conforme apresenta o Plano de Curso (2009) "A Proposta Pedagógica do Curso é fundamentada em princípios de humanização, de integridade, de acolhimento e vínculo entre a Educação Profissional, o aluno e o mundo do trabalho. Focaliza o domínio das competências e habilidades".

Além disto, o Plano de Curso (2009) compreende que a "proposta pedagógica e a construção do plano de curso devem estar fundamentadas em princípios de humanização, de integridade, de acolhimento e vínculo entre profissional e usuário". Neste sentido, estes princípios alicerçam os objetivos do curso, visando uma atuação comprometida do profissional técnico nos ambientes de trabalho.

O Plano ainda descreve que a metodologia de ensino ocorrerá baseada na interdisciplinaridade, como forma integradora de tratamento de estudos de diferentes campos, orienta o desenvolvimento das competências objetivadas pelo Curso, articulando-se com os conhecimentos, habilidade e atitudes.

A prática como uma metodologia de aprendizagem, perpassa o desenvolvimento das Etapas em momentos e períodos, dentro da carga horária prevista, nas quais os alunos realizam ações em sala de aula, em laboratórios, nas instituições de saúde e na comunidade, conforme e especificidade das competências contextualizadas na ação profissional. As atividades são organizadas em forma de projetos integrando a vivência e a prática profissional ao longo do Curso.

Com relação ao processo de avaliação, ela é caracterizada, conforme o Plano de Curso, como um processo contínuo e diagnóstico, que indica novos elementos e atividades a serem introduzidas pela ação educativa, assegurando assim o desenvolvimento das funções como Técnico em Enfermagem, com base nos critérios: aproveitamento, acompanhamento e desenvolvimento do aluno nos aspectos relacionados a procedimentos da saúde do paciente e das condições de tratamento nas unidades de saúde, em hospitais, em clínicas, postos de saúde e secretarias de saúde. Para tanto, os alunos são avaliados por meio dos seguintes instrumentos: relatórios de atividades, observações de atuação em práticas propostas, auto-avaliação crítica, portfólio do aluno, memorial de desempenho, instrumentos teóricos ou práticos, observações, visitas técnicas, trabalhos individuais e de grupo, seminários, entre outros.

Os resultados da avaliação do aproveitamento para os alunos do Curso Técnico em Enfermagem são expressos ao final das Etapas e ao final dos Estágios, avaliando competências, habilidades e valores.

Os resultados do aproveitamento, em cada Etapa, são registrados por meio das menções "APTO" e "NÃO APTO".

O Conselho de Classe, fórum de avaliação final da Etapa, indica aos alunos o prosseguimento dos estudos na Etapa seguinte.

Para compreender sobre como ocorre o processo de avaliação por habilidades e competências no curso Técnico em Enfermagem, na "Escola A", realizou-se uma entrevista aberta e não estruturada com a coordenadora e com os professores do curso, em um único momento. A entrevista foi gravada e em seguida transcrita. Seguem os resultados da entrevista.

Segundo a Coordenadora do Curso, desde o primeiro dia de aula os alunos já tem contato com atividades práticas. O ensino é composto por uma metodologia teórica-prática. E, assim, a avaliação também ocorre equilibrando estes dois pontos. Conforme um professor, o aluno deve "saber fazer" e também "saber ser". Somente ter domínio dos conceitos não é suficiente para receber o conceito de APTO, eles precisam dominar a também a prática, eles devem ser testados.

Conforme a Coordenadora, para realizar a avaliação por competência:

"(...) Nós precisamos saber se o aluno domina a parte teórica também, né. Ai agente avalia neste lado, a teórica e a prática. Se ele tem preparo e preparou corretamente os materiais que agente pediu, se ele foi claro, se ele foi preciso nas informações. Nós realizamos palestras com eles. Eles preparam as palestras e eles que realizam as palestras e, a partir disto nós avaliamos os alunos também. Se nós achamos que ele não teve condições ou não tá com condições de realizar uma palestra ou falar em público, transmitir as informações conforme o público que irá escutar, pois não adianta falar palavras do nosso linguajar se lá está uma pessoa que não entende o que nós estamos dizendo. No entanto, avaliamos se ele foi claro ao preparar a palestra. Se ele não foi, agente já faz um acompanhamento concomitante com ele. Já damos uma atenção maior com ele. Se os outros atingiram, perfeito, já estão aptos".

