

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO



*As competências-chave não são apenas importantes
para o desempenho da actividade profissional,
mas para as diferentes dimensões da vida e da convivência social.
Esta perspectiva confere às competências-chave um carácter dinâmico,
permitindo aos indivíduos construir e reconstruir permanentemente o conhecimento.
Conforme os contextos organizacionais em que estes se inserem.*

P. Pullen, 2000.

*Diversos estudos o provam,
o ritmo de crescimento de uma Nação está indiscutivelmente associado
ao grau de empreendedorismo dos seus cidadãos.
Portanto, divulgue-se, cultive-se, ensine-se, o espírito empreendedor.
Espicace-se a ousadia de empreender, estimule-se uma “inveja sadia”.
A escola tem que instigar nos estudantes um espírito empreendedor,
em lugar de os fazer reféns do comodismo de rotinas impostas pelo professorado.
Porque nós precisamos de jovens que aceitem correr riscos e assumir responsabilidades.
Não de saberes enciclopédicos ou sebatas relidas até que decoradas!
Em suma: à Escola pede-se sobretudo, neste Século do Conhecimento,
que incuta nos jovens uma boa percepção do seu posicionamento
na sociedade e no mundo,
e que os ensine a pensar, a saber, a saber fazer, e a fazer!*

Belmiro de Azevedo, 2004.

FUNDAMENTOS

Alte, uma pequena aldeia, sede de freguesia do concelho de Loulé, mantém a sua identificação cultural e preserva os valores e costumes das suas gentes, o que a torna num local apetecível e aprazível, que potencia a atracção de visitantes, num tempo em que a procura turística, reclama alternativas que se enquadrem em novas concepções de turismo “mais do que sol e praia”. A necessidade de formar agentes de Turismo Ambiental e Agro-Turismo é uma urgência, ainda que seja uma realidade incerta, de contornos indefinidos e manifesta ausência paradigmática. Foi neste contexto que se criou em Alte, a Escola Profissional Cândido Guerreiro, que acolhe alunos com o 9º ano, para nela receberem uma formação de três anos com duas saídas possíveis: seguem os seus estudos na universidade, pois ficam com equivalência ao 12º ano, ou iniciam uma profissão de agentes de Turismo Ambiental e/ou Agro-Turismo. Uma Escola Profissional à procura de ser para uma concepção de Turismo Ambiental em busca de definição. (Luís Aguilar, 1993, p.77). Esta citação publicada, em 1993, na revista do Arquivo Histórico Municipal de Loulé, *Al'-Ulyã*, põe hoje em evidência duas realidades contraditórias: por um lado revela a sua actualidade e, por outro, o trajecto significativo percorrido pela Escola Profissional Cândido Guerreiro de Alte que, prosseguindo o seu projecto educativo inovador, conta hoje 210 alunos (em 1992 tinha 23) distribuídos por 8 cursos (e não 2, como em 1992):

- Turismo Ambiental e Rural
- Serviços Comerciais
- Comércio
- Turismo
- Processamento e Controlo de Qualidade Alimentar
- Design

- Gestão e Programação de Sistemas Informáticos
- Desenhador Projectista.

O percurso da Escola Profissional Cândido Guerreiro, tem sido marcado pela definição de um projecto pedagógico de formação profissional, parâmetrado pelo desenvolvimento sustentado da região, promovido pelas várias instâncias do poder e associações socioculturais locais. Feito o balanço da sua actividade e do impacto que detém junto das forças vivas da região, é chegado o momento da Escola Profissional de Alte responder a novas necessidades sociais e formativas e, conseqüentemente, enfrentar os novos desafios que lhe são colocados, nomeadamente, os que se relacionam com a aproximação da escola ao mundo do trabalho e o fomento do empreendedorismo. É a estas duas temáticas que o presente documento se refere.

Ao longo dos anos e na sequência de variados contactos com os actores principais do tecido empresarial da região e dos pareceres emitidos pelo Conselho Consultivo da EPCG, relativos aos planos curriculares dos diferentes cursos da escola e à forma de gestão e avaliação dos currícula, a Escola Profissional Cândido Guerreiro foi-se aproximando, progressivamente, de métodos activos de ensino e aprendizagem e de uma abordagem pedagógica por desenvolvimento e avaliação de competências, correspondendo, progressivamente, às expectativas e necessidades dos estudantes, empresários e comunidade em geral, que sempre reclamaram um ensino/aprendizagem mais feito do que dito, mais próximo da actividade profissional futura dos destinatários, mais formativo, mais centrado na formação da pessoa; enfim, mais vocacionado para o fomento do empreendedorismo e para o desenvolvimento de competências-chave.

Mas é, essencialmente, a partir de 1998, que a Escola Profissional Cândido Guerreiro de Alte se tem empenhado mais organizadamente numa planificação-avaliação do

ensino/aprendizagem por competências-chave, que as modalidades de avaliação trimestral adoptadas espelham bem, pondo igualmente em evidência a preocupação acentuada com as competências transversais, nomeadamente: Responsabilidade e Determinação, Dinamismo e Iniciativa, Planeamento e Organização, Adaptação e Flexibilidade, Criatividade, Sociabilidade Relações Interpessoais, Organização do Individual do Trabalho, Trabalho em Equipa, Comunicação Oral e Comunicação Escrita. Estas competências foram definidas, a partir de registos de avaliação trimestral da EPCG.

Mais recentemente decidiram os professores da Escola Profissional Cândido Guerreiro de Alte criar este Referencial de Competências, incluindo agora, critérios de evidência ou indicadores, de modo a que os alunos compreendam melhor a forma como são avaliados e os professores possam planificar-avaliar mais coerentemente e, sobretudo, em maior sintonia com o Projecto de Inovação Pedagógica da escola.

A Escola Profissional Cândido Guerreiro definiu também melhorar/aprofundar a competência *Fomento do Empreendedorismo*, contando, para o efeito, como o envolvimento das famílias dos alunos, da comunidade educativa, da participação das empresas que integram o tecido empresarial da região. Foi neste sentido que, em parceria com a Direcção Regional de Educação do Algarve e da Associação *In Loco* promoveu um círculo de estudos, em que participaram, um técnico do Projecto INSISTE, os membros da direcção da EPCG, alguns orientadores educativos e alguns dos coordenadores dos cursos. Desse Círculo de Estudos, que teve como objectivo a identificação de uma área prioritária de intervenção, por entre um conjunto de necessidades sentidas no funcionamento/eficácia do projecto de inovação educativa da escola. Os participantes no referido círculo de estudos, considerou prioritária, a harmonização do trabalho sobre competências transversais, relativas a cada um dos

cursos, nomeadamente, as que são tratadas em contexto académico em Alte e na sua extensão de Loulé e as que habitualmente os coordenadores do curso, juntamente com os monitores de estágio consideravam já para avaliação da formação em contexto de trabalho.

Porque transversais, as competências-chave, vão passar a ser aplicadas a todos os cursos profissionais ministrados na EPCG. Com efeito, pretende-se que as competências elencadas neste documento sejam utilizadas em todos os contextos formativos que a escola planifica: actividades em sala de aula, estágios, actividades de campo (formação *outdoor*), clube do ambiente, semana cultural, criação de portefólios, prova de aptidão profissional, etc.

A Escola Profissional Cândido Guerreiro de Alte debate-se, neste momento, essencialmente, com duas questões clássicas e indissociáveis, uma a de saber como planificar um ensino/aprendizagem por competências e outra, a de definir o modo de avaliação das competências-chave, nucleares ou transversais. Para já, estabeleceram os professores que a avaliação por competências contará 20% no cômputo geral da avaliação. Começam os docentes a preocupar-se com *uma prática pedagógica que sabe aliar, com sucesso, a necessária técnica de observação à preponderante visão de um pensamento filosófico do ensino e da educação* (Meirieu, citado por Rey et al, 2005).

O referencial de competências que aqui apresentamos, depois de experimentado por alunos, professores e potenciais entidades empregadoras, estará sujeito à validação, avaliação, actualização, verificação e articulação dos diversos programas de formação profissional que a escola desenvolve e que passam, a partir deste ano lectivo, a incluir referenciais de competências, associados ao fomento do empreendedorismo e regulados pelos aspectos que este documento apresenta e que a legislação contempla.

Estamos conscientes de que a introdução dos conceitos de formação por competências e de fomento do empreendedorismo no discurso actual da Escola Profissional Cândido Guerreiro de Alte impõe fortes desafios a todos os actores implicados, desafios esses que só serão vencidos se forem facultados aos professores instrumentos de aquisição e avaliação de competências, se a abordagem do projecto pedagógico por competências se inspirar em métodos activos, centrados na experiência e na resolução de problemas e, se, enfim, o modelo por competências conferir um maior sentido às aprendizagens. Foram nestes aspectos que nos inspirámos para elaborar este documento de trabalho, necessariamente imperfeito e incompleto, mas que, nem por isso deixa de orientar as futuras práticas. As competências-chave mais adiante listadas estão organizadas em áreas de competências, competências-chave e indicadores.

DEFINIÇÕES DE COMPETÊNCIAS

Sinais dos tempos, a noção de competência entrou no vocabulário e nas práticas que a acompanham no mundo do trabalho e nas escolas, ditada pelos fenómenos de globalização e descentralização dos mercados, da evolução tecnológica no domínio da informática, nas novas formas de produção, na alteração de valores sociais, na massificação da educação/formação; em síntese, *da evolução dos sistemas de produção e dos modelos organizacionais, da inovação e da pressão da concorrência* (Frazão, 2006, p.41). Mas, afinal, o que se entende por competência, em geral e competência-chave, nuclear, transversal, genérica ou da vida, em particular, sendo esta última a que, de momento, interessa especificar, na certeza de que são várias as definições que alimentam o debate.

