



**REFERENCIAIS  
EDUCACIONAIS DO SEBRAE**

**série documentos**

**REFERENCIAIS  
EDUCACIONAIS  
DO SEBRAE**

**EDIÇÃO 2006**

SEBRAE

**Presidente do Conselho Deliberativo**

Luiz Otávio Gomes

**Diretor Presidente do Sebrae Nacional**

Paulo Tarciso Okamoto

**Diretor Técnico do Sebrae Nacional**

Luiz Carlos Barboza

**Diretor de Administração e Finanças do Sebrae Nacional**

César Acosta Rech

**Gerente da Unidade de Capacitação Empresarial**

Mirela Luiza Malvestiti

**Coordenação**

Daniela Cristina Mendes Batista

**Elaboração**

Maria Lucia Scarpini Wickert - Consultora Educacional

**Colaboração**

Maria Ângela Soares Lopes - Consultora

Vasco Pedro Moretto - Consultor

Obs: Demais dados de publicação

© Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. Todos dos direitos reservados. A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei no. 9610)

**Informações e contatos** Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE  
Unidade de Capacitação Empresarial – SEPN 515, Bloco C loja 32 – CEP 70.770-900 – Brasília  
DF telefone 61 - 3348.7350 • fax 61 - 3447.4938 • home: [www.sebrae.com.br](http://www.sebrae.com.br)

W636r

Wickert, Maria Lúcia Scarpini  
Referenciais Educacionais do SEBRAE: versão 2006 /  
Maria Lúcia Scarpini Wickert – Brasília: SEBRAE, 2006.

130p. : il.

1. Educação 2. Empreendedorismo I. SEBRAE II. Título

CDU 37.01:344.722

**REFERENCIAIS  
EDUCACIONAIS  
DO SEBRAE**

**EDIÇÃO 2006**

# SUMÁRIO

## APRESENTAÇÃO

### PARTE 1 CONTEXTUALIZAÇÃO

14•CONTEXTO EM QUE SE INSEREM AS NECESSIDADES DA SOCIEDADE E DAS EMPRESAS

14•No campo econômico

16•No campo tecnológico

19•No campo ambiental

20•No campo da informação

23•O SISTEMA SEBRAE

### PARTE 2 REPENSAR A EDUCAÇÃO SEBRAE

29•VALORES

31•A ABORDAGEM EDUCACIONAL

34•Teorias humanistas

35•Teorias cognitivistas

38•Teoria sociocritica

39•Propostas educacionais para o século XXI

39•Cibernética social

41•Pensamento complexo

42•Pensamento de ordem superior

43•Abordagem da UNESCO

45•A CONCEPÇÃO INTEGRADA SEBRAE

48•O FOCO NO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS

55•O PERFIL DO EMPREENDEDOR DO SÉCULO XXI

### **PARTE 3 CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS SOBRE AS DIMENSÕES DO SER HUMANO: APRENDER A CONHECER, APRENDER A SER/CONVIVER E APRENDER A FAZER**

60•CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS SOBRE APRENDER A CONHECER

**60•Objetivo do trabalho com a dimensão aprender a conhecer**

**61•Significado da dimensão aprender a conhecer**

**62•Recomendações metodológicas para a atuação do educador**

**64•Em relação ao processo de raciocínio**

**65•Em relação ao significado das habilidades cognitivas**

**69•Em relação à seleção de estratégias**

69•CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS SOBRE A DIMENSÃO SABER SER / SABER CONVIVER – PENSAMENTO CRIATIVO

**69•Objetivo do trabalho com a dimensão saber ser/conviver**

**Significado da dimensão saber ser/conviver**

**71•Recomendações metodológicas para a atuação do educador na dimensão saber ser/conviver**

**71•Autoconceito**

**72•Procedimentos do educador em relação ao desenvolvimento do autoconceito**

**73•Pensar criativo**

**75•Procedimentos do educador em relação ao desenvolvimento do pensar criativo**

**76•Aprender a conviver/ Dinâmica Grupal**

77.Procedimentos do educador em relação ao desenvolvimento do aprender a conviver

**78•CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS SOBRE A DIMENSÃO SABER FAZER – PENSAMENTO DE OPERACIONALIZAÇÃO**

**78•Objetivo do trabalho com a dimensão saber fazer**

**78•Significado da dimensão saber fazer**

**80•Princípios didáticos e recomendações metodológicas para a atuação do educador, na aplicação da metodologia do aprender a fazer**

**83•CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS COMUNS AO DESENVOLVIMENTO DAS TRÊS DIMENSÕES DO SER HUMANO**

**83•Em relação ao planejamento das soluções educacionais, envolvendo o desenvolvimento de competências.**

**83•Em relação à realidade dos participantes**

**84•Em relação à contextualização e significância**

**84•Em relação à diversificação**

**87•Em relação ao ambiente de aprendizagem.**

**87•Em relação à consolidação da aprendizagem**

**88•Em relação à individualização e estilos de aprendizagem**

**89•Estilos de Aprendizagem, segundo a Concepção integrada**

**92•O que o educador deve saber, em relação aos estilos de aprendizagem**

## **PARTE 4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O SISTEMA DE AVALIAÇÃO**

99•A AVALIAÇÃO DA SOLUÇÃO EDUCACIONAL

100•A AVALIAÇÃO DE IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR E SUA EMPRESA

100•A AVALIAÇÃO RELACIONADA AO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

**101•As principais questões a serem consideradas na avaliação da aprendizagem**

102•Das finalidades da avaliação da aprendizagem:

102•Dos princípios do processo avaliativo da aprendizagem

103•Dos Indicadores de desenvolvimento de competências

104•Dos procedimentos do educador

105•Dos instrumentos para realizar a avaliação mediadora processual da aprendizagem

105•Sugestões de instrumentos

105•Observação

106•Auto-avaliação

107•Instrumentos contextualizados

**110•CONSIDERAÇÕES FINAIS**

**112•GLOSSÁRIO**

**125•REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

.....



# **APRESENTAÇÃO**



Com o olhar projetado no futuro, vislumbrando uma sociedade mais justa, que ofereça mais oportunidades de evolução pessoal e empresarial, a partir da disseminação da cultura empreendedora e ampliação do acesso à educação continuada, o SEBRAE propõe-se a orientar sua visão educacional pelas considerações da UNESCO. Assim, direciona sua atuação para o desenvolvimento humano mais harmonioso, que contempla as múltiplas dimensões do ser humano e que se processa ao longo de toda a vida; *“um processo permanente de enriquecimento dos conhecimentos, do saber fazer, mas também e, talvez, em primeiro lugar, como uma via privilegiada da construção da própria pessoa, das relações entre indivíduos, grupos e nações”* (DELORS, 1997).

Consideram-se as dimensões individuais, grupais e sociais do ser humano e as maneiras adequadas de promover o desenvolvimento dessas funções inseparáveis e complementares. Procura-se enfatizar as idéias mais que as fórmulas, a totalidade mais que os fragmentos e o sentido mais que a mecânica, de forma a captar a complexidade e focalizar o que viabiliza uma possível construção coletiva do Saber Conhecer, Saber Fazer e Saber Ser/Conviver, necessária ao sucesso dos empreendedores do século XXI.

Este documento de referência contém diretrizes básicas para os profissionais que trabalham com educação no SEBRAE – gerentes, consultores, técnicos, prestadores de serviços e parceiros, constituindo-se em um balizamento para sua atuação.

Para que todos possam construir juntos os caminhos para a aplicação dessa concepção educacional, promovendo a competência

no Sistema na utilização de processos, métodos e tecnologias educacionais, os seguintes temas estão presentes:

### **PARTE 1 • CONTEXTUALIZAÇÃO**

Propõe uma reflexão sobre o contexto em que se inserem as necessidades atuais de conhecimento do empreendedor e apresenta o objetivo do Sistema SEBRAE.