Um dos professores ainda esclarece:

"Se a professora Magali acha que ele (aluno) não está apto ou dominando pouco os conceitos ou questões do SUS, por exemplo, ou não está entendendo as leis, não está fazendo evoluções, não consegue fazer os formulários ou responder os questionários, não

está tendo evoluções em enfermagem que é a área dela, não está participando em aula, aí agente vai fazer com que ele já faça, por exemplo, a professora dá um trabalho que não é de recuperação mas forma de fixação daquilo que foi trabalhado em aula, isto é, um reforço. Ele traz, a professora corrige e vê as dificuldades deste aluno e já trabalha as dificuldades neste momento, durante a disciplina. Se mesmo assim ele não consegue atingir a determinada habilidade esperada, agente proporciona uma reposição de habilidade para o aluno. Damos esta chance para ele, para ele mostrar crescimento. Ele vai para o laboratório, tem a chance de mostrar novamente e sanamos as dificuldades dele. Se ele mesmo assim não conseguir atingir o objetivo, isto é, da prática do saber, do saber fazer, do saber ser, aí sim agente chama de recuperação e dá tantas aulas para que ele possa recuperar e melhorar". Por exemplo, eram 10 encontros ele faz mais 5 encontros para tentar suprir. Mesmo assim ele não fica apto no primeiro momento e seguidamente será testado novamente. O aluno não fica "não apto" em uma habilidade de várias competências. Ele tem que estar apto nesta para poder fazer as próximas, visto que uma depende da outra".

Percebe-se então uma grande preocupação dos professores para que os alunos aprendam tanto a parte prática quanto teórica. Os alunos são envolvidos em várias atividades ao longo do semestre e caso os seus rendimentos não sejam os satisfatórios, eles recebem atividades complementares (reforço) e se ainda for necessário, será proporcionado uma recuperação no final do semestre. Portanto, o conceito de APTO somente é apresentado no final do curso e ele é resultado de uma avaliação minuciosa realizada pelo professor e decidida conjuntamente entre todos os mestres envolvidos com determinada competência do curso.

Conforme a professora:

"Nós avaliamos muito a participação do aluno em sala de aula. Agente faz prova para ele demonstrar o domínio de conceitos, mas se ele não teve o domínio dos conceitos na prova, mas ele preparou adequadamente as aulas (palestras e seminários), participou e você percebe que ele se envolveu com a disciplina, isto não quer dizer que ele não está apto, somente porque ele não tem domínio de um conceito, mas ele soube ser, ele soube fazer, ele teve assiduidade e teve pontualidade ele participou em aula. Portanto, são vários aspectos que nós avaliamos, e não somente a teoria. Porque em aula ele respondeu as questões perguntadas, na prática ele realizou ela de forma adequada e o professor pode dizer que realmente ele sabe fazer, ele teve boa participação e assiduidade, então ele soube ser, que é o que agente avalia muito, e é muito valorizado no mercado de trabalho. Então agente avalia isto: entregou os trabalhos, fez os trabalhos, e é claro que agente dá um reforzozinho, mas isto não quer dizer que o aluno não saiba, mas que no dia ele não soube responder este conceito que os professor perguntou nas 15 questões de teoria na data X. Portanto agente avalia o estudante em um conjunto".

Neste comentário se ressaltou a frase "*Portanto agente avalia o estudante em um conjunto*", visto que corresponde a um discurso que muitas vezes veio a tona durante a entrevista. Existe uma grande preocupação relacionada ao método de ensino-aprendizagem, isto é, proporcionar desenvolvimento e aptidão em várias habilidades, e, isto não pode ser medido somente com uma prova e de maneira quantificada. Deve-se procurar acompanhar o desenvolvimento individual de cada aluno, o que pode ser expresso em muito mais trabalho e dedicação para os professores.

Pare realizar a avaliação dos alunos, cada professor possui uma ficha de avaliação de cada aluno. Nesta ficha o professor deverá colocar qual Competência será trabalhada, qual habilidade, conhecimentos e ainda os valores. Cada um dos conhecimentos e valores o professor deverá escrever se o aluno está ou não está apto. Uma vez finalizado a classificação de apto ou não apto pelo professor, este irá conversar com os demais professores e, em um último momento, irá conversar com o aluno e apresentar as razões que o levaram a atribuir o conceito final em cada um destes conhecimentos e valores e finalmente proporcionará o conceito final para determinada habilidade e competência.

Percebe-se então o envolvimento do professor com o processo minucioso de avaliação e a participação dos demais professores e do próprio aluno na discussão do seu conceito final, visto que o aluno deverá assinar esta ficha de avaliação e certificar que está de acordo com o conceito final recebido.