Numa concepção mais genérica, entende-se por competência a combinação de conhecimentos, capacidades e comportamentos mobilizados em contexto de trabalho (Le Boterf et al, 1997), que todo o indivíduo deve possuir para que possa entrar e/ou manter-se no mercado de trabalho, ou seja, para o exercício qualificado de qualquer profissão, para enfrentar com sucesso uma situação profissional, para gerir a carreira em contextos turbulentos, flexíveis e evolutivos, ou para o auto – emprego (Suleman, 1999). Com efeito, esta noção de competência provém do universo do trabalho, em que se entende como competências-chave os conhecimentos, domínio (insight), capacidades (skills) e atitudes que constituem o núcleo permanente de uma profissão, ou grupo de empregos próximos, com possibilidades de transferir para outros novos empregos e inovação dentro da profissão, os quais contribuem para o desenvolvimento das competências profissionais do indivíduo e facilitam transições dentro da carreira (Zoligen (1997).

De forma ainda mais ampla Luisa Alonso (2000) considera que as competências-chave são caracterizadas por serem de maior transferibilidade e de se reportarem à globalidade da vida, por isso denomina as competências-chave de competências da vida: *as competências da vida ou competências-chave permitem às pessoas compreender e participar na sociedade do conhecimento, mobilizando através delas, o saber, o ser e o saber resolver os problemas com que o mundo actual em mudança as confronta constantemente. A flexibilidade, a reflexão e autocrítica, a abertura à inovação e à pesquisa, o aprender a aprender, o diálogo, o trabalhar em equipa e o respeito pela diferença são factores essenciais para o desenvolvimento destas dimensões. Nesta óptica, as competências-chave preparam o indivíduo para adquirir novos conhecimentos e ajustar os seus próprios conhecimentos de acordo com as competências solicitadas; ajustar o conhecimento e capacidades às competências valorizadas pelas organizações; ajustar*

eles próprios as perspectivas de mudanças de carreiras e aumentar a sua própria mobilidade, segundo o entendimento de aprendizagem ao longo da vida (Sellin, 2000). Este carácter global e transversal das competências-chave é, igualmente, evidenciado por Nyhan (2000): as competências-chave são de natureza holística, porque integram conhecimentos formais e práticos, correspondendo a contextos específicos e constituídas por uma amálgama de quatro tipos diferentes de competências: cognitivas, tecnológicas, empresarias e sociais.

Esta noção global de competência-chave conduz, muitas vezes, os professores que integram um projecto pedagógico baseado no modelo por competências a ver o alcance de uma competência apenas num período muito distante, o que prejudica o seu carácter operativo, pois que, *o facto de uma competência ser uma disposição para um “fazer” permite instituir uma higiene didáctica sã. A sua utilização deve motivar os professores a reflectirem sobre o que pretendem que os alunos saibam fazer no final de uma aula ou de um período. Além disso, a redacção, competência a ser trabalhada por acção pedagógica do professor, deveria constituir um incentivo à multiplicação das actividades pedagógicas propostas. Conclui-se, pois, que, uma abordagem por competências privilegia uma inspiração em métodos activos (Rey et al, 2005, pag. 28).*

MODELO DE APRENDIZAGEM A SER, SABER, PENSAR E FAZER

Conscientes de que uma abordagem de ensino e aprendizagem por competências-chave, nucleares, transversais, genéricas ou da vida impõe a criação de situações-problema, pensamos adequada a implementação de um modelo de aprendizagem centrado na resolução de problemas e na experiência, uma vez que *as competências-chave são aquelas que permitem aos indivíduos uma adaptação a um modo de requalificação*

permanente e aprendizagem contínua, sendo as mais importantes as que promovem a aprendizagem pela experiência (Pinho, 2002). Neste contexto, adoptamos o modelo experiencial de David Kolb, como ferramenta para resolver problemas, para seleccionar, para filtrar e para contribuir para o desenvolvimento curricular. Com efeito, as competências-chave são uma preparação para a vida e envolvem as dimensões: fundamentais (resolução de problemas), horizontais (processamento e elaboração de informação, básicas (amplas com aplicabilidade nas actividades ocupacionais) (Nijhof e Streumer, 1998).

Uma estratégia educativa, centrada na experiência e na resolução de problemas, insere-se num paradigma educativo, baseado no processo de desenvolvimento de competências pessoais, em que o indivíduo é o ponto de partida e de chegada de todo o processo de aprendizagem, orientado pelo desenvolvimento de competências dos domínios das aquisições sócio-afectivas, relações interpessoais, trabalho em grupo, cooperação, elaboração de projectos, aprender a aprender e a pensar, crítica e autocrítica, análise e síntese, entre muitas outras que lhe permitirão, num futuro próximo, *ocupar um grande número de posições e de funções, enquanto opções alternativas e a dominar, ao longo da vida, uma sequência de mudanças, a maior parte delas imprevisível* (Mertens, 1974). É para o desenvolvimento destas competências que, cada vez mais, as escolas, em geral e as escolas profissionais em particular, se direccionam, deixando para trás um ensino meramente enciclopédico, centrado na aquisição de conhecimentos, servido em comunicações magistrais, dando pouco espaço à partilha de conhecimentos e nenhum à criatividade, experiência, espontaneidade, inovação, etc.

Uma competência é sempre singular e pertence, exclusivamente, a um indivíduo, ou seja, está subjacente à sua personalidade e história de vida (Rey et al, 2005, p. 22). Os

resultados de várias pesquisas demonstram que, geralmente, cada pessoa detém um estilo próprio de aprendizagem definido em função do seu perfil psicológico, das suas atitudes, objectivos, necessidades, histórias de vida, etc. Com efeito, *partindo do princípio que são as necessidades e os objectivos que orientam a forma como o indivíduo aprende, os estilos de aprendizagem, são, por isso mesmo, muito pessoais, tanto no que diz respeito à sua orientação, como no que se refere ao seu processo. Um matemático pode privilegiar os conceitos abstractos enquanto um poeta pode optar pela experiência concreta. Um quadro dirigente poderá favorecer a aplicação de conceitos, enquanto um naturalista se pode tornar particularmente observador* (Kolb, 1978, pp. 40-41). Neste contexto, é de toda a utilidade que, por um lado, o professor conheça a forma como os seus alunos aprendem e a partir daí conduzir os estudantes a identificarem as forças e fraquezas do seu processo natural de aprendizagem e, por outro lado, que eles em posição simétrica, conheçam aquilo que privilegiam na sua forma de ensinar.

No modelo de aprendizagem experiencial proposto por Kolb e Fry (1975), prevê-se o desenvolvimento do processo de ensino/aprendizagem em quatro etapas, cada uma delas com características próprias e imprescindíveis ao processo de aquisição de saberes teóricos e práticos, tendo em conta que *o indivíduo destaca da sua experiência os conceitos, as regras e os princípios que orientam as suas acções para novas situações e modifica os conceitos a fim de melhorar a eficácia.*

São quatro as etapas previstas para a consecução de um modelo de aprendizagem experiencial.

A Experiência Concreta corresponde à primeira etapa do ciclo de aprendizagem relativa ao Saber Ser, em que o indivíduo se questiona sobre o sentido das aprendizagens que lhe são propostas, implicando-se na procura de soluções para

problemas que lhe são significativos. É nesta etapa que se motiva para novas aprendizagens, novos questionamento, partindo da sua própria experiência e da percepção que dela tem. É tendo em conta esta necessidade, que o professor deve partir dos percursos existenciais de cada estudante e das suas experiências anteriores, para motivá-los para as aprendizagens e aquisição de competências-chave. Mas, como facilmente se pode deduzir, a acumulação de experiências não basta para que uma pessoa aprenda, pois, tem tendência a repetir mais ou menos aquilo que conhece, acabando por desmotivar-se, se a experiência concreta for a única etapa do processo, como muitas vezes, fazem, os professores das áreas artísticas ou do domínio da psicologia, que esgotam toda a aprendizagem nesta etapa, submetendo os formandos a uma gama variada de experiências pessoais e descobertas interiores, que se sucedem umas às outras, sem ligação entre si, sem continuidade e sem sentido para os estudantes, que não conseguem identificar a utilidade das aprendizagens e, conseqüentemente, se desmotivam.

Para que a experiência concreta adquira valor pedagógico, torna-se necessária a retroacção sobre essa mesma experiência concreta, onde a observação, a análise e a reflexão crítica se afiguram decisivas. Entra-se assim na segunda etapa do ciclo de aprendizagem.

A Observação Reflexiva, a que correspondem as competências da ordem do Aprender a Aprender e a Estudar é a segunda etapa do ciclo de aprendizagem. Nela o estudante lê, explora, selecciona informação e partilha conhecimentos. É o primado dos saberes e dos fenómenos cognitivos que não se podem dissociar do próprio conceito de competência, como muitas vezes se quer fazer querer. Nesta etapa o indivíduo confronta as experiências concretas proporcionadas por aprendizagens anteriores com novos saberes, o que permite o distanciamento crítico e uma maior

objectividade face às temáticas propostas. Mas a aprendizagem não se compadece nem com a acumulação de experiências, nem com um aglomerado sucessivo de demonstrações e objectivações de experiências e conhecimentos acumulados. Estes necessitam de uma integração, um processo que a terceira etapa, relativa à conceptualização abstracta, deve desenvolver.

A Conceptualização Abstracta é, essencialmente, caracterizada pelos aspectos criativos e inovadores, que se enquadram na área de competências do Saber - Pensar, em que o formando é encorajado a estabelecer o máximo de ligações possíveis entre os diversos aspectos das experiências concretas e dos temas até aí abordados e das objectivações experienciadas, em confronto com outras, derivando daí novas ideias que podem funcionar como hipóteses, susceptíveis de serem confirmadas em novas situações concretas e observações reflexivas. Nesta etapa, o estudante especula sobre os saberes adquiridos, enquadrando-os num universo mais amplo do conhecimento, explora a informação, compara abordagens e assuntos idênticos de sistemas diferentes (constata, por exemplo, a inexistência de hífens nas línguas inglesa e italiana, ao contrário do que sucede com as língua portuguesa e francesa, estabelecendo, ao mesmo tempo, entre estes dois últimos idiomas, comparações entre normas de utilização daquele sinal ortográfico).

