

AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Módulo 6 | Caderno de Atividades



SASSI
Later-life Careers

<https://www.sassi-llc.eu/pt/>



Conteúdo

1	INTRODUÇÃO	3
2	FINALIDADES e Objetivos do Módulo.....	3
3	ESTRUTURA do módulo	3
4	UNIDADES DE MÓDULO	3
4.1	Unidade 1 Teoria de Competências.....	3
4.1.1	Resultados de aprendizagem	5
4.1.2	Autoestudo (breve descrição)	6
4.1.3	Atividade de grupo.....	6
4.2	Unidade 2 Avaliação de Competências NÍVEL 5.....	8
4.2.1	Resultados de aprendizagem	8
4.2.2	Autoestudo (breve descrição)	8
4.2.3	Atividade de grupo.....	8
4.3	Unidade 3 Autorreflexão e a ligação ao Mindset.....	10
4.3.1	Resultados de aprendizagem	10
4.3.2	Autoestudo (breve descrição)	10
4.3.3	Atividade de grupo.....	10



I INTRODUÇÃO

O Módulo 6 aborda a realização das próprias competências - uma predisposição fundamental para o aumento da autoconfiança, logicamente ligada à forma como enfrentamos a mudança, novos projetos e a forma como embarcamos em novas aventuras na vida - seja iniciar um novo negócio, ou assumir uma nova função, voluntariar-se, etc. O módulo dá palco a um tópico muito importante, mas ainda abstrato, de validação de competências e fornece ferramentas concretas, definições e práticas estabelecidas, mas antes de mais nada - provoca a autorreflexão!

2 FINALIDADES E OBJETIVOS DO MÓDULO

O módulo tem como objetivos:

- aumentar a compreensão da noção de "competência"
- introduzir um modelo concreto de todos os componentes de competência
- definir conceitos-chave de forma simples e prática
- apresentar os 5 níveis de avaliação de competências
- estabelecer bases para implementar a abordagem PLANEAR - FAZER - VALIDAR - AGIR
- explorar os benefícios de um processo autorreflexivo
- sublinhar a forte influência da mentalidade de cada um sobre a forma como aprendemos e desenvolvemos competências
- introduzir a importante noção de experiência versus medo de falhar

3 ESTRUTURA DO MÓDULO

O módulo está estruturado em três unidades, cada uma oferecendo uma combinação de materiais de autoestudo e atividades em grupo adaptadas para facilitar durante as sessões presenciais.

4 UNIDADES DE MÓDULO

4.1 Unidade I Teoria de Competências

As competências consistem numa combinação de elementos cognitivos, comportamentais e afetivos necessários para o desempenho eficaz de uma tarefa ou atividade do mundo real. Uma competência é definida como a síntese holística desses componentes.

Se a vemos desta forma, pode ser explicado como o potencial (interno) de uma pessoa para realizar uma tarefa.