Atualmente as turmas do Curso de Técnico em Enfermagem da presente escola são compostas por, cerca de, 25 alunos, muito mais do que a quantidade de alunos do Curso de Móveis, que gira em

torno de 8 alunos por turma. A avaliação por ser minuciosa já representa muito trabalho para os professores do curso de enfermagem, por ter três vezes mais alunos e ainda por serem conhecidos como um exemplo de modelo de avaliação por competências na cidade de Ijuí, representa um desafio ainda maior. Isto é expresso pelo comentário de uma professora sobre como acompanhar o desenvolvimento dos 25 alunos:

"Eles são bem colaborativos. Até por isso, no final de aula agente pede para eles entregarem o trabalho. Para poder assim: a Profa. Magali tem uma prática hoje e o professor que está no laboratório hoje na escala ele ajuda a professora, e ela não está sozinha para avaliar na prática, agente trabalha com até 3 professores no laboratório, quando é prática. Pois assim nós conseguimos avaliar. Na verdade não é somente a Magali que conhece os alunos, todos nós conhecemos. Agente trabalha em equipe, quando agente precisa alguém entra para falar de outro assunto / ponto que ela acha importante ou que fale melhor. Portanto, todos estamos muito próximos dos alunos e agente sabe dos objetivos do curso e então agente sabe como avaliar. E sabe por que?, Porque agente faz o planejamento junto, agente planeja as aulas, planeja as aulas práticas e as teóricas junto. Tem avaliação. Nós fazemos de forma conjunta, isto acontece comigo também. Tem que computar com outra professora. Porque muitas vezes uma habilidade para eles é mais complicada, eles tem muito medo".

Outra Professora ainda ressalta:

"Eu não entendo das leis, eu não conheço. Vacinas também né. É muita vacina, é muita coisa né! Só que agente vai trabalhando concomitante. A Profa. Fernanda montou uma geladeira e montou um marquete da sala de vacinas, então eles sabem quais são as vacinas de vírus vivo, os tipos de vacinas aplicadas nos dois, quatro e seis meses das crianças. Eles conhecem os cartões de vacinação. Sabe não é aquela coisa somente de teoria. Tem teoria, tem, mas tem muita prática no nosso ensino. E nestas práticas eles aprendem muito mais do que na teoria. Edai na hora da avaliação eles lembram que na primeira prateleira tem os vírus vivos, na segunda eu não posso por, na primeira não dá porque congela o vírus. Por que tem as garrafas de cor colorida? ha.. porque não pode beber, não pode por nada. Então agente trabalha muito isso. Muito trabalho em conjunto. É legal."

É visível a integração da equipe com este modelo de ensino por competências. O mesmo pode ser dito quanto ao processo de avaliação. Percebe-se que todos os professores estão engajados com o modelo e, acima de tudo, acreditam e gostam de praticar por este modo. Isto facilita e, ao contrário do que ocorre no curso de móveis, os alunos também são favoráveis com este modelo:

"Os alunos gostam. Adoram. Claro que para eles é um pouco mais difícil de entender, de início, mas depois não. Eles tem um pouco de dificuldade em entender no início que além das aulas eles tem que realizar atividades externas. Como as externas também valem presença, eles tem que fazer estas e não faltar as aulas presenciais. O nosso curso é presencial, nós valorizamos muito a presença. Nós temos dois estágios um de 80 e outro de 300 horas e os alunos tem que fazer. Nós procuramos inserir os estudantes nos três hospitais em Ijuí. Eles adoram". (COORDENADORA DO CURSO).

Com relação a integração dos professores com o Curso, a Coordenadora ainda ressalta:

"Existe uma integração do professor com o curso. Existe também uma integração de professor com professor. Por isso os professores definem conjuntamente o APTO ou NÃO APTO para uma habilidade e competência de um aluno. Com um professor ele pode não ter ido bem, mas com a Magali ele foi muito bem, e de repente ele é um pouco tímido para falar em público, mas ele é muito bom na prática daquela habilidade, isto é, demonstrou ser o profissional que nós pretendemos formar. Portanto, vamos avaliar de novo. O problema foi somente com a Magali? Todos não aprenderam ou somente ele? Então temos que avaliar no geral e no específico". Devemos analisar caso por caso".

Este comentário ressalta a integração dos professores com o curso, com os alunos e com o método de ensino-aprendizagem. Esta integração é muito positiva para o alcance da aprendizagem proposta no curso.

Contribuindo ainda, a Coordenadora ressalta que:

"Nós procuramos trabalhar com ensino integrado, isto é, o português entra lá na Química, a Química em Matemática. A professor da Química entra na minha disciplina de Medicação e

ela explica sobre a Química dos medicamentos. Eu explico sobre o preparo da medicação. Além disto, a professora de Matemática também me visita para explicar sobre a regra de três. Visto que nos precisamos da regra de três para fazer o preparo dos medicamentos. Então esta parte é muito bom e muito bem executada".

Portanto, existe um metodologia de ensino baseada na interdisciplinaridade, na participação e inserção de vários professores ao trabalhar com uma determinada habilidade. Além disto, todos os professores devem saber um pouco de tudo e ter a capacidade de trabalhar com todas as competências e habilidades no Curso. Isto é explicado por um professor:

"Nós somos hoje em sete professores e nenhum é dono da sua habilidade, todo mundo precisa conhecer tudo e saber trabalhar tudo. É diferente da disciplina. Eu dou anatomia. No exemplo do nosso curso, a Magali tem que saber, eu tenho que saber a Fernanda tem que saber. Por isso a anatomia nós trabalhamos em parte, do início ao final do curso. Tem uma habilidade que fala sobre Mama, neste momento nós iremos falar sobre a anatomia da mama. O sistema circulatório, cardiovascular. É do princípios ao final do curso. Não é que eu irei dar anatomia hoje e nunca mais você vai ver anatomia até o final do curso".