Feita a motivação ao tema de estudo, realizadas as pesquisas informativas, desenvolvidas as demonstrações e observações dos fenómenos, concluídas as pesquisas, é tempo de passar à aplicação prática, a última e quarta etapa do ciclo de aprendizagem: a experimentação activa.

A Experimentação Activa, abarca o desenvolvimento de competências do âmbito do Saber-Fazer e caracteriza-se pela formulação de hipóteses que, por sua vez, passam pela prova de fogo da verificação, pois que, por acções experimentais e pesquisas, o *aprendente* confronta a concepção de um determinado facto com a sua aplicação prática, testando a

eficácia da aprendizagem anterior, identificando os seus pontos fortes e fracos, etc. Esta etapa do processo de aprendizagem refere-se, pois, à transferibilidade a novas situações do real, dos saberes e das competências adquiridas nas outras etapas e ou nas aprendizagens anteriores, sem a qual qualquer aprendizagem parece não ter sentido. Com efeito, *uma aprendizagem conseguida é uma aprendizagem transferível* (Develay, 1994, p.18), em que se verifica que *o verdadeiro saber não é a simples memorização de um conjunto de enunciados, mas a capacidade do aluno lhe atribuir sentido* (Rey, 1998), o que pressupõe que detenha capacidade de aplicação, adquirida no confronto com saberes, saberes-fazer e saberes-ser, em contexto real.

E todo o ciclo é retomado.

Esse processo é, obviamente, entendido como ideal, já que se sabe que tanto o formador como o formando têm tendência a privilegiar esta ou aquela etapa e a evidenciar maiores dificuldades noutras.

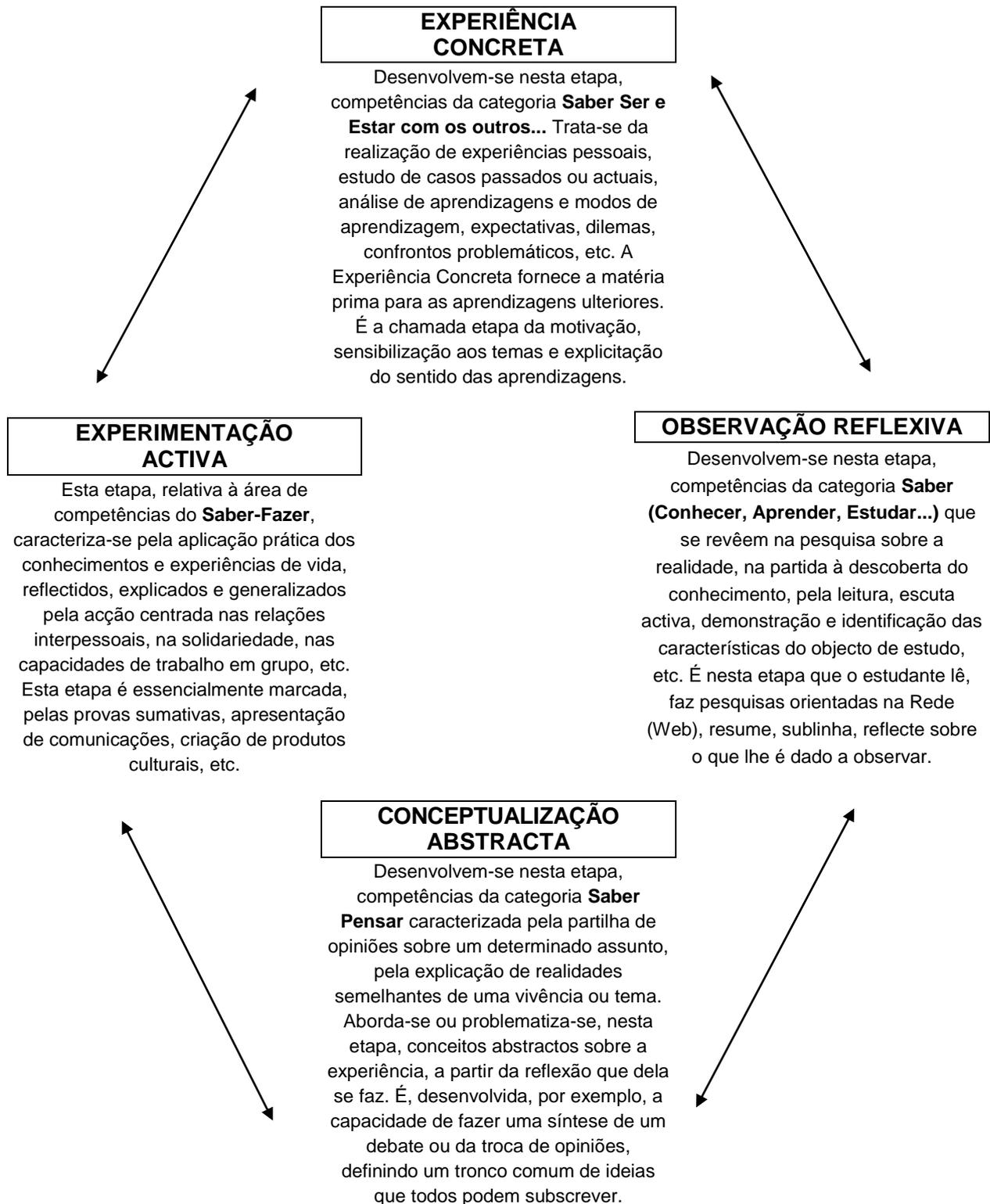
É de notar que raras são as vezes em que podemos identificar na acção pedagógica as quatro etapas acima descritas, mesmo nas práticas que se dizem inspirar em métodos activos. Uns ao suscitarem as experiências concretas dos formandos, passam à observação reflexiva, queimando as outras duas etapas do ciclo de aprendizagem, outros, mais experimentalistas, partem directamente da experiência concreta do formando para a experimentação activa, ignorando as etapas relativas à observação reflexiva e à conceptualização abstracta, como muitas vezes sucede nas abordagens psicológicas, psicossociológicas, nomeadamente, as que se reportam a experiências de grupos de formação, realizadas no âmbito da Dinâmica de Grupos.

Nas páginas seguintes apresentamos o esquema *Aprendizagem a Ser, Saber, Pensar e Fazer*, proposto por Luís Aguilar (2005) a partir do Modelo de Aprendizagem Experiencial de David Kolb e uma carteira de competências que, segundo aquele autor, o modelo favorece.

MODELO DE APRENDIZAGEM a Ser, Saber, Pensar e Fazer

para o Desenvolvimento de Competências-Chave, da Vida Pessoal e Profissional

Adaptado por Luís Aguiar, a partir do Modelo de Aprendizagem Experiencial de David Kolb



CARTEIRA DE COMPETÊNCIAS

Para uma Aprendizagem a Ser, Saber, Pensar e Fazer

por
Luís Aguilar

- 1. Expressão** (expressa ideias, conteúdos opiniões, sentimentos, emoções, etc. e diverte-se nas actividades recreativas e ou informais...).
- 2. Comunicação Oral** (Orienta o discurso oral e a audição de acordo com a situação comunicativa, faz bom uso da língua portuguesa falada, argumenta...).
- 3. Comunicação Escrita** (Orienta a produção escrita em função da situação comunicativa, lê e escreve textos variados, faz bom uso da língua portuguesa...).
- 4. Empatia** (coloca-se no lugar do outro, compreendendo o seu ponto de vista, é solidário, persuade, desenvolve relações de amizade, partilha conhecimentos, ideias, sentimentos, projectos, etc. com os outros...).
- 5. Relações Interpessoais** (Interage com colegas, professores, animadores e outros agentes educativos da instituição, é dialogante e compreensivo(a)...).
- 6. Socialização** (Sabe estar com os outros, compreende e faz compreender os seus pontos de vista, respeitando o ponto de vista dos outros, relaciona-se com pessoas de diferentes culturas, religiões, etc., respeitando as diferenças...).
- 7. Adaptação à Mudança** (Adapta-se a situações em mutação rápida e permanente, faz uma boa gestão de situações imprevisíveis, adapta-se, rapidamente, a situações inesperadas e ou de conflito...).
- 8. Autonomia** (Age independentemente da intervenção dos formadores e outros agentes educativos, manifesta acordos e desacordos, gerindo os eventuais conflitos daí decorrentes...).
- 9. Autogestão** (Organiza, realiza e gere individualmente o trabalho, conferindo, ao mesmo tempo, importância ao trabalho independente dos outros, manifesta autoconfiança nas relações que estabelece com os demais...).
- 10. Trabalho em Equipa** (Participa e facilita a participação dos outros na consecução de tarefas e objectivos comuns, auto-organiza-se para o trabalho de grupo, assume os diferentes papéis que lhe são distribuídos, define, em conjunto com os membros da equipa, objectivos, prazos, metodologias, etc., para a realização do trabalho comum, promove a colaboração, evitando a competição, adequa as tarefas individuais que lhe são confiadas à realização do projecto e objectivos definidos pelo grupo...).
- 11. Aprender a Aprender e a Estudar** (Escolhe os métodos, modelos, abordagens, estratégias de aprendizagem, formula objectivos de autoconhecimento e autoformação, envolve-se e participa no processo de planificação/avaliação das suas próprias aprendizagens, partilha conhecimentos, etc.).
- 12. Resolução de Problemas** (Identifica problemas, recolhe e organiza a informação necessária à resolução de problemas, propõe hipóteses de solução, mobiliza os recursos necessários à resolução de problemas, resume e apresenta os resultados alcançados e manifesta capacidade negocial...).
- 13. Criatividade** (Faz face ao imprevisto, socorrendo-se de capacidades intelectuais, emocionais, espirituais, corporais, imaginativas, etc., faz cada vez mais e melhor, transcendendo-se, e procurando os meios que lhe permitem pôr o seu talento em prática, está aberto(a) a ideias novas, é flexível, questiona e questiona-se...).
- 14. Crítica e Autocrítica** (Reflecte, enuncia e representa os elementos significativos de situações que protagoniza, indica e representa elementos importantes de situações em que os outros se envolvem e que tem a oportunidade de observar...).
- 15. Liderança** (Reconhece a necessidade de liderança, evita (e ajuda a resolver) conflitos de liderança e jogos de poder, manifesta capacidade de decisão, assume a liderança, quando para tal é solicitado(a)...).
- 16. Iniciativa** (Opina, escolhe e propõe, reflecte e avalia as iniciativas em que participa, mobiliza e ou inventa recursos para projectos individuais ou colectivos, corre riscos, etc.).
- 17. Abertura à Inovação e à Pesquisa** (Adere a ideias e experiências novas, encontra alternativas para esquemas e modos pré-estabelecidos, adapta ideias utilizadas em experiências anteriores, a novas situações, analisa e sintetiza, recolhe dados pertinentes para as suas pesquisas, partilha conhecimentos...).
- 18. Responsabilidade** (Reconhece e aprende com os erros que comete, zela pela conservação dos recursos colocados à sua disposição, apresenta de forma organizada os materiais, assume compromissos, é pontual, assíduo(a) e empenhado(a), cumpre princípios de confidencialidade, respeita regras organizacionais...).
- 19. Motivação** (Confere paixão às suas acções e projectos, dedica-se, empenha-se e acredita no que realiza, quer e faz e tem convicções fortes...).
- 20. Ética** (Elucida e elucida-se sobre as diferentes dimensões de si próprio(a), compreende o sistema de valores que em si se exprimem e elucidam a sua “História de Vida”, é íntegro, honesto, sabe situar-se como actor social, constrói o seu projecto pessoal ético...).

AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Criar situações de aprendizagem por competências e avaliar os seus efeitos são duas operações indissociáveis que se querem sistémicas, pertinentes e com sentido pedagógico, sem nunca perder de vista o essencial: facilitar a aquisição de competências.

O quadro conceptual de avaliação sugerido por Vandevelde (1995) refere quatro tipos de avaliação distintos: diagnóstica, formativa, sumativa e certificativa. Numa avaliação de competências essas formas de avaliação encontram-se por ordem decrescente de importância, enquanto que numa avaliação mais tradicional e selectiva a ordem é crescente.

A **Avaliação Diagnóstica**, talvez o tipo de avaliação mais importante numa avaliação por competências, tem como objectivo, para além de, como o seu próprio nome indica, servir para fazer o ponto da situação dos saberes e saberes-fazer dos estudantes, avaliar sistemicamente todo o processo, desde a planificação, à avaliação, passando pela execução prática das aprendizagens. Serve para *descobrir e remediar imperfeições programáticas, bem como uma série de dispositivos educativos* (Rey, 2005, p.54). *Os testes diagnósticos têm como objectivo descobrir as fraquezas e os maus hábitos, em todos os domínios de aprendizagem escolar, permitindo, desse modo, identificar problemas* (De Landsheere, 1992). É através da avaliação diagnóstica que se pode acompanhar o grau de desenvolvimento das competências e os progressos feitos pelos alunos. *As provas de avaliação de competências devem ser diagnósticas, na medida em que permitem a professores e investigadores procederem a uma recolha de informações pertinentes, directamente relacionadas com as capacidades dos alunos* (Rey, *op.cit.*, p.61).

A **Avaliação Formativa** visa, acima de tudo, reduzir o insucesso, pois que, constitui um treino e informa os estudantes sobre o tipo de critério de avaliação das provas sumativas e do formato que virão a ter, o que, por si mesmo já, evita os exercícios de adivinhação, que

tanto angustiam os formandos que, muitas vezes, só conhecem o tipo de provas, no momento da sua realização e só sabem, absurdamente, o que lhes é exigido, depois de classificados. Para De Landsheere *a avaliação formativa corresponde à avaliação que intervém no final de cada proposta de aprendizagem e tem como objectivo informar alunos e professores sobre o domínio atingido (idem).*

A **Avaliação Sumativa**, que não se deveria confundir com o conceito *somativo*, a que é muitas vezes reduzida uma avaliação final, em que, após a promoção de um conjunto de aprendizagens produzidas num conjunto de aulas de uma disciplina, de um trimestre ou ano lectivo, os estudantes são submetidos a um teste, exame, ponto, entrando estes elementos quase directamente na avaliação certificativa que, muitas vezes, se traduz, igualmente, por ser uma avaliação selectiva.

Ora uma avaliação sumativa (de sumo e não de soma) visa, sobretudo, a promoção do funcionamento dos currículos, através da análise dos portefólios dos estudantes, dos resultados obtidos em todas as actividades, trabalhos individuais e de grupo, exames, actividades de campo, prova de aptidão profissional, formação em contexto de trabalho, etc. Convém, de resto, lembrar que ainda que a avaliação dos portefólios seja essencialmente marcada por uma avaliação formativa e diagnóstica, ela será, inevitavelmente, decisiva no momento de recolha de elementos para a avaliação sumativa e certificativa das competências-chave desenvolvidas pelo estudante, uma vez que tanto uma como outra põem em evidência, respectivamente, a progressão e qualificação dos estudantes.

A **Avaliação Certificativa** requer uma apreciação pública, comunicada em documentos oficiais, que é, geralmente, a súmula de dados recolhidos nas avaliações sumativas. No caso das escolas profissionais essa certificação encontra-se regulamentada na portaria 550-C/2004 de 21 de Maio e, mais especificamente, no Regulamento Interno da Escola.

EVOLUÇÃO DO PROJECTO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Tendo em conta o quadro conceptual que acabamos de descrever, os professores da Escola Profissional Cândido Guerreiro subscreveram a importância da integração de um modelo por competências-chave no desenvolvimento curricular de todos os cursos da escola e a competente avaliação, propondo-se criar, para esse efeito, os dispositivos que necessários à avaliação dessas mesmas competências-chave. É de referir, a este propósito, que os docentes da EPCG manifestaram o desejo de adquirir formação nas áreas definidas no referencial de competências-chave, nucleares, genéricas, transversais ou da vida que constam do Regulamento Interno da EPCG, regulamentadas pela portaria 550-C/2004 de 21 de Maio. Definiram os professores que a avaliação formal das competências-chave se fará em cinco momentos específicos de âmbito e natureza diversos:

- Avaliação modular;
- Avaliação trimestral;
- Avaliação final do ano lectivo, com efeitos na nota da Prova de Aptidão Profissional;
- Avaliação da Prova de Aptidão Profissional, com efeitos na nota final do curso;
- Avaliação final do curso, com implicação na avaliação certificativa

Na avaliação modular, as competências-chave, genéricas, nucleares, transversais ou da vida - as que não são específicas de qualquer actividade ou função e, por essa razão, são transferíveis - terão uma ponderação de 20% e as competências técnicas - próprias ou específicas de uma área, função, actividade ou área curricular - de 80%

No momento em que se efectuam as **avaliações trimestrais**, proceder-se-á à avaliação de competências, módulo a módulo, da qual resultará uma nota quantitativa, individual, por área de competência.

A **avaliação final** de ano lectivo, das competências-chave, relativa a cada curso, deverá reflectir o resultado das avaliações trimestrais, durante os três anos do curso.

As notas globais a atribuir, tanto nas avaliações trimestrais e finais, para cada competência, resultam da média das notações atribuídas, previamente, por cada docente, salvo nos casos em que sejam detectadas acentuadas discrepâncias, em que, por exemplo, um professor atribui 16 valores e outro 7, ou mesmo 10 na mesma competência. Neste caso deverá o conselho de turma chegar a um consenso, se necessário, ponderando a(s) nota(s) discrepante(s).

Cada professor compromete-se a prever actividades de enriquecimento e remediação na planificação modular, sendo desejável que, antes de cada reunião formal, cada docente defina algumas estratégias viradas para o sucesso do estudante. Em conselho de turma, o corpo docente definirá um conjunto de estratégias, susceptíveis de ajudar o aluno a melhorar as competências em que se detectem maiores dificuldades. É de lembrar, a este respeito, o carácter sobretudo, diagnóstico e formativo de que se reveste uma avaliação por e de competências, mobilizando o erro como motivo de aprendizagem e não uma ocasião para, como acontece noutros contextos, desqualificar o estudante. Com efeito, *um dos dados facultados por pesquisas de índole didáctica, desenvolvidas nestes últimos vinte anos, demonstra que uma boa abordagem do mistério da aprendizagem passa pelo estudo das situações em que os alunos não aprendem. De facto, são as falhas na aprendizagem que melhor nos elucidam sobre as condições para uma aprendizagem com sucesso. A partir do momento em que se deixa de encarar o erro como resultado de uma carência de conhecimentos, atenção ou esforço, e até mesmo uma falha, ele torna-se um dado objectivo, que testemunha a lógica específica com que o aluno encara a realidade, em determinado momento.* (Rey 2005, p. 15). Esta mesma perspectiva de encarar o erro e

os insucessos dos estudantes como um motivo de aprendizagem está patente no discurso de Belmiro de Azevedo: *inovar, propor mudanças, envolve riscos. E é por isso que o fracasso é um lugar comum. Premiar o sucesso é fácil, mas não menos importante é premiar um fracasso inteligente, um insucesso relativo. Se quisermos desenvolver a capacidade empreendedora dos indivíduos, não podemos avaliá-los estritamente em função dos resultados, mas, ao invés, avaliá-los também pela qualidade do seu esforço e pelo seu potencial de iniciativa inteligente* (Azevedo, 2004).