### **PARTE 2 • REPENSAR A EDUCAÇÃO SEBRAE**

Propõe uma reflexão sobre a abordagem educacional, apresenta a Concepção Integrada SEBRAE, focaliza o desenvolvimento de competências e desenha o perfil do empreendedor do século XXI.

### **PARTE 3 • CONCEPÇÃO INTEGRADA**

Descreve a Concepção Integrada e os referenciais para as três dimensões: Aprender a Conhecer, Aprender a Fazer e Aprender a Ser/Conviver.

### **PARTE 4 • AVALIAÇÃO**

Apresenta considerações sobre o sistema de avaliação, no enfoque da Concepção Integrada do Sistema SEBRAE.

.....

**PARTE 1**

A vertical dotted line extending from the top of the page down to the level of the 'PARTE 1' text.A horizontal dotted line that starts on the left, rises to a peak, and then descends towards the right.

**CONTEXTUALIZAÇÃO**

A horizontal dotted line that starts on the left, descends to a trough, and then rises towards the right.

## CONTEXTO EM QUE SE INSEREM AS NECESSIDADES DA SOCIEDADE E DAS EMPRESAS

“Era da informação”, “cultura globalizada”, “novas tecnologias” são expressões usuais em nossa época, uma realidade viva e próxima que envolve cada um dos habitantes da Terra e traduzem mudanças que vêm transformando profundamente as relações econômicas, sociais e culturais e os significados de tempo e espaço, integração mundial, modernidade técnica e reflexividade social. O que vem alimentando esse processo pode ser creditado a vários fatores, entre eles a mudança no campo tecnológico com o surgimento de inovações somadas às mudanças nos campos econômico, ambiental e organizacional.

A seguir, uma breve revisão sobre os condicionantes principais dos fenômenos em curso na sociedade atual, de forma que se possa refletir sobre a influência que exercem na área de atuação do SEBRAE e, desse modo, antecipar a visão de um mundo possível.

### **No campo econômico - globalização**

O processo de mudanças que ocorrem no ambiente de mercado, e que é denominado pela literatura corrente globalização, faz parte de um complexo de transformações que vêm ocorrendo nas bases da produção material, com reflexos em todos os setores da vida da sociedade, conduzindo nações, organizações e indivíduos a uma inevitável interdependência política, econômica e social.

As principais atividades produtivas, o consumo e a circulação, assim como seus componentes (capital, trabalho, matéria-prima,

administração, informação, tecnologia e mercados) estão interconectados em escala global, diretamente ou mediante uma rede de conexões entre agentes econômicos.

O processo de globalização traz profundas transformações para as sociedades contemporâneas, pois a complexidade de um cenário social, alimentado pelas trocas econômicas e de informações entre os países de diversas culturas, apresenta paradoxos e contradições e coloca novos desafios para as pessoas neste início de século. Ao mesmo tempo em que se globalizam modos de vida e hábitos de consumo, surge a necessidade de afirmação de particularidades, regionalismos e singularidades, na tentativa de preservação da heterogeneidade cultural. Destaca-se que na globalização e no seu complementar: a regionalização, o elemento humano tem seu valor ampliado.

Entretanto, esse processo não beneficia a todos de maneira uniforme. À medida que a globalização de saberes, tecnologias e culturas fica restrita aos grupos sociais economicamente favorecidos, aumentam as diferenças em relação às pessoas que vivem em situação de miséria e que, portanto, vivem às margens dos benefícios gerados. Na produção, é exigida maior tecnologia, assim a mão-de-obra menos qualificada é descartada. O problema é tanto individual quanto coletivo, pois o atraso tecnológico afeta os países mais pobres, que perdem com a desvalorização da sua força de trabalho.

A comunidade empresarial brasileira tem à frente grandes desafios, com as exigências de um mercado globalmente competitivo,

mas, também, grandes oportunidades. Em uma economia interligada por redes eletrônicas em tempo real, a distância geográfica não mais existe, o isolamento acabou e os blocos econômicos ganham outros mercados e passam a competir com as grandes potências mundiais. O elevado grau de competitividade amplia a demanda por conhecimentos, exigindo das organizações e das pessoas maior competência, capacidade de inovação e criatividade.

Os educadores e pesquisadores devem propiciar um ambiente favorável à construção de conhecimentos e de valores para que os empreendedores compreendam as mudanças e possam se desenvolver no novo cenário.

## **No campo tecnológico**

Denomina-se revolução tecnológica o conjunto de inovações referentes à aplicação da técnica e da ciência no setor de produções, de forma a multiplicar incomensuravelmente as oportunidades e possibilidades de transformação.

Entre as tecnologias modernas e ditas “de ponta”, encontra-se a informática, que tem propiciado inúmeras conquistas na comunicação. A informática e, conseqüentemente, a rede de computadores fornece a base material indispensável para a globalização, pois a facilidade e rapidez na comunicação proporcionadas pela Internet fomentam o intercâmbio cultural e econômico entre os povos.

A sociedade atual caracteriza-se por um quadro institucional cuja marca principal é a subordinação à tecnologia, especialmente, às eletrônico-informacionais e, com isso, há uma recolocação, sob novas

bases, de questões como poder, ideologia, educação, redimensionando o papel do ser humano e seu lugar no contexto do século XXI.

Tudo se equaciona na estrutura virtual da comunicação interativa entre as pessoas e nações, desde transmissões de rádio locais e ações cotidianas, com o uso do telex, fax, celular, *laptop* até grandes decisões políticas, com as avançadas estações multimídia e transmissões via satélite.

Os mais básicos elementos de percepção, como o tempo e o espaço, estão modificados: com o hipertexto, o leitor vai pulando de um artigo para outro, de um site para outro, geograficamente distanciados por milhares de quilômetros. O tempo e o espaço deixam de ser parâmetros lineares. As pessoas não necessitam mais estar juntas no mesmo espaço organizacional para produzir, criarem e estudarem, pois os meios tecnológicos oferecem inúmeras combinações de possibilidades de interatividade e comunicação, que dão flexibilidade às atividades profissionais e de estudo. O espaço, hoje, é representado pelas infovias das redes comunicacionais.

Novas formas de pensar, de agir e de se relacionar são introduzidas a cada momento, modificando a compreensão do *status* do conhecimento, o que também provoca transformações na organização das empresas e instituições, criando novas necessidades sociais. Reduz-se a mão-de-obra não qualificada e as atividades e empregos tradicionais são transformados e até eliminados. A realidade nos mostra que à medida que se tornam mais escassos os empregos em grandes empresas, aumentam as oportunidades para trabalhadores autônomos. A base econômica do futuro, portanto, es-

tará alicerçada em pequenos negócios e a capacitação das pessoas para que encontrem a arte de promover a própria subsistência sem depender de empregos e ao mesmo tempo possam conquistar sua cidadania e auto-estima, descobrindo sua razão de ser neste mundo, deve ser a razão de ser das instituições sociais e educacionais.

Para que o futuro aconteça, deve-se atuar no presente e, nesse sentido, os sistemas educacionais formais e de instituições não formais serão responsáveis por processos de formação e educação que disseminam idéias, possibilitam sonhos e fomentam discussões e ações para o desenvolvimento, na sociedade, de competências, habilidades e conhecimentos necessários a uma cultura voltada para o empreendedorismo.

O impacto das novas tecnologias na sociedade moderna é percebido, de forma intensiva, principalmente, nas áreas do trabalho e da educação. Para preparar os profissionais para essa realidade, as demandas em sistemas educacionais serão maiores, portanto, novas formas de promover educação, cada vez mais baseadas em atividades midiáticas sem fronteiras, estimuladas pela ação irrefutável da tecnologia, resultarão em benefícios para o surgimento de idéias e projetos inovadores.

Compreender todas as possibilidades da tecnologia, aliando-as ao saber e à criatividade, para ampliar as oportunidades de acesso à informação ao maior número de pessoas, permitirá a democratização dos saberes e o equilíbrio social.