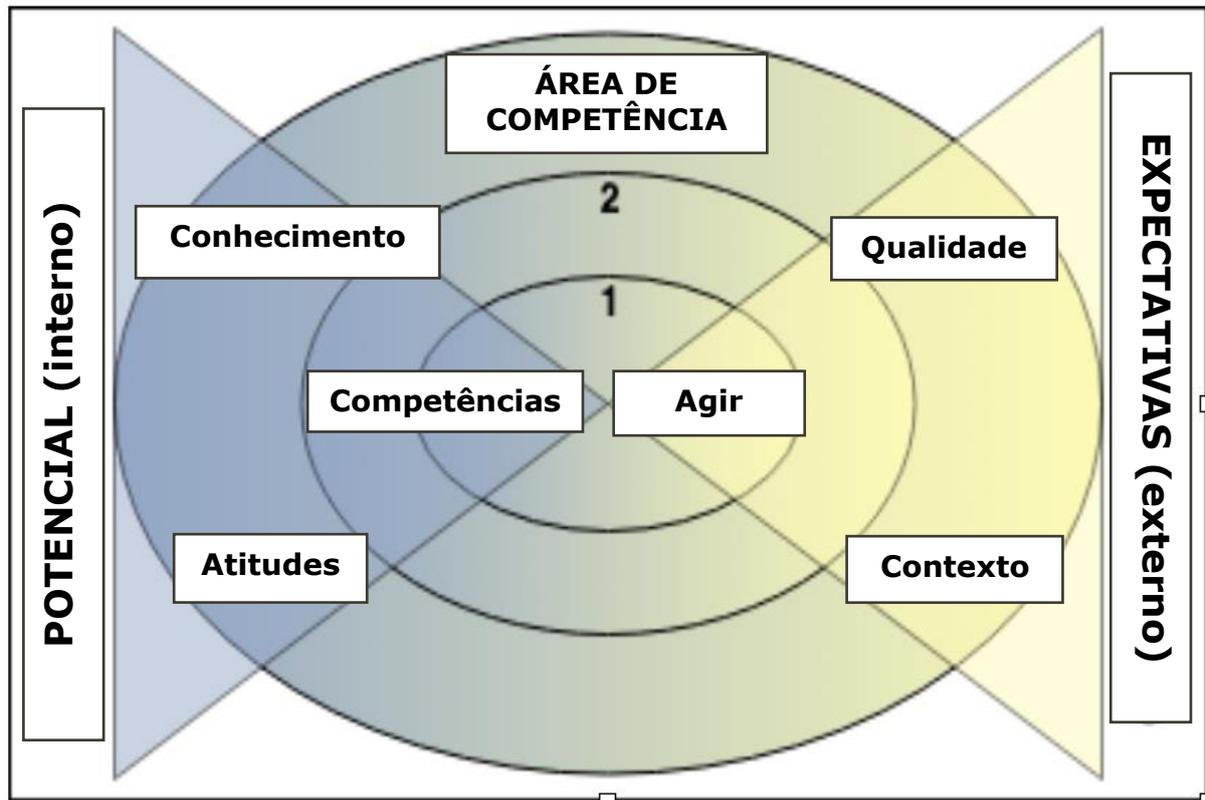


De outra perspetiva (externa), uma competência pode novamente ser dividida em três aspectos. Uma pessoa competente é capaz de:

- demonstrar comportamento
- num contexto específico e
- num nível adequado de qualidade

Eventualmente, o contexto também se torna um factor crucial, uma vez que determina o ambiente em que o indivíduo tem de atuar – e é certamente uma questão diferente resolver um exercício ou participar numa dramatização ou enfrentar um desafio na vida real. Ao mesmo tempo, este elemento crítico de contextualização traz consigo o aspeto da qualidade.

O modelo “gravata-borboleta” (*bowtie model*) é uma visualização de todos os componentes de competência e as suas interdependências, reunidos numa imagem. No modelo, o conhecimento (assim como a qualidade) é apenas um componente. Sabemos que o que é frequentemente criticado na educação formal é que alimentar o conhecimento na cabeça dos alunos e depois avaliar a extensão da sua retenção é usado de forma simplista para medir a “qualidade”. Nesta representação mais precisa, o círculo onde os dois triângulos se encontram pode ser entendido como uma espécie de “lente de performance”. Aqui, as competências e capacidades são postas em prática e tornam-se externamente visíveis com as atividades e comportamentos (dos alunos). Ao mesmo tempo, a lente do desempenho também abrange outros aspetos internos (cognitivos e afetivos) e externos (qualidade e contexto). Conhecimento e cognição são necessários para compreender o conteúdo, as teorias, os princípios, as funcionalidades e o próprio comportamento. A dimensão afetiva é vital, pois a aprendizagem está sempre ligada a emoções e valores que trazem curiosidade, motivação e vontade (compromisso) para aprender e desenvolver-se mais.



Modelo “gravataborboleta” de componentes de competência

O modelo da “gravata-borboleta” visualiza que, para uma compreensão holística de uma competência, os desempenhos não devem ser reduzidos apenas ao aspecto do conhecimento e da qualidade ou apenas ao comportamento.

Demonstra que a forma e o tamanho da lente de desempenho indicarão o nível e a qualidade de uma competência. Os níveis de competência são indicados esquematicamente como círculos neste modelo – o que significa que um indivíduo é mais competente quanto maior for a área coberta pelo círculo e mais igualmente todos os aspectos forem cobertos.

É assim que os cientistas da educação podem descrever o que são competências.

Trocado por “miudos”, isto implica que o que importa não é apenas o que sabemos sobre as coisas, mas, mais importante ainda, é o que somos capazes de fazer com esse conhecimento, e se somos capazes de continuar a desenvolver as nossas capacidades.