Se é verdade que a Escola Profissional Cândido Guerreiro, como qualquer escola, não pode funcionar como uma empresa, não é menos verdade que, enquanto escola profissional, deve aproximar-se, paradigmaticamente de alguns aspectos da vida empresarial:

1. Preparar, cada vez mais, os estudantes para a flexibilização das formas diversificadas de emprego.
2. Privilegiar o bom funcionamento da instituição e a rapidez de resposta a todas as solicitações dos diferentes actores da instituição.
3. Encarar a possibilidade de prolongar a formação inicial dos seus estudantes na formação contínua, como garante de processos de avaliação, reprogramação das competências, de modo a corresponder às exigências por parte da sociedade de formação, infinitamente diversificada que visa, justamente, o *desenvolvimento dos indivíduos tendo em conta as necessidades individuais e as solicitações da sociedade* (Lesourne, 1988).
4. Descentralizar as funções executivas.
5. Promover a participação de todos os actores intervenientes no projecto da escola nas decisões e tarefas necessárias a um funcionamento sistémico da instituição.

6. Diminuir os níveis hierárquicos
7. Desenvolver a autonomia, a todos os níveis da vida da instituição.
8. Modificar, frequentemente, estruturas, modos de funcionamento, perspectivas de actuação de forma a proporcionar uma adaptação dos seus estudantes à vida empresarial, em particular, e social, em geral.
9. Promover (e se possível fosse, introduzir na política salarial) a prioridade à promoção (e se possível fosse, a efectivação) por mérito.

O relatório final do grupo de peritos *Educação para o Desenvolvimento do Espírito Empresarial* da Comissão Europeia recomenda a promoção de atitudes e competências empresariais no ensino secundário através de programas de “aprender fazendo”, nomeadamente mini-empresas e ou empresas virtuais.

Subscrevemos, a este respeito a definição de *Empreendedorismo na Escola*, publicada num documento produzido por professores de Porto Alegre, Belo Horizonte, na Artmed/Rede Pitágoras: *O mercado de trabalho e a vida em sociedade exigem a actuação de indivíduos capazes de pensar de maneira criativa e inovadora, tomar decisões, ter iniciativa e ousadia para enfrentar os desafios com inteligência, eficácia e sabedoria. Para que uma pessoa seja capaz de empreender a própria vida deve ser estimulada e orientada, por intermédio de vivências e conhecimentos diversos. É preciso que a escola se organize e que ofereça condições para o desenvolvimento das competências que fazem o novo acontecer; para gerar no(a) aluno(a) a autonomia de pensamento, sentimento, valorização, iniciativa e acção para empreender a própria vida, participando de forma consciente, efectiva e criativa na transformação da sociedade em que vive. Para tanto, o projecto pedagógico das escolas deve incluir na formação continuada do(a)s educador(a)s e aluno(a)s as competências e habilidades do empreendedor.*

Impondo a portaria no 550-c/2004 de 21 de Maio, nos números 2 e 3 do artigo 9, a definição de, por um lado *estratégias de desenvolvimento do currículo, são previstas no projecto curricular de escola, integrado no respectivo projecto educativo* e de, por outro lado, *em complemento das actividades curriculares, compete às escolas organizar e realizar, valorizando a participação dos alunos, acções de formação cultural e de educação artística, de educação física e de desporto escolar, de formação cívica, de inserção e de participação na vida comunitária* (DR, 119: 3254-32), julgamos pertinente propor acções de formação que visem munir os professores de instrumentos técnico-didáctico, pedagógicos e psicopedagógicos, que lhes permita apropriarem-se ou desenvolverem a sua carteira de recursos, nomeadamente os que se reportam às seguintes metodologias, abordagens, estratégias ou temáticas:

1. Dinâmica de Grupos de Formação
2. Trabalho em Equipa e Pedagogia de Projecto
3. Métodos Experienciais de Ensino e Aprendizagem Centrados na Experiência e Resolução de Problemas.
4. Tecnologias (ou engenharias) do Desenvolvimento Pessoal e Social (Programação NeuroLinguística, Análise Transaccional, Sugestopedia, Gestaltpedagogia, etc.)
5. Programação por objectivos *versus* Planificação por competências e respectivas taxonomias.
6. Formação Cultural e Educação Artística: Expressão Musical, Expressão Vísuo-plástica, Expressão Dramática.
7. Educação Física, Expressão pelo Movimento e Desporto.
8. Voluntariado, Formação Cívica de Inserção e Participação Comunitária.

Pensamos como Perrenoud (2000), que é incontornável, num futuro próximo de planificação e avaliação por competências *alargar o conceito de competência à faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informação, etc.), para solucionar com pertinência e eficácia determinadas situações. Competências são conjuntos de saberes, capacidades de acção e de comportamentos estruturados em função de uma finalidade e num tipo de situações determinadas* (p.12).

Embora o método ou estratégia ou abordagem do ensino e aprendizagem por competências seja a moda pedagógica que marca a actualidade educativa, entendemos inverter as ligações que normalmente se fazem entre o conceito de modelo por competências e o modelo pedagógico adoptado pela instituição educativa. É a visão da aprendizagem pela qual se rege a escola profissional que confere sentido à noção de competência e não o inverso.

É provável que muitas das competências que elencamos neste documento sejam a breve trecho abolidas e, ao mesmo tempo, se preveja a emergência de outras, novas, em função de necessidades outras. Com efeito, a elencagem de competências é um processo dinâmico que depende da inteligência de interpretar normas sociais em mutação rápida e, conseqüentemente, das expectativas diferenciadas dos conceitos de emprego e empreendedorismo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR**, Luís (1993). «Em Alte uma Realidade Nova, uma Escola Diferente, um Projecto Pedagógico Inovador de Formação Profissional». *Al'-'Ulyã* - Revista do Arquivo Histórico Municipal de Loulé, nº 2, 1993, 77-81.
- AGUILAR**, Luís (2006). *Técnicas de Animação e Integração de Grupo. Guião de Actividades Iniciais para o Desenvolvimento de Competências-Chave para o Bom Desempenho Profissional e Empreendedorismo*. Alte (Loulé): Edição da Escola Profissional Cândido Guerreiro.
- ALONSO**, Luisa (2000). *A Construção a um Referencial de Competências-chave para a Cidadania e a Empregabilidade*. Braga: Saber Mais.
- AZEVEDO**, Belmiro (2004). *Inovação e Empreendedorismo*. Comunicação proferida no âmbito do Ciclo de Conferências “Empreender Coimbra 2004”, organizado pela Câmara Municipal de Coimbra e pelo Gabinete de Apoio às Transferências do Saber (GATS) da Universidade de Coimbra, realizada no Pavilhão Centro de Coimbra a 26 de Fevereiro de 2004.
- BOUCHER**, Francine & **AVARD**, Jacqueline (1984). *Réussir ses études*. Boucherville (Québec): Les Éditions de Mortagne.
- BROWN**, A. (1998). *Designing Effective Learning Programs for the Development of a Broad Occupational Competence*. In W. Nijhof, J. Streumer. *Key Qualification in Work and Education*(pp.165-186). London: Kluwer Academic Publishers.
- DE LANDSHEERE**, g. (1992). *Dictionnaire de l'Evaluation et de la Recherche en Education*. Paris: PUF.
- FRAZÃO**, Lourenço (2005). *Da Escola ao Mundo do Trabalho. Competências de Inserção Sócio-profissional*. Lisboa: Ministério da Educação – Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular.
- KOLB**, David *at al* (1978). *Psicologia Organizacional*. São Paulo: Atlas.
- KOLB**. David. & **FRY**, Roger (1975). *Toward an applied theory of experiential learning*. London: Cooper.
- LE BOTERF**, Guy *et al* (1997). *Compétence et navigation professionnelle*. Paris: Les Éditions d'Organisation.
- LESOURNE**, J. (1988). *Éducation et société, les défis de l'an 2000*. Paris: La découverte.
- NYHAN**, B. (2000). *Promoting Learning in and for Organisational Contexts – the Development of Key Qualifications/Key Competences*. Comunicação apresentada no Seminário *Innovations in Vocational Training*. Sintra (Policopiado).
- NIJHOF**, W. e **STREUMER**, J. (1998). *Key Qualification in Work and Education*. London: Kluwer Academic Publishers.
- PERRENOUD**, Philippe (2000). *Dix Nouvelles Compétences pour Enseigner*. Paris: ESF.

- PINHO, M. F.** (2002). ***Mobilidade Transnacional e Competências Profissionais – Um Estudo de Caso com Alunos Envolvidos no Programa “Erasmus”***. Tese de Mestrado. Lisboa: Faculdade das Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.
- PULLEN, P.** (2000). ***Competências-chave e Inserção Social***. Comunicação apresentada no Seminário *Educação e Formação de Adultos: As Competências-chave para a Cidadania e a Empregabilidade*. Évora: Anefa.
- REY, Bernard, CARETTE, Vincent, DEFRANCE, Anne & KAHN, Sabine** (2005). ***As Competências na Escola. Aprendizagem e Avaliação***. Vila Nova de Gaia: Gailivro.
- SELLIN, B.** (2000). ***European Trends in the Development of Occupations and Qualifications***. (Vol. III). S/1:CEDEFOP.
- SULEMAN, F.**(1999). ***Empregabilidade e competências-chave. Do Conceito de Competências às Competências-chave***. In H. Lopes, F. Suleman, M. Lima, L Pires, L. Frota (1999). *Estratégias Empresariais e Competências-chave* (pp. 64-98). Lisboa: Observatório de Emprego e Formação Profissional /IEFP.