## **No campo ambiental**

A partir da década de 80, intensificaram-se estudos sobre os mais relevantes indicadores vitais do estado do Planeta. As pesquisas revelaram um quadro alarmante de deterioração progressiva do meio ambiente global, prognosticando um severo agravamento futuro, devido aos diversos ecossistemas que integram a biosfera estarem rapidamente chegando ao limite de sua capacidade de absorver perturbações.

A crise de energia e de matérias-primas está corroendo os alicerces do atual modelo civilizatório/econômico, que tem o foco na ideologia de expansão e esbanjamento ilimitado, o que obriga todos a uma reflexão e uma alteração radical e profunda na visão de mundo. É essencial rever os fundamentos da visão dicotômica, na qual as pessoas e suas atividades são partes separadas e independentes, pois esse pensamento é o causador de toda a crise que envolve o ambiente natural. Essa visão quebrou a unidade existente entre o ser humano e a natureza da qual é parte integrante, gerando sua atuação devastadora sobre o meio ambiente, isto é, a Ecosfera encontra-se em desequilíbrio porque as pessoas desconsideram a intrínseca relação entre vida e meio ambiente.

Entretanto, é possível constatar, no mundo empresarial, o movimento de volta à unidade ser humano/natureza, alicerçado em uma visão futurista que busca a renovação de hábitos e atitudes que resultam em efeitos diretos na utilização de recursos, gerando economia e inúmeros benefícios às empresas e à sociedade. Muitas empresas estão sendo estimuladas à adoção de conceitos de

ecoeficiência, fenômeno que busca produzir mais, oferecer produtos de melhor qualidade, gastando menos recursos naturais.

As empresas do setor industrial começam a desenvolver projetos e programas mais limpos para atender às exigências do consumidor, cada vez mais consciente dos problemas ambientais relativos ao custo ecológico do desenvolvimento. As medidas adotadas resultam em benefício das empresas, como redução de gastos e maior produtividade. Além disso, os empresários estão atentos ao fato de que os investidores estão direcionando sua força econômica para as empresas ligadas, direta ou indiretamente, à proteção ambiental.

## **No campo da informação**

Nas organizações, vive-se uma época caracterizada pela economia informacional, em que a produtividade e competitividade dependem basicamente da capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação, transformando-a em conhecimentos. O conhecimento não é mais considerado um recurso como os outros tradicionais fatores de produção, mas sim o mais significativo, o que torna singular esse momento. A riqueza fixa – terras, equipamento, imóveis – está, cada vez mais, sendo substituída pelo capital intelectual – informações, conhecimentos, competências.

O poder econômico e de produção de uma empresa está contido em sua equipe e nas suas capacidades intelectuais mais do que em seus ativos imobilizados, como propriedades, instalações e equipamentos. Na era da informação, em que os valores humanos são priorizados, bem como criatividade e o conhecimento, o bem maior de

uma empresa é representado pelas pessoas que para ela trabalham.

O valor de cada pessoa que contribui para o crescimento do negócio, pode ser ampliado de acordo com a visão gerencial da empresa. Por exemplo, na remuneração, incluem-se, além do salário, motivação, satisfação, integração, confiança, realização e capacitação. A empresa, que apóia a formação contínua das pessoas, proporciona contextos para a construção do conhecimento e para o desenvolvimento da capacidade criativa e inovadora, que são produtos do ser humano, essenciais para a evolução de um negócio. Com esse modelo, a empresa obtém dedicação, engajamento, comprometimento e eficácia.

Nesse cenário, a criação e a implantação de processos que gerem, armazenem, gerenciem e disseminem o conhecimento representam o mais novo desafio a ser enfrentado pelas empresas.

A gerência dos empreendimentos pode incorporar a nova maneira de pensar, valorizando o capital intelectual e o conhecimento compartilhado, entendido como somatório de competências dos indivíduos e da empresa.

O capital intelectual envolve competências de natureza:

- Cognitiva: conhecimento explícito (conjunto de conceitos, fatos e teorias apreendidos e incorporados pela mobilização de esquemas cognitivos) e tácito (construção pessoal, mediante experiências e interpretações).
- Atitudinais: atitudes, valores, criatividade, intuição, emoção, sentimentos, auto-estima e inter-relacionamentos.
- Operacionais: experiências, produtividade.

A sociedade contemporânea exige pessoas empreendedoras, autônomas, com competências múltiplas, que saibam trabalhar em equipe, tenham capacidade de aprender e de adaptar-se a situações novas e complexas, de enfrentarem, sem cessar, novos desafios e promoverem transformações.

Em decorrência dessa realidade, a educação passou a ocupar posição estratégica e fundamental não só no campo econômico e social, mas no processo de preparação das pessoas. O papel do educador é propiciar um ambiente de aprendizagem, utilizando todos os recursos que a tecnologia e as ciências fornecem para agilizar o acesso a informações relevantes, para selecioná-las e operar com elas, de forma a facilitar a construção do conhecimento pessoal e o desenvolvimento de competências empresariais.

Um dos aspectos mais relevantes dos atuais debates sobre o futuro da sociedade é a importância que as instituições que não se dedicam à educação formal têm dado ao conhecimento. Setores que tradicionalmente não se interessavam pela questão educativa, hoje, estão envolvidos com estudos e pesquisas de programas educacionais. A contribuição mais importante provém dos setores tecnológicos, da economia e da comunicação. O papel do conhecimento e da informação no processo produtivo é o aspecto principal sobre o qual se edifica essa mudança.

A análise da complexidade desses condicionantes de mudanças, que se instalam e se concretizam, sinaliza a importância da reflexão permanente sobre os processos que estamos vivendo, de forma a projetar possíveis cenários para um futuro próximo e iden-

tificar as possibilidades que todos temos, como sujeitos individuais e coletivos, de participar e contribuir para possibilitar a melhoria do nosso destino comum.

## **O SISTEMA SEBRAE**

Para conhecer a realidade, é preciso contextualizar o mundo e a sociedade atual. É importante, também, conhecer o direcionamento da Instituição e perceber a utopia, os sonhos e o que o SEBRAE tem como ideal para alcançar a excelência desejada.

Destacam-se, para esse documento, as bases históricas do Sistema SEBRAE e o objetivo que se propõe alcançar, segundo seu Estatuto Social.

### **Bases Históricas**

O SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE é um serviço social autônomo, instituído por escritura pública sob a forma de entidade associativa de direito privado sem fins lucrativos, regulada pelo Estatuto Social, em consonância com a Lei n.º 8.029 de 12 de abril de 1990, e alterações posteriores, regulamentada pelo Decreto n.º 99.570, de 09 de outubro de 1990, que dispõem sobre a desvinculação da entidade da administração pública federal.

Originou-se com a finalidade de apoiar os segmentos de empresas de pequeno porte, em função de sua grande capacidade de geração de emprego e renda, elementos essenciais para um processo harmonioso de desenvolvimento de uma nação. Criado em 1972,

o Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequenas e Médias Empresa – CEBRAE, como órgão governamental, teve expressiva atuação em todos os estados brasileiros, realizando programas que atendiam o empresariado na área tecnológica, de crédito, mercado e de treinamento.

O SEBRAE, que substituiu o antigo CEBRAE, transformou-se em um serviço social autônomo e, embora não governamental, é de caráter público, por utilizar recursos parafiscais. É composto por representantes da iniciativa privada e também do governo, parceria que visa a estimular e promover as empresas de pequeno porte, de forma compatível com as políticas nacionais de desenvolvimento.