A educação deveria tornar os alunos conhecedores ou deveria torná-los competentes? Essa não é mais a questão.

para mais informações, clique no link: [LEVEL5.eu](https://level5.eu)



- Entender a noção de “competência”
- Compreender um modelo concreto de todos os componentes de competência

4.1.2 Autoestudo (breve descrição)

Paolo Di Rienzo (Universidade Roma Tre) apresenta uma pesquisa realizada na Itália sobre as competências-chave de gestores e executivos de entidades do terceiro setor. Os resultados mostram que a aprendizagem informal de competências-chave pelos profissionais é um resultado primário das suas atividades que deve receber maior visibilidade. Seis áreas de especialização foram identificadas para classificar a gama de conhecimentos e competências. A abordagem pedagógica tem destacado a importância do tutor que aplica métodos de tutoria narrativa para facilitar o reconhecimento de competências e a sua valorização para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Curadoria do projeto IMAGES:

<https://drive.google.com/file/d/1bYcqyHdm3t90RZCO-Giz2OHNNnf1yzJv/view>

4.1.3 Atividade de grupo

Atividade de Grupo 1

Nome	Autorreflexão sobre a própria aprendizagem
Objetivos de aprendizagem	Explore o processo autorreflexivo e extraia potenciais comportamentos formadores de hábitos
Tipo de atividade	Individual e em grupo
Tempo	30 a 60 minutos
Materiais necessários	caneta e papel



Introdução	<p>Pense na autorreflexão como um processo completamente natural, que simplesmente esquecemos de utilizar, devido a tanto “ruído” em nossos pensamentos. É extremamente importante para a forma como capturamos os nossos sabotadores interiores, crenças limitantes, mas também para a forma como celebramos os nossos pontos fortes e formamos a nossa imagem de “eu”. esta atividade oferece uma demonstração fácil de como seria uma autorreflexão regular.</p>
Descrição de Atividade	<p>Antes de iniciar o estudo desta unidade, pense por um momento sobre as experiências de aprendizagem da sua vida:</p> <p>O que aprendeu nos seus estudos?</p> <p>Quais são as principais aprendizagens escolares que ainda utiliza no seu trabalho?</p> <p>Quais as principais aprendizagens que adquiriu a trabalhar?</p> <p>Quais são as principais lições e aprendizagens que teve com uma aprendizagem não formal?</p> <p>Escreva uma pequena lista das principais aprendizagens académicas e profissionais que mais utiliza nesta fase da sua vida.</p>
Debate	<p>Partilhe com o grupo, mas concentre a sua partilha em como experienciou a autorreflexão em si - os seus pensamentos foram para diferentes tarefas e direções, foi fácil voltar às memórias, qual foi a parte mais difícil da autorreflexão? Qual foi a sua maior lição?</p> <p>Agora partilhe ideias no grupo – o que poderia ser uma autorreflexão diária que poderia praticar facilmente? Dê exemplos concretos de perguntas que poderia fazer a si mesmo, hora do dia e modo de autorreflexão (escrever, pensar, falar, registrar no diário, etc.)</p>
Adaptação ao contexto online	<p>absolutamente adaptável para implementação online</p>
Dicas para o formador	<p>Partilhe a sua própria experiência de como pratica a autorreflexão</p>



4.2 Unidade 2 Avaliação de Competências NÍVEL 5

O nível crescente de controlo (gestão) sobre uma competência específica também pode ser chamado de “nível de competência”. Isto implica que uma “competência” é um conceito dinâmico – as competências crescem à medida que se aprende. A questão de como medir e documentar diferentes níveis de competência é tão antiga quanto complexa. Provavelmente desafiou gerações de educadores nos níveis prático, administrativo e político; na educação formal, mas também em domínios de desenvolvimento profissional, como em Recursos Humanos.

O problema na medição de competências não é apenas uma certa ambiguidade no termo “competência”, causada, por exemplo, por diferentes conotações em diferentes línguas, mas também por diferentes visões culturais sobre competências e teoria da aprendizagem.

A complexidade adicional surge porque as competências – ao contrário das disciplinas (escolares) – são sempre dependentes dos seus contextos. As competências de trabalho em equipa dependem (entre outras) da composição da equipa e da tarefa; as competências de liderança dependem do grupo e do ambiente em que é praticada e as competências de ensino relacionam-se com o ambiente de aprendizagem, os alunos e a sua familiaridade com os esquemas de aprendizagem – entre muitos outros aspectos contextuais.

Para operacionalizar competências, são necessários certos pontos de referência contra os quais as competências possam ser descritas.