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO

0

Á
R
E
A
S

D
E

C
O
M
P
E
T
Ê
N
C
I
A
S

1	Expressão e Comunicação	_____/40
----------	--------------------------------	----------

1.1	Expressa ideias, conteúdos opiniões, sentimentos (óptica do emissor)	_____/10
1.2	Interpreta mensagens orais e escritas (óptica do receptor)	_____/10
1.3	Adequa a linguagem não-verbal ao contexto relacional	_____/10
1.4	Utiliza vários meios de comunicação	_____/10

2	Iniciativa e Criatividade	_____/40
----------	----------------------------------	----------

2.1	É dinâmico(a)	_____/10
3.2	É inovador(a)	_____/10
2.3	Aprende a aprender e a estudar	_____/10
2.4	Intervém no meio onde se insere	_____/10

3	Responsabilidade e Organização	_____/40
----------	---------------------------------------	----------

3.3.1	Responsabiliza-se pelo que faz e cumpre regras estabelecidas	_____/10
3.3.2	Assume compromissos	_____/10
3.3.3	Concebe e planifica projectos	_____/10
3.3.4	Monitoriza e avalia projectos	_____/10

4	Trabalho em Equipa e Cooperação	_____/40
----------	--	----------

4.1	Participa na Resolução de Problemas	_____/10
4.2	Realiza trabalhos em grupo	_____/10
4.3	Lidera ou contribui para a existência de uma boa liderança	_____/10
4.4	Coopera com o grupo de trabalho	_____/10

5	Relações Interpessoais e Socialização	_____/40
----------	--	----------

5.1	Cumprir normas sociais estabelecidas	_____/10
5.2	Respeita as diferenças (personalidade, raciais, étnicas, culturais, políticas, sociais, religiosas, género, etc.)	_____/10
5.3	Interage com os outros	_____/10
5.4	Sabe estar com os outros	_____/10



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO

1

Expressão é a manifestação da existência, traduzida na vontade de afirmação e de exteriorização do Eu, em relação a si próprio, aos outros e ao mundo, com ou sem mediação de um produto a criar.

Luis Aguilár

A evolução da sociedade e o aparecimento de novas formas de organização do trabalho mudou qualitativa e quantitativamente a importância das linguagens de comunicação e a importância da linguagem escrita e falada cresceu em todos os empregos novos, o que é revelador da sua importância na sociedade actual.

A linguagem entendida como elemento de comunicação é reconhecida como um factor de produção, uma fonte de produtividade, um instrumento de gestão e um vector de mobilidade social.

A. Oliveira

EXPRESSÃO E COMUNICAÇÃO

1.1	Expressa ideias, conteúdos opiniões, sentimentos (óptica do emissor)	_____/10		
------------	---	----------	--	--

1.1.1	Utiliza formas de expressão diversificadas nas relações que estabelece no universo das relações sociais	0	1	2
1.1.2	Comunica em pequenos e grandes grupos	0	1	2
1.1.3	Comunica sem erros ortográficos, gramaticais e lexicais	0	1	2
1.1.4	Utiliza vários meios de difusão de mensagens (e-mail, correio, SMS, telefone, recado, etc.)	0	1	2
1.1.5	Escreve vários tipos de textos utilitários (acta, relatório, parecer, ofício, carta comercial, etc.)	0	1	2

1.2	Interpreta mensagens orais e escritas (óptica do receptor)	_____/10		
------------	---	----------	--	--

1.2.1	Escuta e lê instruções, recomendações, avisos, etc.	0	1	2
1.2.2	Questiona e formula pedidos quando necessita	0	1	2
1.2.3	Compreende textos, leis, avisos, instruções, enunciados	0	1	2
1.2.4	Compreende as informações que lhe são comunicadas	0	1	2
1.2.5	Resume o conteúdo de um texto, conversa, debate, etc.	0	1	2

1.3	Adequa a linguagem não-verbal ao contexto relacional	_____/10		
------------	---	----------	--	--

1.3.1	Utiliza gestos para apoiar o seu discurso verbal	0	1	2
1.3.2	Adequa o seu aspecto físico (vestuário, calçado, etc.) à situação	0	1	2
1.3.3	Mantém uma distância adequada com o seu interlocutor	0	1	2
1.3.4	Ajusta a linguagem ao contexto do interlocutor	0	1	2
1.3.5	Elabora e transmite informação	0	1	2

1.4	Utiliza vários meios de comunicação	_____/10		
------------	--	----------	--	--

1.4.1	Explorar a informação	0	1	2
1.4.2	Comunica, tendo em conta os vários meios pelos quais se processa a comunicação (índices, sinais, etc.)	0	1	2
1.4.3	Orientar o discurso e a audição de acordo com a situação comunicativa	0	1	2
1.4.4	Tem em conta as funções informativa, persuasiva, social, recreativa, etc. da comunicação	0	1	2
1.4.5	Informa e informa-se	0	1	2

Classificação

_____/40



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO

2

É que, se entendermos a Inovação como a transformação metódica do Conhecimento em novos produtos, processos ou serviços, ela só pode germinar num ambiente de motivação. Porque inovar envolve mais do que combinar Ciência, Saber e Tecnologia. Vive da energia anímica, da vontade, da persistência do indivíduo. Então, um ambiente de motivação é fundamental para que cada indivíduo cultive, na organização a que se vincule, uma atitude de permanente desafio aos status-quo.

Belmiro de Azevedo

Competências da vida ou competências-chave permitem às pessoas compreender e participar na sociedade do conhecimento, mobilizando através delas o saber, o saber-fazer, o saber-ser e o saber resolver problemas com que o mundo actual em mudança as confronta constantemente: flexibilidade, reflexão e auto-crítica, a abertura à inovação e à pesquisa, o aprender a aprender, o diálogo, o trabalhar em equipa e respeito pela diferença como factores essenciais para o desenvolvimento destas dimensões.

Luísa Alonso

2.1 *É dinâmico(a)* _____/10

2.1.1	Opina, escolhe e propõe	0	1	2
2.1.2	Adere a ideias e experiências novas	0	1	2
2.1.3	Corre riscos dando o primeiro passo	0	1	2
2.1.4	Reflecte e avalia as iniciativas que propõe	0	1	2
2.1.5	Mobiliza e ou inventa recursos para projectos individuais ou colectivos	0	1	2

2.2 *É inovador(a)* _____/10

2.2.1	Propõe novas formas de fazer coisas ou resolver problemas	0	1	2
2.2.2	Encontra alternativas para esquemas e modos pré-estabelecidos	0	1	2
2.2.3	Passa à prática as ideias que tem	0	1	2
2.2.4	Faz uma boa gestão de situações imprevisíveis	0	1	2
2.2.5	Adapta ideias utilizadas noutras experiências a novas situações	0	1	2

2.3 *Aprende a aprender e a estudar* _____/10

2.3.1	Interessa-se pelos diferentes campos do conhecimento e motiva-se para áreas de pesquisa emergentes	0	1	2
2.3.2	Escolhe os métodos, modelos, abordagens, estratégias de aprendizagem	0	1	2
2.3.3	Progride nas diversas aprendizagens propostas	0	1	2
2.3.4	Formula objectivos de autoconhecimento e autoformação	0	1	2
2.3.5	Envolve-se e participa no processo de planificação/avaliação das suas próprias aprendizagens	0	1	2

2.4 *Intervém no meio onde se insere* _____/10

2.4.1	Participa em manifestações artísticas, culturais e desportivas da comunidade	0	1	2
2.4.2	Procura no meio envolvente o apoio de pessoas-recurso para a consecução de projectos	0	1	2
2.4.3	Adequa as suas ideias, comportamentos ou métodos de trabalho para cooperar com outras pessoas, situações ou exigências do meio	0	1	2
2.4.4	Adapta-se a situações em mutação permanente	0	1	2
2.4.5	Promove a participação dos outros colegas em iniciativas do meio	0	1	2

I
N
I
C
I
A
T
I
V
A

E

C
R
I
A
T
I
V
I
D
A
D
E

Classificação

_____/40



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO

A capacidade de organização do trabalho apresenta-se como uma dimensão mobilizadora dos saberes e do saber-fazer, constituindo todavia um saber-ser que contribui para a aceitação do indivíduo pelo grupo.

Ou seja, o indivíduo é competente e inteiramente responsável pelos seus actos, sendo por isso respeitado e motivado para o desempenho da sua actividade profissional

A. Almeida

É neste quadro que devemos compreender a importância de uma dimensão como é a organização e gestão individual do trabalho.

Em nosso entender, é da competência do indivíduo para organizar as fases de realização e dos trabalhos, da preparação dos materiais indispensáveis a esta mesma realização e da distribuição criteriosa do tempo disponível, que depende o sucesso da realização da tarefa seja ela individual ou em equipa.

Organização e gestão individual do trabalho é o conjunto de competências que permitem essa organização e gestão. Assim, neste conceito englobamos as competências: iniciativa, responsabilidade, confiança, flexibilidade (de funções na profissão), adaptabilidade e saber organizar e seleccionar.