## **Objetivo**

O objetivo do SEBRAE, segundo o Art. 5.º, capítulo II, do seu Estatuto Social

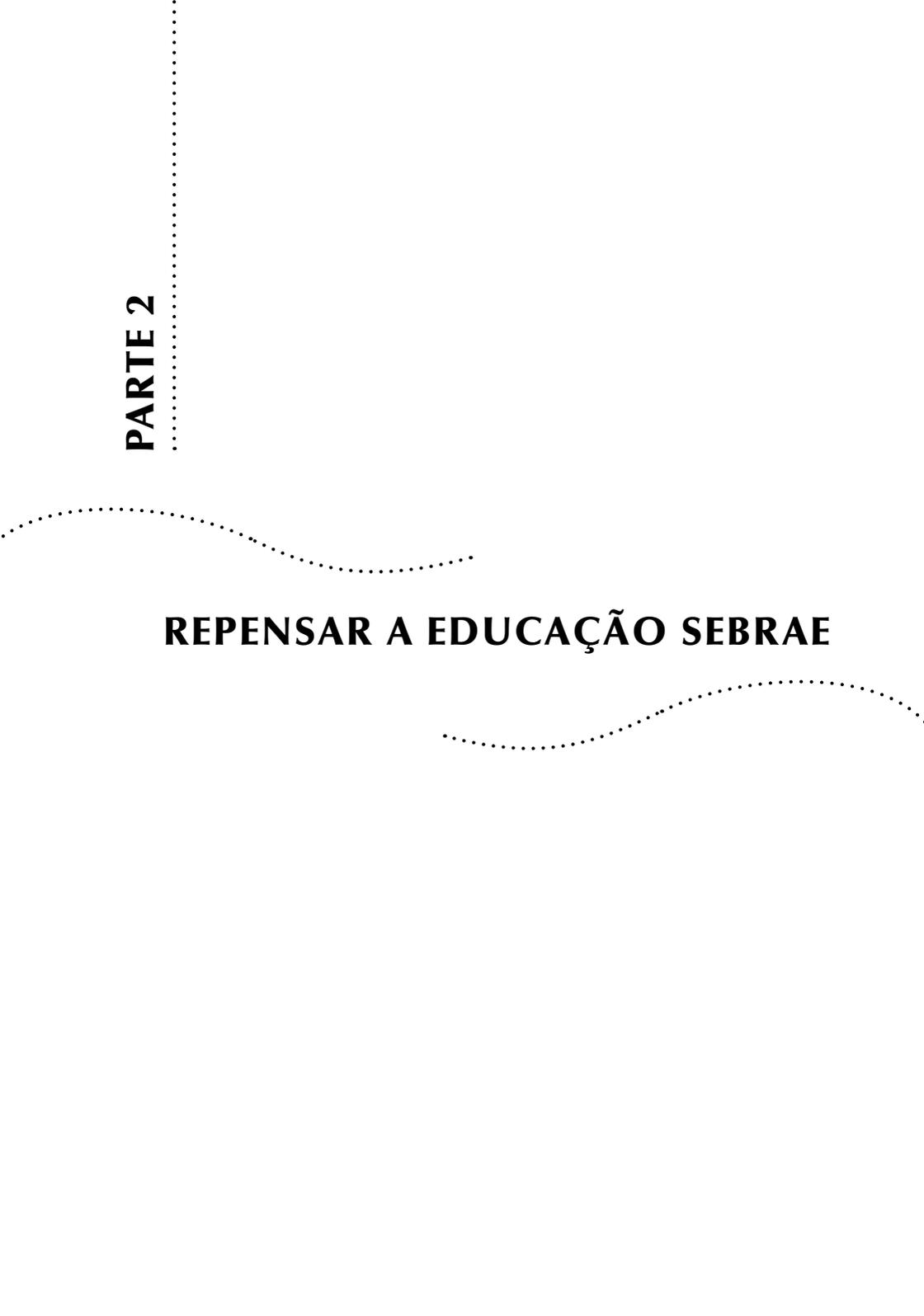
*é fomentar o desenvolvimento sustentável, a competitividade e o aperfeiçoamento técnico das microempresas e das empresas de pequeno porte industriais, comerciais, agrícolas e de serviços, notadamente nos campos da economia, administração, finanças e legislação; da facilitação do acesso ao crédito; da capitalização e fortalecimento do mercado secundário de títulos de capitalização daquelas empresas; da ciência, tecnologia e meio ambiente; da capacitação gerencial e da assistência social em consonância com as políticas nacionais de desenvolvimento.*

No atual contexto, o SEBRAE pretende ser um instrumento efetivamente transformador da realidade brasileira, ajudando a instalar um ambiente favorável ao florescimento sustentável dos pequenos negócios e gerar conhecimentos sobre esse relevante segmento do setor empresarial, contribuindo para a construção de um Brasil mais justo.

O SEBRAE, como instituição voltada para empreendedores que geram renda e empregos, para além de suas funções econômicas e sociais e de prestação de serviços, tem uma importante função educadora, no sentido do compromisso coletivo e permanente de formação dos indivíduos, para que despertem e desenvolvam seu potencial empreendedor, de maneira a melhorar sua qualidade de vida e a de sua comunidade.

.....

**PARTE 2**



**REPENSAR A EDUCAÇÃO SEBRAE**

O SEBRAE, ao lançar, em 2001, os Referenciais para uma Nova Práxis Educacional, propôs uma atitude reflexiva e crítica sobre suas práticas educacionais e sobre teorias que as fundamentam, tornando-se disseminador de um processo de educação empreendedora que integra o desenvolvimento das dimensões humanas: Saber Conhecer, Saber Ser /Conviver e Saber Fazer.

Ao valorizar, além do conhecimento teórico e das operações cognitivas, o desenvolvimento das outras dimensões como as atitudinais, que envolvem os posicionamentos pessoais e profissionais, e a dimensão do saber fazer, o SEBRAE introduzia, no Sistema, a abordagem educacional com foco no desenvolvimento e mobilização de todas as capacidades da pessoa diante de situações diversas dos processos de trabalho, em um mundo globalizado.

A atualização dos Referenciais se faz necessária para um momento de resignificação da visão educacional concebida pelo SEBRAE, refletindo sobre o papel do empreendedor consigo mesmo e com seu contexto, na realidade e circunstâncias atuais. Nessa revisão, focaliza-se também a reflexão sobre expectativas da sociedade em relação aos profissionais de pequenos negócios, a expressão dos valores desses profissionais e, conseqüentemente, sobre os valores que os motivam a aprender e que determinam as ações educacionais do SEBRAE.

## VALORES IMPLÍCITOS NOS REFERENCIAIS EDUCACIONAIS

- Valorização do ser humano como ser social, político, pertencente à sua comunidade, ao seu país, ao mundo, construtor da sociedade e da história.
- Valorização da pessoa como uma unidade indissociável de pensamento, sentimentos e ações, interagindo constantemente com o meio social.
- Valorização do empreendedor como centro gravitacional do processo educacional.
- Valorização do empreendedorismo para obtenção do sucesso nos negócios.
- Valorização da educação como processo dinâmico e permanente.
- Valorização da capacitação continuada, com ênfase na aplicabilidade.
- Valorização do desenvolvimento de competências necessárias ao bom desempenho da cidadania e da gerência de empreendimentos de pequeno porte.
- Valorização do planejamento do processo educacional, tendo como referencial o empresário, suas necessidades e expectativas.
- Valorização do conhecimento, matéria-prima e o principal fator de produção e cidadania. Hoje a variável mais importante no desenvolvimento de um país é a capacidade de produzir conhecimento e torná-lo acessível a um maior número de pessoas.
- Valorização da democratização do conhecimento, mediante a utilização das Tecnologias da Comunicação e Informação,

que permitem a difusão dos saberes com qualidade, rapidez e equanimidade, disponibilizando conteúdos relevantes, contextualizados e em consonância com a realidade local.