Este método de trabalho faz com que os professores se envolvam de corpo e alma com o curso. É muito mais trabalhos o que o método de ensino e avaliação tradicional por parte dos professores e alunos, no entanto os resultados são visíveis tanto pela demanda de estudantes pelo curso quanto pela satisfação dos alunos e pela satisfação dos pacientes que recebem o atendimento destes profissionais formados pela referida Escola.

Portanto, como os alunos aprendem através da interdisciplinaridade eles também são avaliados desta maneira. Os alunos são avaliados de modo multidisciplinar, levando em consideração o alcance da aptidão das habilidades que compõem um determinado módulo e conjunto de competências, como explica a coordenadora do curso:

"É isto aí o que agente avalia. O domínio de conceito, do fazer, do ser, porque ele tem que ter domínio do conceito, preparo do material destes folders, destes slides, e aí eu vou avaliar, como que ele foi com este preparo, e se nesse preparo ele foi claro, as informações que ele quis transmitir são realmente importantes e era o que agente (professor) esperava, o conhecimento do Power Point, dos aplicativos eletrônicos agente também avalia se ele tem ou não. Assiduidade, pontualidade e entrega dos trabalhos. Isto é o que nós levamos em consideração para esta habilidade 1 e depois tem a habilidade 2 dentro da mesma competência. Na competência 2 nós temos as habilidades 1, 2 e 3. É assim que funciona, e realmente funciona. Eles gostam".

Uma professora ainda reforça que:

"Agora agente fez uma pesquisa de satisfação da qualidade do serviço de enfermagem, que é uma das habilidades da etapa 1, com os novos, e aplicamos no CACON-HCI de Ijuí, com 50 pacientes lá. Eles (alunos) montaram um questionário e eles aplicaram com os pacientes. Então, não adianta fazer uma prova e o aluno não saber responder se o aluno foi muito bem na aplicação da pesquisa e no retorno dos pacientes. Se ele elaborou o questionário, se eu e tu, assim, fossemos avaliar e reprovasse se você acertasse seis questões de oito, isto não quer me dizer que ele não participou, eu tenho que avaliar o outro lado do aluno. E aqui agente preza muito por isto".

O comentário anterior da professora reitera o sistema de avaliação em uma perspectiva generalista do aluno, buscando levar em consideração todo um conjunto de habilidades e competências que ele deverá estar apto. No entanto, deve-se ter um cuidado muito especial com determinadas habilidades, visto que estas habilidades não podem deixar margem para uma avaliação subjetiva, conforme esclarece a coordenadora do curso:

"Quando a avaliação é referente a medicação é dado uma atenção especial. Visto que o aluno tem que saber calcular e dosar os medicamentos. Ele tem que ter domínio de todos os conteúdo. Você calcula e tem que administrar em ML e a dose tem que ser exata. Nós somos muito criteriosos quanto a medicação. Tem que saber o exato, não podemos errar. Nesta última turma, de 25 alunos nós tivemos 18 não aptos, porque não tiveram domínio de conceitos e não tiveram suficiência na prática. Nos curativos também precisam saber qual o tipo que irão utilizar, tem que ser exato. A pinças. O nome das pinças. Tem que saber as pinças e como fazer o curativo. Eles são avaliados no conjunto todo".

O comentário fortalece o sistema avaliativo da escola em saber dosar entre uma avaliação subjetiva e quantitativa, isto é, deve-se levar em consideração os dois critérios para situação diferenciadas.

Para saber avaliar levando em consideração as habilidade e competências, deve-se saber, antes de tudo, ensinar de acordo com as habilidades e competências. Diante disto, uma professora explica que:

"Nós trabalhamos com muita palestra na escola. Nós estamos muito integrados com a escola. Sobre higiene bucal e do corpo. Sobre LER, DOR e segurança do trabalho. Os alunos promovem. Tudo que agente pode inserir na escola agente busca inserir. Por exemplo, nós iremos fazer o acompanhamento das crianças do crescimento e desenvolvimento (peso, altura,) e no ano que vem nós iremos voltar a fazer para ver como eles estão, se eles mudaram cresceram e se desenvolveram para o professor ter um parâmetro para saber como estes alunos estão. Além disto, os alunos de enfermagem estudam os sinais vitais nos alunos da primeira e segunda série, os alunos já treinam com os alunos da escola".