Lourenço Frazão

3.1	<i>Responsabiliza-se pelo que faz e cumpre regras estabelecidas</i>				____/10
------------	--	--	--	--	----------------

3.1.1	Cumprir prazos estabelecidos	0	1	2
3.1.2	Cumprir regras organizacionais	0	1	2
3.1.3	Reconhece e aprende com os erros que comete	0	1	2
3.1.4	Zela pela conservação dos recursos colocados à sua disposição	0	1	2
3.1.5	Apresenta de forma organizada os materiais	0	1	2

3.2	<i>Assume compromissos</i>				____/10
------------	-----------------------------------	--	--	--	----------------

3.2.1	Disponibiliza-se para actividades relevantes programadas e não-programadas	0	1	2
3.2.2	Cumprir princípios de confidencialidade	0	1	2
3.2.3	É pontual	0	1	2
3.2.4	É assíduo	0	1	2
3.2.5	É empenhado	0	1	2

3.3	<i>Concebe e planifica projectos</i>				____/10
------------	---	--	--	--	----------------

3.3.1	Sinaliza necessidades e oportunidades à sua volta	0	1	2
3.3.2	Analisa informação recorrendo a ferramentas, tecnologias e recursos apropriados	0	1	2
3.3.3	Define objectivos que permitem dar respostas a necessidades e oportunidades identificadas	0	1	2
3.3.4	Reconhece os diferentes papéis e funções dos vários intervenientes no projecto	0	1	2
3.3.5	Define acções, estabelece prioridades e cumpre prazos	0	1	2

3.4	<i>Monitoriza e avalia projectos</i>				____/10
------------	---	--	--	--	----------------

3.4.1	Identifica etapas e sub-etapas do projecto/iniciativa	0	1	2
3.4.2	Identifica os indicadores de avanço de cada etapa	0	1	2
3.4.3	Avalia os avanços e recuos de acordo com as metas estabelecidas	0	1	2
3.4.4	Ajusta os vários elementos do projecto/iniciativa ao longo do processo de execução	0	1	2
3.4.5	Formaliza o resultado das sessões e encontros de trabalho	0	1	2



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO

4

TRABALHO

EM

EQUIPA

E

COOPERAÇÃO

A necessidade de trabalhar em equipa é uma realidade emergente do clima de mudanças, de competitividade e inovação que hoje se coloca ao sistema económico. Não obstante algumas resistências o trabalho em equipa, cada vez mais, se afirma organizado como grupos autónomos, ou semi-autónomos, estando a tornar-se sinónimo de organização do trabalho e de produção.
Lourenço Frazão

A aprendizagem cooperativa é importante para que os alunos possam aprender o valor da aprendizagem cooperativa e reconhecer o valor da experiência com os outros. O facto dos indivíduos terem de trabalhar em equipa e de resolver, sistematicamente, problemas pode ajudá-los a desenvolver as suas competências de pensamento reflexivo e de auto-regulação. Estes aspectos são de importância fulcral para o desenvolvimento das competências para trabalhar em equipa.
A. Brown

4.1 Participa na Resolução de Problemas _____/10

4.1.1	Identifica Problemas	0	1	2
4.1.2	Recolhe e organiza a informação necessária à resolução de problemas	0	1	2
4.1.3	Propõe hipóteses de solução para problemas	0	1	2
4.1.4	Mobiliza os recursos necessários à resolução de problemas	0	1	2
4.1.5	Resume e apresenta os resultados alcançados	0	1	2

4.2 Realiza trabalhos em grupo _____/10

4.2.1	Auto-organiza-se para o trabalho de grupo	0	1	2
4.2.2	Assume os diferentes papéis que lhe são distribuídos	0	1	2
4.2.3	Define, em conjunto, com os membros da equipa, objectivos, prazos, metodologias, etc., para a realização do trabalho conjunto	0	1	2
4.2.4	Motiva e motiva-se para as diferentes tarefas do trabalho de grupo	0	1	2
4.2.5	Participa e facilita a participação dos outros na consecução de tarefas e objectivos comuns	0	1	2

4.3 Lidera ou contribui para a existência de uma boa liderança _____/10

4.3.1	Reconhece a necessidade de liderança	0	1	2
4.3.2	Evita (e ajuda a resolver) conflitos de liderança e jogos de poder	0	1	2
4.3.3	Cumprir as decisões tomadas colectivamente	0	1	2
4.3.4	Manifesta capacidade de decisão	0	1	2
4.3.5	Confere importância ao trabalho dos outros	0	1	2

4.4 Cooperar com o grupo de trabalho _____/10

4.4.1	Sugere, propõe e opina na tomada de decisões conjuntas	0	1	2
4.4.2	Promove a colaboração, evitando a competição	0	1	2
4.4.3	Ajuda, encoraja, estimula e motiva	0	1	2
4.4.4	Cumprir e contribui para o cumprimento das normas estabelecidas	0	1	2
4.4.5	Adequa as tarefas individuais que lhe são confiadas à realização do projecto e dos objectivos do grupo	0	1	2

Classificação

_____/40



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO

5

RELAÇÕES INTERPESSOAIS E SOCIALIZAÇÃO

São portadores de competências interpessoais os indivíduos que conhecem o êxito, por se entenderem com outros indivíduos na maior parte das situações. Isto é, a diversidade dos contactos pessoais, sejam eles de carácter formal ou informal são um factor de desenvolvimento de competências interpessoais.
Carnevalé

O conceito de socialização é um processo de fazer e refazer permanentemente. É uma espécie de treino em que os indivíduos são levados a interiorizar normas, valores, atitudes, papéis, saberes e capacidades. O processo de socialização é tido como uma política de controlo de hábitos, ou de incorporação activa de hábitos.
Philippe Perrenoud et al

5.1	<i>Cumprir normas sociais estabelecidas</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

5.1.1	Cumprir as fórmulas de cortesia na comunicação escrita e oral	0	1	2
5.1.2	É honesto(a) e íntegro(a)	0	1	2
5.1.3	Estabelece relações com colegas, professores e demais agentes educativos	0	1	2
5.1.4	Evidencia, nas relações com os outros, espírito democrático, sentido ético e princípios de cidadania	0	1	2
5.1.5	Manifesta consciência ecológica respeitando as normas ambientais	0	1	2

5.2	<i>Respeita as diferenças (personalidade, raciais, étnicas, culturais, políticas, etc.)</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

5.2.1	Exprime a sua opinião	0	1	2
5.2.2	Escuta e respeita a opinião dos outros	0	1	2
5.2.3	Manifesta autodomínio em situações de conflito	0	1	2
5.2.4	Relaciona-se com pessoas de diferentes culturas, religiões, etc.	0	1	2
5.2.5	Facilita o desenvolvimento de relações dialogantes	0	1	2

5.3	<i>Interage com os outros</i>	____/10		
------------	--------------------------------------	---------	--	--

5.3.1	Estabelece, formal ou informalmente, contactos pessoais com os outros	0	1	2
5.3.2	Entende-se com os outros nas mais variadas situações	0	1	2
5.3.3	Compreende e faz compreender os seus pontos de vista	0	1	2
5.3.4	É flexível	0	1	2
5.3.5	Faz face aos comportamentos indesejáveis dos outros	0	1	2

5.4	<i>Sabe estar com os outros</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

5.4.1	Sabe respeitar e dar oportunidades ao ponto de vista dos outros	0	1	2
5.4.2	Partilha responsabilidades	0	1	2
5.4.3	Manifesta autonomia e autoconfiança nas relações que estabelece com os outros	0	1	2
5.4.4	É dialogante e compreensivo(a)	0	1	2
5.4.5	Questiona e questiona-se	0	1	2

Classificação

____/40

Adicionalmente propõe-se também o trabalho no desenvolvimento das relações de empatia, designadamente no âmbito de:

1.4	<i>Estabelece relações de empatia</i>	____/10		
1.4.1	Situa-se no mesmo comprimento de onda do seu interlocutor	0	1	2
1.4.2	Coloca-se no lugar dos outros	0	1	2
1.4.3	Descreve situações e experiências vividas, situando-se nelas	0	1	2
1.4.4	Resume o ponto de vista do outro	0	1	2
1.4.5	Contribui para o desanuviamento de climas emocionais tensos	0	1	2



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO

GRELHA DE AVALIAÇÃO FINAL

Nome do formando _____ Data ____/____/____

1	<i>Expressão e Comunicação</i>		_____/40
1.1	Expressa ideias, conteúdos opiniões, sentimentos (óptica do emissor)	_____/10	
1.2	Interpreta mensagens orais e escritas (óptica do receptor)	_____/10	
1.3	Adequa a linguagem não-verbal ao contexto relacional	_____/10	
1.4	Utiliza vários meios de comunicação	_____/10	
2	<i>Iniciativa e Criatividade</i>		_____/40
2.1	É dinâmico(a)	_____/10	
2.2	É inovador(a)	_____/10	
2.3	Aprende a aprender, a pensar e a estudar	_____/10	
2.4	Intervém no meio onde se insere	_____/10	
3	<i>Responsabilidade e Organização</i>		_____/40
3.1	Responsabiliza-se pelo que faz e cumpre regras estabelecidas	_____/10	
3.2	Assume compromissos	_____/10	
3.3	Concebe e planifica projectos	_____/10	
3.4	Monitoriza e avalia projectos	_____/10	
4	<i>Trabalho em Equipa e Cooperação</i>		_____/40
4.1	Participa na Resolução de Problemas	_____/10	
4.2	Realiza trabalhos em grupo	_____/10	
4.3	Lidera ou contribui para a existência de uma boa liderança	_____/10	
4.4	Coopera com o grupo de trabalho	_____/10	
5	<i>Relações Interpessoais e Socialização</i>		_____/40
5.1	Cumpe as normas sociais estabelecidas	_____/10	
5.2	Respeita as diferenças (personalidade, raciais, étnicas, culturais, políticas, sociais, religiosas, género, etc.)	_____/10	
5.3	Interage com os outros	_____/10	
5.4	Sabe estar com os outros	_____/10	

GRELHA DE AVALIAÇÃO

1- EXPRESSÃO/COMUNICAÇÃO

1.1	<i>Expressa ideias, conteúdos opiniões, sentimentos (óptica do emissor)</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

1.1.1	Utiliza formas de expressão diversificadas nas relações que estabelece no universo das relações sociais	0	1	2
1.1.2	Comunica em pequenos e grandes grupos	0	1	2
1.1.3	Comunica sem erros ortográficos, gramaticais e lexicais	0	1	2
1.1.4	Utiliza vários meios de difusão de mensagens (e-mail, correio, SMS, telefone, recado, etc.)	0	1	2
1.1.5	Escreve vários tipos de textos utilitários (acta, relatório, parecer, ofício, carta comercial, etc.)	0	1	2

1.2	<i>Interpreta mensagens orais e escritas (óptica do receptor)</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