- Valorização de uma visão sistêmica que esclareça a multidimensionalidade do processo educativo e possibilite a descoberta das relações de inseparabilidade entre qualquer fenômeno e seu contexto e de qualquer contexto com o contexto planetário.
- Valorização do pensar crítico, mediante o desenvolvimento dos processos mentais.
- Valorização do pensar criativo como fonte geradora do avanço científico, cultural e artístico.
- Valorização da aplicação imediata dos saberes no exercício de suas atividades profissionais, mediante conteúdos relevantes e pragmáticos com modelos e tecnologias atuais.
- Valorização de atitudes de colaboração, parceria e cooperação que signifiquem “operar com”, ou seja, trabalhar em conjunto, oferecendo os próprios talentos para o bem comum. O reconhecimento da importância de cada um no todo representa um estágio superior de maturidade. A relação das pessoas em um trabalho cooperativo resulta em sinergia, que é mais que a soma das partes, ampliando as possibilidades individuais e grupais.
- Valorização de princípios éticos e valores universais como justiça, bem-estar comum, preservação ambiental, liberdade e paz.

## A ABORDAGEM EDUCACIONAL

A educação é um fenômeno social que contribui para o desenvolvimento econômico, científico, cultural e político de uma sociedade. Cada grupo social concebe, organiza e operacionaliza seu sistema educativo a partir de determinada visão do ser humano e do mundo, em função de referenciais individuais e coletivos que vigoram naquele tempo e naquele espaço específico. Portanto há uma correlação profunda entre as concepções que as pessoas têm de si e do universo, a forma como educam seus descendentes e o tipo de sociedade que constroem.

Como outras ciências, a educação possui um conjunto de princípios concretizados pela aplicação de propostas educacionais que contêm no seu bojo diferentes visões da sua finalidade e dos seus objetivos. Isso porque, os constructos da visão educacional de uma determinada época e de um determinado local recebem influência das várias forças: sociais, políticas, econômicas, tecnológicas, científicas e religiosas que atuam na sociedade.

A seguir, idéias sobre educação, que orientam esse documento:

*A educação para ser válida, precisa considerar a vocação ontológica do homem, vocação de ser sujeito e as condições em que vive: neste exato lugar, neste momento, neste determinado contexto. (FREIRE, 1980)*

*Educação é um conceito amplo que se refere ao processo de desenvolvimento da personalidade, envolvendo a formação de qualidades humanas – físicas, morais, intelectuais, estéticas – tendo em vista a orientação da atividade humana na sua relação com o meio social, num determinado contexto de relações sociais. (LIBÂNEO, 1983 in SILVA, 1984)*

*A educação sempre expressa uma doutrina pedagógica, a qual implícita ou explicitamente se baseia em uma filosofia de vida, concepção de homem e sociedade. (FREITAG, in SILVA, 1984)*

No momento histórico atual, observa-se que antigas fontes da identidade educacional desapareceram, mas convive-se ainda com princípios fortemente arraigados de uma visão tradicional e, ao mesmo tempo, com uma visão emergente que possui uma perspectiva mais ampla, fundamentada nos novos conhecimentos e nas novas necessidades das pessoas e da sociedade.

Para a construção de uma identidade educacional no século XXI, vislumbram-se parâmetros que permitem identificar as principais linhas que valorizam a unidade e a diversidade, sobre as quais os educadores direcionarão sua ação. Pode-se citar: a continuidade histórica e a transformação; o respeito às diferenças individuais e o incentivo às práticas colaborativas; a articulação entre o estável e o dinâmico; o equilíbrio entre a lógica e a razão; e a compreensão do

papel que desempenham a intuição, a imaginação, a criatividade, os sentimentos e as emoções. Os novos parâmetros permitem conciliar o desenvolvimento humano com os avanços científicos e tecnológicos; e o desafio da educação é articular a integração do sujeito na sociedade, com o desenvolvimento da sua autonomia pessoal.

Os valores destacados anteriormente, somados aos novos parâmetros educacionais do século XXI, constituem os referenciais do SEBRAE, que se manifestarão nas suas ações educativas. Portanto, é fundamental que a concepção educacional que fundamenta a presente proposta também seja representativa dessa maneira de ver o ser humano em toda a sua complexidade. A compreensão das principais teorias de aprendizagem que mais influenciaram e vêm influenciando a prática educativa permitiu a seleção de princípios de cada uma, para compor um todo harmônico.

Do ponto de vista psicológico, todas as teorias de aprendizagem têm uma relação com a visão do que seja o ser humano a ser valorizado pelo processo de educação. A Psicologia da Aprendizagem preocupa-se com o ser e, gradualmente, se atém à busca de uma resposta para questões como essas: Como o ser humano aprende? Quais as metas, os valores, os meios e as estratégias utilizadas para promover a formação das pessoas? É necessário desenvolver o pensar lógico, o pragmático e o criativo?

Ocorre que cada visão concentra-se prioritariamente em determinadas dimensões humanas para buscar essas respostas.

A seguir, aspectos essenciais abordados nas principais teorias de aprendizagem:

## Teorias humanistas

No início do século XX, começaram a ocorrer manifestações significativas de uma visão educativa centrada na existência, na vida e nas atividades humanas. Afirmou-se a crença nas possibilidades de o indivíduo desenvolver suas potencialidades e de aprofundar o processo de autodescoberta, auto-aceitação e auto-expressão, para *tornar-se pessoa*.

O enfoque humanista valoriza a posição afetiva facilitadora do educador, enfatizando o valor humano e a empatia como forma de propiciar ao orientando o conhecimento de suas potencialidades e a busca do equilíbrio.

Carl Rogers, por volta de 1950, afirmou sua concepção humanista, demonstrando como a educação pode fornecer condições favoráveis para a auto-realização das pessoas, por meio da aprendizagem significativa e experiencial, que permite o estabelecimento do contato com o próprio processo de vivência.

*Por aprendizagem significativa entendo uma aprendizagem que é mais que acumulação de fatos. É aprendizagem que provoca modificação, quer seja no comportamento do indivíduo, na orientação da ação futura que escolhe ou nas suas atitudes e personalidade. É uma aprendizagem penetrante, que não se limita a um aumento de conhecimentos, mas que penetra profundamente todas as parcelas da existência. (ROGERS,1985)*

A aprendizagem significativa acontece quando há o envolvimento total da pessoa, em seus aspectos cognitivos e sensoriais. A aprendizagem é auto-iniciada, isto é, reside na pessoa que aprende, ela sabe que atende às suas necessidades e que se refere ao que ela quer saber.

Os principais representantes dessa teoria são: Carl Rogers, 1959, Guilford, 1978, A. Maslow, 1969.

Das **Teorias Humanistas**, observam-se princípios que valorizam a aprendizagem significativa e experiencial, o desenvolvimento das potencialidades criativas e os processos que permitem às pessoas aprofundarem o autoconhecimento e, assim, conviverem de forma harmônica consigo mesmo e com os diferentes grupos. Mediante princípios do humanismo, o indivíduo é estimulado a desenvolver seu potencial criativo, ampliando suas chances de alcançar êxito em seus empreendimentos.

Os princípios do humanismo oferecem elementos para fundamentar, principalmente, as dimensões aprender a ser e a conviver.

### **Teorias cognitivistas**

No início da década de 1970, o termo Ciência Cognitiva passou a ser amplamente empregado. O enfoque básico da psicologia cognitiva direciona-se para o funcionamento da mente e para as formas como ocorrem os processos de aprendizagem. Um dos maiores objetivos da perspectiva cognitiva é ver o sujeito como gestor da sua aprendizagem, a partir da compreensão dos processos mentais na descoberta e construção do conhecimento.

Atualmente, as teorias cognitivas vêm se dedicando à identificação das formas mais eficazes para a aprendizagem das pessoas, como o uso de estratégias cognitivas e metacognitivas de aprendizagem. Seus mais famosos representantes são: Piaget (1979), Bruner (1960), Ausubel (1962), Vygotsky (1926) e Gardner(1995).