Além disto, a Coordenadora do Curso ressalta que:

"Uma vez por mês tem palestra na escola. Queremos trazer a comunidade. Os alunos realizam as palestras ou outros profissionais. Se não tem a comunidade externa, tem alunos e professores da escola que participam (olham) as palestras. Trabalhamos muito sobre a Gravidez na adolescência, HPV, da vacina da gripe, das vacinas, fomos palestrar sobre. Muitas vezes nem o professor no ensino fundamental sabe sobre higiene bucal. É muito trabalhado. A questão do piolho, violência na escola. O aluno é avaliado ai também A ética, postura. Como ele trata o publico que ele está ensinando. Como ele trata o colega. Nós trabalhamos em equipe na enfermagem, nos trabalhamos com o nosso colega".

Reitera-se que existe uma preocupação com a formação do indivíduo em uma perspectiva generalista e não somente técnica. São várias as habilidades e competências que irão compor um enfermeiro e não apenas saber aplicar uma medicação ou verificar a pressão. O enfermeiro deve saber ajudar o outro, se preocupar em manter a sociedade atualizada sobre os cuidados das pessoas e isto também deve ser aprendido na escola.

Neste sentido, os alunos realizam atividades nos laboratórios, organizam palestras, ministram as palestras, realizam pesquisas, atividades com os alunos do ensino fundamental e médio, apresentam trabalhos e também fazem provas. São muitas as atividades realizadas e as atividades avaliativas.

Um dos desafios desta nova metodologia de ensino e de aprendizagem é trabalhar com estudantes que estejam em níveis diferenciados de conhecimento. Sobre isto uma das professoras comenta que:

"Se trabalha com os alunos com diferente níveis de conhecimento (mais ou menos avançados) existem por exemplo os alunos que estão atuando nos hospitais e agora precisam fazer o técnico e outros que pouco sabem. Nós não vemos dificuldade, pelo contrário, nos prezamos por quem sabe ajudar quem não sabe. Nós trabalhamos nas turmas com diversos grupos, insere que já tem conhecimento e ele já vai ajudando os colegas e tirando as dificuldades, e vai auxiliando. Quem está fazendo o curso técnico e é auxiliar e trabalha no centro cirúrgico, agente faz com que ele não precise cursar a habilidade de centro cirúrgico, porque na verdade ele sabe instrumentar, conhece o bloco cirúrgico, conhece as técnicas e procedimentos, conhece a lavagem das mãos. Agente faz um aproveitamento da habilidade, então ele, este aluno está dispensado de cursar esta habilidade. Mas vem um aluno de outra escola, e agente faz uma prova de conhecimentos, por exemplo, de avaliação de aproveitamento de conhecimentos. Então, se o aluno vier de outra escola, como eu vou saber em que etapa ou competências e habilidade que ele já superou e irei inserir ele. Ha eu já fiz isto, já fiz instrumentação, fiz saúde pública, fiz um monte de coisas, mas como que ele irá provar isto para a coordenadora, tudo bem que tem a ementa do colégio, que ele fez ou deixou de fazer, mas nós precisamos avaliar conforme a nossa escola, como nós trabalhamos e como o nossos professores trabalham. Se ele foi bem na parte teórica ai ele vai para a prática e ele tem que nos mostrar que ele tem conhecimentos e que ele tem a habilidade. isto é, que realmente ele sabe fazer".

Para que se possa trabalhar com os estudantes nos variados níveis e acompanhar o desenvolvimento deles de modo individual são realizadas reuniões semanais e mensais dos professores. As aulas são

planejadas e se conversa muito sobre o desenvolvimento dos alunos, como esclarece uma professora:

"São realizadas reuniões mensais entre os professores. Agente trabalha conjuntamente. Nós planejamento conjuntamente. Ela me passa o que ela trabalhou e eu o que eu pensei em trabalhar. E ai agente discute, troca ideias. Este contato ocorre entre os professores de maneira semanal já as mensais é mais para dificuldades. Mesmo que a coordenadora tenta estar presente, visitando os alunos todos os dias nas salas de aula e resolvendo o quanto antes os problemas".

A Coordenadora ainda contribui:

"Cada professor tem o seu plano. O plano para o ano. Cada professor tem a sua parte para ser trabalhada. Claro que nós temos professores que trabalham melhor uma habilidade que outro, por exemplo curativo, tal professora trabalha muito bem, e porque eu vou colocar ela trabalhar SUS, que Magali trabalha muito bem. Então nós colocamos um professor para trabalhar um conteúdo que ele domina melhor, no entanto, todos tem capacidade de trabalhar tudo. Inclusive as reposição de habilidades, todos os professores podem trabalhar todas. São os professores que tem a disponibilidade de trabalhar tal reposição que irá trabalhar. A qual é um reforço. Não uma recuperação, a qual ocorre no final".