1.2.1	Escuta e lê instruções, recomendações, avisos, etc.	0	1	2
1.2.2	Questiona e formula pedidos quando necessita	0	1	2
1.2.3	Compreende textos, leis, avisos, instruções, enunciados	0	1	2
1.2.4	Compreende as informações que lhe são comunicadas	0	1	2
1.2.5	Resume o conteúdo de um texto, conversa, debate, etc.	0	1	2

1.3	<i>Adequa a linguagem não-verbal ao contexto relacional</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

1.3.1	Utiliza gestos para apoiar o seu discurso verbal	0	1	2
1.3.2	Adequa o seu aspecto físico (vestuário, calçado, etc.) à situação	0	1	2
1.3.3	Mantém uma distância adequada com o seu interlocutor	0	1	2
1.3.4	Ajusta a linguagem ao contexto do interlocutor	0	1	2
1.3.5	Elabora e transmite informação	0	1	2

1.4	<i>Utiliza vários meios de comunicação</i>	____/10		
------------	---	---------	--	--

1.4.1	Explorar a informação	0	1	2
1.4.2	Comunica, tendo em conta os vários meios pelos quais se processa a comunicação (índices, sinais, etc.)	0	1	2
1.4.3	Orientar o discurso e a audição de acordo com a situação comunicativa	0	1	2
1.4.4	Tem em conta as funções informativa, persuasiva, social, recreativa, etc. da comunicação	0	1	2
1.4.5	Informa e informa-se	0	1	2

2- INICIATIVA E CRIATIVIDADE

2.1	<i>É dinâmico(a)</i>	____/10		
------------	-----------------------------	---------	--	--

2.1.1	Opina, escolhe e propõe	0	1	2
2.1.2	Adere a ideias e experiências novas	0	1	2
2.1.3	Corre riscos dando o primeiro passo	0	1	2
2.1.4	Reflete e avalia as iniciativas que propõe	0	1	2
2.1.5	Mobiliza e ou inventa recursos para projectos individuais ou colectivos	0	1	2

2.2	<i>É inovador(a)</i>	____/10		
------------	-----------------------------	---------	--	--

2.2.1	Propõe novas formas de fazer coisas ou resolver problemas	0	1	2
2.2.2	Encontra alternativas para esquemas e modos pré-estabelecidos	0	1	2
2.2.3	Passa à prática as ideias que tem	0	1	2
2.2.4	Faz uma boa gestão de situações imprevisíveis	0	1	2
2.2.5	Adapta ideias utilizadas noutras experiências a novas situações	0	1	2

2.3	<i>Aprende a aprender e a estudar</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

2.3.1	Interessa-se pelos diferentes campos do conhecimento e motiva-se para áreas de pesquisa emergentes	0	1	2
2.3.2	Escolhe os métodos, modelos, abordagens, estratégias de aprendizagem	0	1	2
2.3.3	Progride nas diversas aprendizagens propostas	0	1	2
2.3.4	Formula objectivos de autoconhecimento e autoformação	0	1	2
2.3.5	Envolve-se e participa no processo de planificação/avaliação das suas próprias aprendizagens	0	1	2

2.4	<i>Intervém no meio onde se insere</i>	____/10		
------------	---	---------	--	--

2.4.1	Participa em manifestações artísticas, culturais e desportivas da comunidade	0	1	2
2.4.2	Procura no meio envolvente o apoio de pessoas-recurso para a consecução de projectos	0	1	2
2.4.3	Adequa as suas ideias, comportamentos ou métodos de trabalho para cooperar com outras pessoas, situações ou exigências do meio	0	1	2
2.4.4	Adapta-se a situações em mutação permanente	0	1	2
2.4.5	Promove a participação dos outros colegas em iniciativas do meio	0	1	2

3 - RESPONSABILIDADE E ORGANIZAÇÃO

3.1	<i>Responsabiliza-se pelo que faz e cumpre regras estabelecidas</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

3.1.1	Cumprir prazos estabelecidos	0	1	2
3.1.2	Cumprir regras organizacionais	0	1	2
3.1.3	Reconhece e aprende com os erros que comete	0	1	2
3.1.4	Zela pela conservação dos recursos colocados à sua disposição	0	1	2
3.1.5	Apresenta de forma organizada os materiais	0	1	2

3.2	<i>Assume compromissos</i>	____/10		
------------	-----------------------------------	---------	--	--

3.2.1	Disponibiliza-se para actividades relevantes programadas e não-programadas	0	1	2
3.2.2	Cumprir princípios de confidencialidade	0	1	2
3.2.3	É pontual	0	1	2
3.2.4	É assíduo	0	1	2
3.2.5	É empenhado	0	1	2

3.3	<i>Concebe e planifica projectos</i>	____/10		
------------	---	---------	--	--

3.3.1	Sinaliza necessidades e oportunidades à sua volta	0	1	2
3.3.2	Analisa informação recorrendo a ferramentas, tecnologias e recursos apropriados	0	1	2
3.3.3	Define objectivos que permitem dar respostas a necessidades e oportunidades identificadas	0	1	2
3.3.4	Reconhece os diferentes papéis e funções dos vários intervenientes no projecto	0	1	2
3.3.5	Define acções, estabelece prioridades e cumpre prazos	0	1	2

3.4	<i>Monitoriza e avalia projectos</i>	____/10		
------------	---	---------	--	--

3.4.1	Identifica etapas e sub-etapas do projecto/iniciativa	0	1	2
3.4.2	Identifica os indicadores de avanço de cada etapa	0	1	2
3.4.3	Avalia os avanços e recuos de acordo com as metas estabelecidas	0	1	2
3.4.4	Ajusta os vários elementos do projecto/iniciativa ao longo do processo de execução	0	1	2
3.4.5	Formaliza o resultado das sessões e encontros de trabalho	0	1	2

4 - TRABALHO EM EQUIPA e COOPERAÇÃO

4.1	<i>Participa na Resolução de Problemas</i>	____/10		
------------	---	---------	--	--

4.1.1	Identifica Problemas	0	1	2
4.1.2	Recolhe e organiza a informação necessária à resolução de problemas	0	1	2
4.1.3	Propõe hipóteses de solução para problemas	0	1	2
4.1.4	Mobiliza os recursos necessários à resolução de problemas	0	1	2
4.1.5	Resume e apresenta os resultados alcançados	0	1	2

4.2	<i>Realiza trabalhos em grupo</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

4.2.1	Auto-organiza-se para o trabalho de grupo	0	1	2
4.2.2	Assume os diferentes papéis que lhe são distribuídos	0	1	2
4.2.3	Define em conjunto com os membros da equipa, objectivos, prazos, metodologias, etc., para a realização do trabalho conjunto	0	1	2
4.2.4	Motiva e motiva-se para as diferentes tarefas do trabalho de grupo	0	1	2
4.2.5	Participa e facilita a participação dos outros na consecução de tarefas e objectivos comuns	0	1	2

4.3	<i>Lidera ou contribui para a existência de uma boa liderança</i>	____/10		
------------	--	---------	--	--

4.3.1	Reconhece a necessidade de liderança	0	1	2
4.3.2	Evita (e ajuda a resolver) conflitos de liderança e jogos de poder	0	1	2
4.3.3	Cumprir as decisões tomadas colectivamente	0	1	2
4.3.4	Manifesta capacidade de decisão	0	1	2
4.3.5	Confere importância ao trabalho dos outros	0	1	2

4.4	<i>Coopera com o grupo de trabalho</i>	____/10		
------------	---	---------	--	--

4.4.1	Sugere, propõe e opina na tomada de decisões conjuntas	0	1	2
4.4.2	Promove a colaboração, evitando a competição	0	1	2
4.4.3	Ajuda, encoraja, estimula e motiva	0	1	2
4.4.4	Cumprir e contribuir para o cumprimento das normas estabelecidas	0	1	2
4.4.5	Adequa as tarefas individuais que lhe são confiadas à realização do projecto e dos objectivos do grupo	0	1	2

5 - RELAÇÕES INTERPESSOAIS e SOCIALIZAÇÃO

5.1 *Cumpra normas sociais estabelecidas* _____/10

5.1.1	Cumpra as fórmulas de cortesia na comunicação escrita e oral	0	1	2
5.1.2	É honesto(a) e íntegro(a)	0	1	2
5.1.3	Estabelece relações com colegas, professores e demais agentes educativos	0	1	2
5.1.4	Evidencia, nas relações com os outros, espírito democrático, sentido ético e princípios de cidadania	0	1	2
5.1.5	Manifesta consciência ecológica respeitando as normas ambientais	0	1	2

5.2 *Respeita as diferenças (personalidade, raciais, étnicas, culturais, políticas, sociais, religiosas, género, etc.)* _____/10

5.2.1	Exprime a sua opinião	0	1	2
5.2.2	Escuta e respeita a opinião dos outros	0	1	2
5.2.3	Manifesta autodomínio em situações de conflito	0	1	2
5.2.4	Relaciona-se com pessoas de diferentes culturas, religiões, etc.	0	1	2
5.2.5	Facilita o desenvolvimento de relações dialogantes	0	1	2

5.3 *Interage com os outros* _____/10

5.3.1	Estabelece, formal ou informalmente, contactos pessoais com os outros	0	1	2
5.3.2	Entende-se com os outros nas mais variadas situações	0	1	2
5.3.3	Compreende e faz compreender os seus pontos de vista	0	1	2
5.3.4	É flexível	0	1	2
5.3.5	Faz face aos comportamentos indesejáveis dos outros	0	1	2

5.4 *Sabe estar com os outros* _____/10

5.4.1	Sabe respeitar e dar oportunidades ao ponto de vista dos outros	0	1	2
5.4.2	Partilha responsabilidades	0	1	2
5.4.3	Manifesta autonomia e autoconfiança nas relações que estabelece com os outros	0	1	2
5.4.4	É dialogante e compreensivo(a)	0	1	2
5.4.5	Questiona e questiona-se	0	1	2