Entre as Teorias Cognitivistas, merece destaque o construtivismo, que é uma proposta pedagógica derivada da teoria de Jean Piaget, criador da epistemologia genética, que investiga as hipóteses teóricas e abstratas sobre o conhecimento. Segundo Piaget (in MÉNDEZ, 1995),

*O conhecimento não pode ser concebido somente como algo predeterminado desde o nascimento (inatismo), nem como resultado do simples registro de percepções e informações (empirismo). Resulta das ações e interações do sujeito com o ambiente onde vive. Todo o conhecimento é uma construção que vai sendo elaborada desde a infância, através de interações do sujeito com os objetos que procura conhecer, sejam eles do mundo físico ou cultural.*

Para Piaget, aprender é, sobretudo, descobrir. O conhecimento resulta, portanto, de uma inter-relação entre o sujeito que conhece e o objeto a ser conhecido. O eixo central é a interação organismo-meio e essa interação acontece por meio de dois processos simultâneos: a organização interna e a adaptação ao meio, funções

exercidas pelo organismo ao longo da vida. A adaptação, definida por Piaget como o próprio desenvolvimento da inteligência, ocorre pela assimilação e pela acomodação. Os esquemas de assimilação vão se modificando, configurando os estágios de desenvolvimento. Considera, ainda, que o processo de desenvolvimento é influenciado por fatores como: **maturação** (crescimento biológico dos órgãos), **exercitação** (funcionamento dos esquemas e órgãos que implica a formação de hábitos), **aprendizagem social** (aquisição de valores, linguagem, costumes e padrões culturais e sociais) e **equilibração** (processo de autoregulação interna do organismo, que se constitui na busca sucessiva de reequilíbrio após cada desequilíbrio sofrido). A equilibração é um fator importantíssimo para o desenvolvimento do indivíduo no seu processo contínuo de adaptação ao meio, sendo a responsável pelo equilíbrio dos novos aprendizados com os outros já existentes no sujeito.

A educação, com base nesses pressupostos, deve possibilitar ao sujeito o desenvolvimento dos esquemas mentais, mediante a proposição de atividades desafiadoras, que provoquem desequilíbrios e reequilibrações sucessivas, promovendo a descoberta e a construção do conhecimento.

Das **Teorias Cognitivistas**, cujo objetivo principal é lançar luzes sobre as formas como a pessoa aprende e como demonstra essa aprendizagem, observam-se diretrizes na elaboração do planejamento, na seleção das metodologias, nos procedimentos didáticos e nas estratégias para a apropriação e reconstrução do conhecimento, bem como para sua utilização criativa e crítica.

Os princípios dessas teorias oferecem elementos para compreender as estruturas do conhecimento, de entender suas possibilidades, assim, fundamentam principalmente a dimensão **aprender a conhecer**.

### Teoria sociocrítica

A concepção sociocrítica considera educação um fenômeno indissociável das realidades sociais e culturais. Trata-se de uma postura educacional que, partindo de uma análise crítica da realidade social, afirma o compromisso e as finalidades sociopolíticas da educação. O movimento, defendido por renomados estudiosos, foi denominado de Pedagogia Progressista e teve como um dos seus representantes, o russo Makarengo (1965).

O expoente dessa concepção no Brasil foi Paulo Freire (1970), que postulou a educação como ato dialógico libertador, tendo como fontes o humanismo e uma dialética em que a subjetividade é condição da transformação social. Para ele, a educação, para ser libertadora, precisa construir, entre educador e educando, uma verdadeira consciência histórica, pois o conhecimento não é libertador por si mesmo. O conhecimento deve constituir-se numa ferramenta essencial para intervir no mundo.

As contribuições mais destacadas de Paulo Freire podem ser assim resumidas:

- Ênfase nas condições em que deve se processar a prática educacional;
- Criação de “ambientes” em cujo contexto a aprendizagem pode ocorrer;

- Defesa da educação como ato dialógico, mas, também, intuitivo, afetivo e imaginativo;
- Educação contextualizada e relacionada às necessidades populares; e
- Participação da comunidade nos planejamentos educacionais.

A **Teoria Sociocrítica** apresenta a educação como um processo sóciopolítico-econômico-global fundado em valores sociais. Assim, os conteúdos devem ser sempre contextualizados, garantindo como resultado um processo transformador não só em âmbito pessoal, mas de transformação da própria sociedade. O sujeito deve ser capaz de se situar competente e consciente diante de pontos de vista e conflitos da sociedade e aplicar seus conhecimentos para participar de sua evolução.

A teoria sociocrítica oferece elementos para fundamentar, principalmente, a dimensão **aprender a fazer**.

## **Propostas educacionais para o século XXI**

As propostas educacionais de filósofos, educadores e pensadores da cultura, para o século XXI, estão direcionadas à formação do ser humano na sua totalidade e fornecem elementos importantes para a proposta educacional do SEBRAE. Como por exemplo:

### **Cibernética social /proporcionalismo**

As novas ciências da mente acrescentam conhecimentos, que estão modificando conceitos sobre as formas de aprender, relacionados

ao funcionamento da mente. Segundo os atuais modelos, o suporte material do intelecto deve-se às suas três partes: o arqueocortex (cérebro “réptil”, data de 250 milhões de anos), que controla as funções básicas sensório-motoras, assegurando as relações com o meio e a adaptação; o paleocortex (cérebro “límbico”, consta dos “mamíferos”, há 150 milhões de anos), que controla as emoções, os sentimentos e a intuição; e o “neocortex” (consta dos novos mamíferos de centenas de milhares de anos), que representa cerca de 85% da massa cerebral e que controla a cognição, o raciocínio e a linguagem verbal.

Isso, traduzido para a linguagem educacional, indica que os dois lados (hemisférios) do cérebro são responsáveis por diferentes modos de pensamento, atuando em três níveis diferentes, sendo que cada parte, apesar da memória holonômica, é responsável por funções diferenciadas.

O hemisfério esquerdo, cujas funções são denominadas **lógicas/analíticas**, exerce o papel principal no processamento da linguagem, da matemática, da análise, do racional e da lógica.

As funções do hemisfério direito são denominadas **intuitivas/sintéticas** e são direcionadas para a intuição, a síntese, a emoção, as atitudes, os valores, o humor, a ludicidade, a imaginação, o ritmo, os sentimentos e as atividades criativas em geral.

A base do cérebro é responsável pelas atividades **motrizes/operacionais** direcionadas para a concretização, ação, iniciativa e aplicação.

A Teoria Triádica, conhecida e popularizada por Waldemar de

Gregori (1988) como **Cibernética Social /Proporcionalismo** sinaliza que, para propiciar um ambiente de aprendizagem, é necessário saber como ocorre o processo de construção do conhecimento, como o cérebro trabalha, como armazena e decodifica a informação, como associa a outras informações, quais as estratégias para desenvolver a criatividade, como desenvolver o pensamento lógico e como aprender a aplicar esse conhecimento em outras áreas.

A aprendizagem implica a utilização do “cérebro total”, permitindo que o lado mais “emocional” (lado direito do cérebro) – também holístico e sistêmico – facilite e embase o trabalho do lado esquerdo do cérebro, que é mais lógico, racional e analítico.

### **O pensamento complexo – Edgar Morin**

O pensamento complexo, segundo seu criador, não é uma doutrina, nem uma teoria social a ser seguida. São novas percepções para entender a civilização humana e buscar soluções para problemas que assombram o planeta.

A base do pensamento de Morin (2000) é: “que o estudo das ciências se desenvolveu de tal maneira que um pesquisador sabe apenas o que se passa na sua área de atuação e ignora o que acontece nas áreas vizinhas”. Sua proposta está fundamentada na necessidade de “organizar conhecimentos de modo que estes possam dialogar entre si e fazer parte da vida humana, como se formassem uma colcha de retalhos costurados com harmonia e perfeita combinação de cores”. Como modo de pensar, o pensamento complexo se cria e recria no próprio caminhar. É um pensamento lógico,

mas consciente da influência da imaginação que ultrapassa o horizonte lógico. É um pensamento que reconhece o movimento e a imprecisão do conhecimento.