Percebe-se então a constante atuação dos professores no processo de aprendizagem dos alunos e ainda a preocupação por parte da coordenação do curso para resolver possíveis problemas no decorrer do percurso.

Para que se consiga avaliar por competência faz-se necessário ensinar por competência. Como comenta um professor: *"de nada adianta querer avaliar por competência se não se ensina assim. Nós ensinamos e avaliamos. Acho que fizemos bem"*. Para que eles possam ensinar e avaliar eles procuram se planejar para tal. O planejamento ocorrer a partir de uma ficha de organização das aulas, a qual pode ser visualizada no Anexo 1 e 2 (Plano de trabalho por competências). Nesta ficha são identificadas as habilidades, conhecimentos e valores que serão trabalhados e como será feito. Quanto a avaliação são planejados os métodos que serão utilizados e o que se pretende avaliar.

Os professores entrevistados comentam de forma unânime sobre as dificuldades de ensinar a partir das habilidades e competências, e o mesmo sentimento é percebido, quando falamos do processo de avaliação. No entanto, mesmo que representa mais trabalho, eles estão satisfeitos com os resultados e com os elogios recebidos.

A Coordenadora do Curso comenta sobre este tema da avaliação por habilidades e competências:

"Quando eu ingressei e fui uma das primeiras professoras, que veio a escola, eu a professora Marli e a professora Zandra, já tinha isto, já era por habilidades e competências. Agente se ferrou um monte, pois é difícil trabalhar por habilidades e competências, agora tu aplicar uma prova e dizer ô tu tirou 8 na prova, a média é 6, é muito bom, né, mas assim, é complicado, mas é muito satisfatório ver e acompanhar o progresso do aluno, tu ver o que ele produziu, durante todos este percurso".

A partir do exposto, percebe-se que as professoras realizam um processo de avaliação generalista dos estudantes, levando em consideração o saber ser e o saber fazer. Muitos são as formas utilizadas para ensinar e avaliar o aprendizado do aluno, no entanto o mais importante é que o aluno cresça, se desenvolva e tenha formação suficiente para exercer a sua profissão de modo eficiente e responsável. Estas são características necessárias para ele possa se inserir e permanecer no mercado de trabalho.

Concluída a apresentação de como ocorre o processo de avaliação por habilidade e competência na "Escola B" passa-se agora a última etapa desta pesquisa, isto é, como poderemos proceder para avaliar por competência na educação profissional.

4.3. Avaliação por Competência na Educação Profissional

A partir da base teórica deste estudo e das práticas de avaliação por habilidades e competências apresentadas, pretende-se propor como se poderá proceder para realizar a avaliação na educação profissional.

O processo de avaliação deverá levar em consideração o desenvolvimento do indivíduo quanto a determinadas habilidades e competências necessárias para que ele possa desempenhar a sua

profissão. Isto é, dever-se-á acompanhar o desenvolvimento deste indivíduo ao longo de cada etapa trabalhada em cada semestre do curso.

Cabe ao Plano de Curso identificar as habilidades e competências que serão trabalhadas e alinhar os professores para que realmente consigam alcançá-las. Para que se possa avaliar a partir das habilidades e competências, elas devem ser bem identificadas e claras para todos os agentes: professores e alunos.

Além disto, destacam-se alguns pontos que deverão ser levados em consideração para que a avaliação por competência possa ocorrer de maneira eficaz:

- *Alinhamento dos professores com o método de avaliação:* os professores deverão acreditar neste método de avaliação e para que isto ocorra de forma eficiente, eles deverão ensinar de acordo com este método;
- *Professores Generalistas:* Os professores deverão ter conhecimento do todo para que possam ensinar o todo e cobrar o todo. Desta forma poderão avaliar o aluno na sua globalidade;
- *Professores comprometidos:* Os professores deverão se comprometer ainda mais ao ensino. Este método de ensino dedicará mais trabalho aos professores, mais envolvimento, mais atenção, mais aulas de reforço, de recuperação com vista ao desenvolvimento do aluno e, desta forma, a aptidão;
- *Avaliação Generalista:* Os professores deverão avaliar o aluno na sua globalidade. Deverão levar em consideração vários critérios de avaliação (quantitativos, qualitativos, subjetivos, multidisciplinares, interdisciplinares e transdisciplinares). Deve-se identificar o desenvolvimento do aluno e a sua aptidão quanto a determinadas habilidades e competências. Portanto, conforme Souza (2005), a avaliação deverá considerar as dimensões: diagnóstica, formativa e recaptulativa;
- *Avaliação Emancipadora:* É fazer o sujeito comunicar suas idéias, é criar motivos, espaços e estilos de atividades moderadas de ações pela combinação de fatores e métodos de persuasão e sugestão, de sensatez de atenção e sinceridade. Portanto, a verdadeira avaliação deve promover a formação da pessoa humana para o bem da sociedade da qual o avaliando é membro;
- *Avaliação Específica:* Em determinados momentos não se deve deixar de realizar a cobrança de conhecimentos específicos e/ou pontuais do aluno, caso seja fundamental para o exercício profissional. Como exemplo, pode-se citar os conhecimentos relacionados a dosagem de medicamentos;
- *Entendimento dos alunos do método de ensino-aprendizagem-avaliação:* os alunos deverão compreender o funcionamento do método de ensino e de aprendizagem por habilidades e competências, principalmente o processo de avaliação. A compreensão do método, conjuntamente pela motivação dos professores pelo método pode levar ao sucesso deste modelo de ensino e de aprendizagem;
- *Ensino teórico-prático:* Mesmo que se tenha comentado anteriormente quanto a avaliação generalista, deve-se buscar ensinar e avaliar tanto o teórico quanto o prático. As duas etapas são muito importantes. Toda a teoria foi constituída da prática. A prática proporciona resultados excelentes, mas os alunos devem saber interpretar a teoria e compreender o que já foi estudado até o momento;
- *Acompanhamento dos alunos:* Os alunos deverão ser acompanhados de perto. O desenvolvimento é responsabilidade dos próprios alunos, assim como dos professores e da coordenação do curso. Todos estes agentes são responsáveis e colaboram com o processo de aprendizagem;
- *Trabalhar com alunos diferenciados:* Os professores deverão buscar mecanismos para inserir os alunos com conhecimentos específicos para que possam ajudar os demais e avaliar igualmente o seu desenvolvimento;
- *Reuniões periódicas de Conselhos de Classe:* Os professores deverão se reunir para conjuntamente planejar as aulas. Acompanhar e discutir o desenvolvimento de todos os alunos e principalmente os casos especiais. Avaliar conjuntamente a partir da evolução do aluno no semestre, no ano e no curso como um todo;
- *Retorno da sociedade:* verificar com as pessoas que receberam os serviços destes técnicos como ele vem se comportando quanto a várias habilidades e atitudes necessárias de um profissional do ramo;
- *Participação na sociedade:* Avaliar atividades que o aluno realiza e impacta na sua escola, bairro, comunidade e cidade;
- *Auto-avaliação:* solicitar e conversar com os estudantes para que eles reflitam sobre a sua aprendizagem. Para que se avaliem e reflitam sobre;
- *Ferramentas:* utilizar de ferramentas (quadros, tabelas, formulários, entre outros) para acompanhar o desenvolvimento e avaliar os alunos. O mesmo pode ser dito para a preparação das aulas, focando as competências, habilidades, conhecimentos e valores a serem abordados.
- *Modelo evolutivo:* Os professores deverão compreender que o processo de ensino e de aprendizagem evolui. Agora o ensino e avaliação de cursos técnicos e profissionais está ocorrendo desta maneira, no entanto, isto não é motivo para que nos próximos anos possamos evoluir e novos modelos sejam implantados. Tudo poderá ser modificado e o professor deverá estar preparado para novos desafios.

Uma vez que foram apresentados os pontos relevantes para realizar a avaliação por competência de maneira eficaz, compreende-se que ela não pode ter finalidade meramente de constatação ou certificativa, mas deve visar o pleno desenvolvimento das potencialidades do ser humano e do profissional, em uma perspectiva de auto desenvolvimento, pela constituição de um compromisso permanente com a formação continuada.

Desse modo, a avaliação por competências constitui-se como uma tarefa complexa, especialmente porque não prioriza a mensuração dos conhecimentos adquiridos, mas o acompanhamento da progressão das aprendizagens efetivadas, das habilidades construídas e atitudes adquiridas, tanto em sistemas formais de ensino como no próprio mundo do trabalho.

5. Conclusões

A partir do presente estudo foi possível analisar sobre o processo de avaliação por competência na educação profissional. Para a realização do presente trabalho analisou-se dois cursos técnicos: o Curso Técnico em móveis da "Escola A" e o Curso Técnico em Enfermagem da "Escola B".

Inicialmente o estudo buscou definir o conceito de habilidade e competência, que, conforme Garcia (2005) as habilidades são consideradas como algo menos amplo do que as competências. Assim, a competência estaria constituída por várias habilidades. Entretanto, uma habilidade não "pertence" a determinada competência, uma vez que uma mesma habilidade pode contribuir para competências diferentes.

Em um segundo momento analisou-se o processo de avaliação por competência na educação profissional, a qual, conforme comentado, constitui-se como uma tarefa complexa, especialmente porque não prioriza a mensuração dos conhecimentos adquiridos, mas o acompanhamento da progressão das aprendizagens efetivadas, das habilidades construídas e atitudes adquiridas, tanto em sistemas formais de ensino como no próprio mundo do trabalho.