As taxonomias são esses sistemas de referência. São os principais instrumentos para classificar e, posteriormente, medir e documentar os níveis de competência. Existem vários outros modelos e taxonomias de competências que tentam explicar e descrever competências e tentam operá-las para diferentes fins.

4.2.1 Resultados de aprendizagem

- Entender os 5 níveis de avaliação de competências
- Conhecer a abordagem PLANEAR – FAZER – VERIFICAR – AGIR

4.2.2 Autoestudo (breve descrição)

Explore este site e os slides da apresentação de autoestudo desta unidade:

www.level5.eu

4.2.3 Atividade de grupo



Unidade de Atividade de Grupo 2

Nome	Faça uma avaliação LEVEL5
Objetivos de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none">● explore uma avaliação de competência em primeira mão
Tipo de atividade	Elementos individuais e de grupo
Tempo	60-90 minutos
Materiais necessários	Pacote de avaliação SASSI LLC
Introdução	A atividade LEVEL5 - Avaliação foi projetada para levá-lo através de todas as três dimensões.
Descrição de Atividade	<p>Percorra as estruturas de competências recolhidas no Catálogo do Pacote de Avaliação SASSI LLC e escolha uma competência relevante que deseja avaliar por si mesmo.</p> <p>Etapa 1: Atribuição de um nível de competência e uma descrição associada do motivo pelo qual se vê ali no início de um curso</p> <p>Passo 2: Atribuição de um nível de competência e uma descrição associada do motivo pelo qual se vê ali no final de um curso</p> <p>Passo 3: Um breve resumo (são necessários apenas 250 caracteres) do desenvolvimento de competências gerais.</p>
Debate	Partilhe com o grupo: aprendeu algo novo com sua experiência anterior? Como sua perspectiva sobre seu próprio nível de competência mudou? O que foi desafiador? Qual foi o seu maior momento take-away/AHA?
Adaptação ao contexto online	Totalmente adaptável para implementação online



Dicas para o formador

Mostre um exemplo de uma avaliação de nível 5 preenchida antecipadamente

4.3 Unidade 3 Autorreflexão e a ligação ao Mindset

4.3.1 Resultados de aprendizagem

- Perceber os benefícios de um processo autorreflexivo

4.3.2 Autoestudo (breve descrição)

Este vídeo curto e dinâmico leva-o a rever os conceitos fundamentais aprendidos durante este módulo: como as pessoas aprendem, o que são competências não formais e informais e como podem ser validadas, como o reconhecimento de competências pode ajudar a lidar com as importantes transições que desafiar os cidadãos europeus: <https://www.youtube.com/watch?v=6FG-IOvpHsk>

4.3.3 Atividade de grupo

Atividade de Grupo 3

Nome	A discussão sobre crescimento de competências
Objetivos de aprendizagem	Apreciar o papel ativo de si mesmo para o crescimento de competências
Tipo de atividade	Autorreflexão e discussão
Tempo	15 minutos
Materiais necessários	Gráfico pintado em flipchart

<p>Introdução</p>	<p>Como o fio vermelho de todo este módulo sugere várias vezes - a autorreflexão é a chave para o crescimento de competências. Mas como é o processo exato desse link? Explore-o ainda mais em uma discussão em grupo.</p>
<p>Descrição de Atividade</p>	<p>Observe o gráfico a seguir e reflita – quais são os principais recursos que o levam e ao seu interlocutor de um nível de incompetência inconsciente para uma competência consciente?</p>
<p>Debate</p>	<p>Mostre este vídeo sobre os benefícios para a prática reflexiva, com curadoria da área de profissionais de saúde: https://www.youtube.com/watch?v=pdlyKZhJbts</p> <p>Sublinhe e explore em conjunto com o grupo as diferenças entre a autorreflexão e a reflexão em grupo e quais são as vantagens de ambos os modos de reflexão.</p>
<p>Adaptação ao contexto online</p>	<p>Compartilhamento de tela do gráfico em vez de flipchart com o gráfico pintado</p>
<p>Dicas para o formador</p>	<p>Dê exemplos da vida real para cada passo e relacione-os com a própria experiência para encorajar exemplos comportamentais do grupo.</p>



<https://www.sassi-llc.eu/pt/>



Este trabalho está licenciado sob a Licença Internacional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> ou envie uma carta para Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, EUA

PARCERIA DO PROJETO



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.