O Pensamento Complexo vem para resgatar pensamentos apresentados como antagônicos e religá-los. As idéias do filósofo constituem uma alternativa ao automatismo e dogmatismo impregnados no pensamento científico e utilizados no behaviorismo para a educação de gerações.

Segundo Morin, a educação deve pensar a pluralidade e a transdisciplinaridade, incorporando ao conhecimento científico as questões básicas do relacionamento consigo mesmo, com os outros e com seu meio ambiente, de forma a recuperar o sentido do global e do planetário. Dessa forma, “a unidade humana traz em si os princípios de suas múltiplas diversidades. Compreender o humano é compreender sua unidade na diversidade, sua diversidade na unidade.” (MORIN, 2000)

### **O pensamento de ordem superior - Matthew Lipman**

Em seu livro, *O Pensar na Educação*, Lipman (1995) considera que o desenvolvimento do pensamento superior ocorre a partir de duas idéias reguladoras: o pensar crítico e o pensar criativo, que sustentam e reforçam um ao outro. E explica:

*“O pensamento crítico é orientado por critérios, envolve o raciocínio (habilidades cognitivas: análise, comparação, levantamento de hipóteses, argumentação etc.)*

*e o julgamento. Método: algoritmo;*

*O **pensamento criativo** é orientado por valores, envolve habilidade, talento, imaginação. Método: heurístico.”*

A noção de pensamento de ordem superior, que exige a excelência cognitiva e apresenta um maior nível de complexidade, apresenta as seguintes características: conta tanto com a racionalidade como com a criatividade; está ciente de suas próprias suposições e implicações, assim como está consciente das razões e provas que sustentam as conclusões; considera sua própria metodologia, seus próprios procedimentos, seus próprios pontos de vista e perspectiva; reconhece os fatores que são responsáveis pelas tendências, preconceitos e auto-ilusões; e pensa sobre seus procedimentos e habilidades e os utiliza de forma consciente e deliberada ao mesmo tempo que pensa no tema em foco.

### **Abordagem da comissão sobre educação para o século XXI, apresentada no relatório da unesco pelo presidente da comissão, Jacques Delors**

Jacques Delors fundamenta a educação para o século XXI em quatro pilares: saber aprender, saber ser, saber conviver e saber fazer.

APRENDER A CONHECER – Aprender a conhecer levando em conta as rápidas alterações provocadas pelo progresso científico e as novas formas de atividade econômica e social, conciliando uma cultura geral suficientemente vasta com a possibilidade de dominar, profun-

damente, um reduzido número de assuntos (Delors, 1997).

APRENDER A SER – O século XXI exigirá de todos grande capacidade de autonomia e discernimento, juntamente com o esforço da responsabilidade pessoal (...) e não deixar de explorar nenhum dos talentos que constituem tesouros escondidos no interior de cada ser humano: memória, raciocínio, imaginação, capacidades físicas, sentido estético, facilidade de comunicação com os outros, carisma para animador etc., o que só vem confirmar a necessidade de cada um se conhecer e compreender melhor (Delors, 1997).

APRENDER A CONVIVER – Conviver trata-se de aprender a viver juntos, desenvolvendo o conhecimento dos outros, da sua história, tradições e espiritualidade. E, a partir daí, criar um espírito novo que, fundamentado na percepção das nossas crescentes interdependências, na análise partilhada dos riscos e dos desafios do futuro, conduz à realização de projetos comuns ou, então, a uma gestão inteligente e apaziguadora dos inevitáveis conflitos (DELORS, 1997).

APRENDER A FAZER – Adquirir uma competência mais ampla, que prepare o indivíduo para enfrentar numerosas situações, muitas delas imprevisíveis (DELORS, 1997).

Em torno da visão do ser humano integral, a conjugação dos campos cerebral, de consciência e da vontade, no ser humano, que é ao mesmo tempo afetivo (ser/conviver), cognitivo (saber) e opera-

cional (fazer) configura o mapa sobre o qual foi construída a Concepção Educacional Integrada SEBRAE.

## **A CONCEPÇÃO INTEGRADA SEBRAE**

A CONCEPÇÃO EDUCACIONAL INTEGRADA SEBRAE inspirou-se na abordagem da Comissão sobre Educação para o século XXI, apresentada no Relatório da UNESCO pelo presidente da comissão, Jacques Delors, que propõe os pilares-base: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser. Para explicar e integrar essas múltiplas dimensões do sujeito, buscou-se fundamentos em princípios das teorias de aprendizagem Cognitivista, Humanista e Sociocrítica e em propostas de educadores para o século XXI, contemplando, portanto, visões construtivistas, cognitivistas, humanistas, sociocríticas e também transcendentais, pois o desejo é ir além, isto é, que o ser humano ultrapasse a capacidade de conhecer, transcenda os limites da própria experiência individual e sinta-se parte integrante de um grupo, de uma coletividade, do seu país e do planeta.

Essa decisão foi motivada pelo reconhecimento das limitações que cada teoria apresenta para abranger sozinha o âmbito, em contínua expansão, da experiência e do potencial humano. Por outro lado, há a constatação das contribuições valiosas e enriquecedoras que a soma de suas proposições oferece para o desenvolvimento do ser humano integral. A Concepção Integrada, portanto, defende uma pluralidade de enfoques dinamicamente relacionados. Ao invés de uma unidade monolítica de uma só teoria, elegeu-se uma unidade na pluralidade.

A apreensão de alguns constructos de cada teoria e entendimento dos seus pressupostos, de sua base de interpretação do ser humano e dos valores que prioriza, possibilita transportar esses princípios para outro contexto, aplicando-os à prática educacional. Com esse procedimento cada atributo adquire seu próprio significado. Assim, por meio da síntese de princípios de teorias diversas, promove-se a integração de tendências, oferecendo uma proposta educacional para promover a ativação de processos mentais nas diversas dimensões do ser humano.

A seguir, o significado, para o SEBRAE, de cada dimensão:

**APRENDER A CONHECER** – refere-se à interpretação e representação da realidade por meio do estudo de conceitos, princípios, fatos, proposição e teorias. A aprendizagem de Aprender a Conhecer manifesta-se mediante o desenvolvimento de esquemas cognitivos: reflexão, análise crítica, comparação, classificação, ordenação, argumentação etc., que proporcionam a construção do conhecimento.

**APRENDER A SER/CONVIVER** – refere-se à percepção da realidade por meio da conscientização da pessoa sobre si mesma e sua interação com seus grupos. Compreende crenças, valores, intuição, inclinações, potenciais criativos, atitudes, sentimentos, imaginação, fantasia, síntese, humor e arte.

Esses dois pilares SER/CONVIVER foram reunidos, porque desenvolver a consciência individual e social representa uma convergência entre a unidade e a diversidade, na medida em que se trata

de fortalecer o autoconhecimento, o desenvolvimento do potencial e a auto-realização, ao tempo de buscar sentido nas metas grupais e sociais. Nesse sentido, propicia-se a evolução da pessoa, sua maneira de ser, de se autoconduzir e de atuar no contexto em que está inserido. O ser humano é uno e singular e, ao mesmo tempo, múltiplo e complexo, inserido em grupos e organizações sociais e culturais que apresentam multiplicidade de visões, de sonhos, de posicionamentos, de crenças e de valores.

APRENDER A FAZER – refere-se à aplicação na realidade, mediante capacidades, habilidades e destrezas. Manifesta-se mediante ação, iniciativa, concretização, transferência, operacionalização e pragmatismo.

Com essa visão, o SEBRAE pretende contribuir para dar um (re)significado às práticas educativas, a partir de uma perspectiva mais ampla que inclui para o empreendedor a autonomia para aprender, para desenvolver atitudes e atributos essenciais e demonstrar competência na gerência de seus negócios.