Portanto, a avaliação das competências configura-se como um momento educativo, um espaço de aprendizagem, e não de reprimenda, de punição e de aniquilamento da auto-imagem de pessoas e profissionais.

No estudo, foram analisados os dois cursos técnicos. Realizou-se uma análise descritiva de ambos. O Curso de Móveis foi o curso que apresentou mais dificuldade em realizar o processo de avaliação por competência, isto devido a não aceitação pelos professores e alunos ao modelo. O processo de avaliação procura analisar o desenvolvimento como um todo dos estudantes, no entanto ele está baseada em métodos quantitativos. Não se apresenta um acompanhamento tão minucioso de desenvolvimento dos alunos quanto o caso do Curso de Enfermagem.

Quanto ao Curso de Enfermagem destaca-se uma forte preocupação em avaliar os estudantes de modo generalista, levando em consideração a formação teórica e prática. Ressalta-se o grande envolvimento dos professores com o curso, tanto no planejamento das aulas, na execução e no fechamento (avaliação conjunta). Destacam-se ainda as aulas de reforço e de recuperação oferecidas para os estudantes que não estão conseguindo acompanhar a turma.

Outras ações que merecem destaque e que são levadas em consideração no processo de avaliação consistem na efetiva participação e realização de palestras por parte dos alunos, trabalhos com a sociedade e a participação em aula. Mesmo assim, determinadas competências específicas, como a medicação, ela é avaliada criteriosamente, visto que o aluno deve saber aplicar determinada medicação e isto não pode ser avaliado subjetivamente.

Finalmente, quanto a proposta de avaliação por competência, propõem-se 16 pontos que poderão ser levados em consideração para que se possa avaliar os estudantes e buscar ser o mais justo com todos.

Por fim, entende-se que novos estudos poderão ser desenvolvidos referentes ao tema de avaliação por competência, que por ser um tema novo, há espaço para debate e discussões.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério da Saúde. PROFAE. **Formação:** qualificação profissional e saúde com qualidade. Brasília, 2001.

CASTRO, M. F. P. **Aprendendo a argumentar um momento na construção da linguagem.** Campinas: UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas, 1992.

DEPRESBITERIS, L. O.. **Avaliando competências na escola de alguns ou na escola de todos?** Disponível em: <<http://www.senac.br/informativo/BTS/237/boltec273.htm>.> Acesso em 25 dez. 2013.

DIAS, G. B. et al. Revisando a noção de competências na produção científica em administração: avanços e limites. In: DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. **Competências: conceitos, métodos e experiência.** São Paulo: Atlas, 2010. Cap. 1.

DOSI, G.; CORIAT, B. PAVITT, K. **Competence, Capabilities and Corporate Performance.** Sant'Anna School of Advanced Studies. Pisa. 2000.

FERREIRA, S. Avaliação de Competências e Habilidades no Ensino Médio: uma contribuição para os cursos de licenciatura. Criciúma, Setembro de 2006. Monografia apresentada à Diretoria de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC.

GARCIA, L. A. M. G. Competências e Habilidades: você sabe lidar com isso? **Educação e Ciência Online**, Brasília: Universidade de Brasília, 2005.

HOFFMANN, J. **O jogo do contrário em avaliação.** Porto Alegre: Mediação, 2005.

LE BOTERF, G. **Desenvolvimento competência dos profissionais.** São Paulo: Artmed e Bookman, 2003.

LUCKESI, C. C.. **Avaliação: Otimização do autoritarismo.** In Equívocos teóricos na prática educacional, Rio de Janeiro, Associação Brasileira de Tecnologia Educacional, 1983, p. 44 -52.

NELSON, R. R.; WINTER, S. G. **Uma teria evolucionária da mudança econômica.** Campinas: Unicamp, 2005.

PERRENOUD, P. *Formar professores em contextos sociais e mudanças: prática reflexiva e participação crítica.* **Revista Brasileira de Educação**, nº 2, p. 5-21, Set/Dez. 1999a.

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

RABECHINI JUNIOR, R.; CARVALHO, M. M. D. Perfil das Competências em Equipes de Projeto. **ERA – Eletrônica**, São Paulo, 2, 1-17, 2003.

RAMOS, M. **Da qualificação à competência:** deslocamento conceitual na relação trabalho-educação. Niterói, 2001. Tese de Doutorado. Faculdade de Educação da Universidade Federal Fluminense.

SOUZA, N. A. Avaliação de competências: o aperfeiçoamento profissional na área da enfermagem. **Estudos em Avaliação Educacional**, v. 16, n. 32, jul./dez. 2005

ZABALA, A.; ARNAU, L. **Como aprender e ensinar competências.** Porto Alegre: Artmed, 2010. 197 p.

1. Professor do Programa de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

2. Mestranda em Desenvolvimento, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Email: gabriela.cplr@gmail.com

3. Professor do Programa de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

4. Professor do Programa de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.