As orientações formuladas na Concepção Educacional Integrada SEBRAE são direcionadas para a ação educacional no seu sentido mais amplo, independente da modalidade em que ela se processe. Os pilares apresentados se constituirão em fundamentos para a educação a distância, para a semipresencial, como também para a presencial, observando-se as diferenças, somente em relação às condições particulares em que elas se processam.

A atitude que se espera dos profissionais do SEBRAE, que têm a missão de compartilhar o “ativo” inteligência com líderes, empresários e empreendedores, é de entender a concepção e disseminá-la a todos os que compartilham os saberes da Instituição. Como uma reação em cadeia, cada ação acionará outras até que o processo se internalize e a própria visão do seu papel de educador no sistema seja ampliada. Assim, todos serão promotores de uma educação empreendedora de qualidade, que contribua para a formação global do ser humano, de forma que desenvolva competências essenciais para obter êxito em suas iniciativas e participe ativamente na melhoria da qualidade de vida, tanto no contexto local quanto no nacional.

## **O FOCO NO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS**

O foco no desenvolvimento das competências, enfatizado na atualização dos Referenciais Educacionais do SEBRAE, justifica-se pela necessidade de adequar a formação de empreendedores às demandas do mundo contemporâneo. As grandes tendências globais, que se refletem na educação, explicitadas na Parte 1 deste documento, determinam a necessidade de profissionais com novas competências para atuar no mundo dos negócios. Essas devem constituir a base do trabalho educacional do SEBRAE com o empreendedor.

A aprendizagem, focada no desenvolvimento de competências, distancia-se do ensino fundamentado em conteúdos disciplinares, para centrar-se na aprendizagem da pessoa e na sua atuação na sociedade como agente social.

Para desenvolver um conceito de formação baseada em competências, é necessário definir o seu significado, visto que esse termo pode ser colocado em diferentes ambientes, sugerindo conotações diversas ou diferenciadas. Portanto foram selecionados conceitos de estudiosos do tema:

*“Competência é a capacidade de mobilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar um tipo de situação.” (PERRENOUD, 2000)*

*“Às vezes, concebemos a competência como uma capacidade de mobilizar todos os tipos de estratégias cognitivas, entre as quais estão os saberes: pessoais, privados, públicos ou compartilhados; saberes acadêmicos, profissionais ou de senso comum; saberes provenientes da experiência, de uma troca ou construídos na etapa da formação; saberes de ação, pouco formalizados ou teóricos, baseados na pesquisa.” (LE BOTERF, in PERRENOUD, 2001)*

*“Competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.” (FLEURY, 2001)*

*“Competência é um conjunto identificável de conhecimentos (saberes), práticas (saber fazer) e atitudes (saber ser) que mobilizados podem levar a um desempenho satisfatório.” (DESPRESBITERIS, 2001)*

*“Competência é a capacidade do sujeito de mobilizar recursos, visando abordar e resolver uma situação complexa.” (MORETTO, 2005)*

*“A pedagogia da competência assume duas dimensões: uma psicológica, em que a noção de competência é apropriada sob a ótica das teorias psicológicas da aprendizagem; outra sócio-econômica, pela qual essa noção adquire um significado no âmbito das relações sociais de produção.” (RAMOS, 2001)*

*“A competência é concebida como o conjunto de saberes e capacidades incorporadas por meio da formação e da experiência, somados à capacidade de integrá-los, utilizá-los e transferi-los em diferentes situações.” (HERNANDEZ, 1998)*

*“Competência é a faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (atitudes, habilidades, conhecimentos) para solucionar com pertinência e eficácia uma série de situações.” (ROQUE Et Al., 2003)*

*“Conjunto de conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões que habilitam para a discussão, a consulta, a decisão de tudo o que concerne a um ofício, supondo conhecimentos teóricos fundamentados, acompanhados das qualidades e da capacidade que permitem executar as decisões sugeridas.” (TANGUY, 1997)*

*“Competências Profissionais, “capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.” (DCN EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL TÉCNICO)- (Parecer CNE-CEB 16/99 e Resolução CNE-CEB N.º 04/99)*

A análise de conceitos formulados por diversos autores permite perceber que o significado do termo pode conter uma visão que reflete somente a capacidade de se fazer algo, ou que envolve a articulação entre teoria e prática e, outros ainda, refletindo uma visão integrada em que a competência é a representação de um somatório de conhecimentos, habilidades e atitudes, mobilizada para uma prática. As diferenças de conceituação de competência refletem diversas abordagens psicológicas que lhe deram origem e que demonstram a concepção educacional do autor.

Na atualidade, a noção de competência tem evoluído para o entendimento de que se refere a uma construção mental e não

a mera resolução de tarefas, pois seu domínio vai além do saber fazer. O componente atitudinal e o conhecimento tácito, além do explícito, passaram a incorporar-se ao conjunto de elementos que compõem a natureza da competência. Há uma tendência convergente entre as diferentes abordagens que apontam para a visão de competência como um processo que compreende as dimensões saber conhecer, ser/conviver e saber fazer e, assim, a competência pode ocorrer no âmbito do inter-relacionamento, das estratégias cognitivas ou no de operacionalização.

Segundo Le Boterf (FLEURY, 2001), competência é um conceito em construção. Dessa forma, observa-se que os autores, de maneira geral, não vêem diferenças substanciais entre competência e capacidade e alguns colocam competência como sinônimo de habilidades. Para esse documento, consideram-se as habilidades como características do ser humano e as competências como construção pessoal, a partir de suas aprendizagens sociais, formação educacional e experiências pessoais.

O que é importante ressaltar na educação para o desenvolvimento de competências é que elas são essenciais na aprendizagem dos adultos, pois esses, em função das exigências explícitas de sua ação social e profissional, necessitam de uma formação orientada para finalidades. O adulto constrói um conhecimento se estiver motivado, por estar de alguma forma relacionado a uma necessidade ou desafio, ou se ele perceber a importância daquela aprendizagem para sua vida, seja no plano pessoal, profissional ou social, o que conduz para a compreensão de que a contextualização e a significância são

as bases da aprendizagem para o desenvolvimento de competências. É importante, para o adulto, que ele constate e valorize suas próprias competências, dentro de sua profissão ou de outras práticas sociais e que descubra as que ainda necessita desenvolver.

As competências envolvem a mobilização de esquemas cognitivos, atitudinais e operacionais, diante de um determinado contexto, por isso, seu detalhamento depende da área e do tema a ser trabalhado e das circunstâncias em que se desenvolve, visto que a situação pode determinar a necessidade de dar maior ênfase a uma das dimensões, embora todas sejam contempladas. As dimensões são interdependentes e relacionam-se às características específicas de cada situação de aprendizagem e de trabalho. As possibilidades de levantamento de necessidades de treinamento para empresa podem ser ampliadas com a descrição das competências necessárias às diversas áreas ou atividades do negócio.

Para o SEBRAE, que segue uma concepção integrada de educação, conceitua-se competência como **a faculdade de mobilizar conhecimentos/ saberes, atitudes e habilidades/procedimentos para um desempenho satisfatório em diferentes situações de vida: pessoais, profissionais ou sociais.**

Portanto, na concepção de uma solução educacional, é necessário um planejamento, com previsão de atividades e estratégias educacionais específicas para o desenvolvimento de competências, que propiciem o pensar crítico, o pensar criativo e a aplicação de conhecimentos.

A diferença essencial entre a formulação de objetivos e a descri-

ção das situações nas quais os participantes poderão desenvolver competências é que os objetivos referiam-se ao que o participante deveria saber sobre determinados conteúdos e, as competências, definem o que o participante poderá fazer ou como poderá agir com os conhecimentos que construiu. As competências pressupõem o agir em determinada situação, mobilizando, de forma integrada, conhecimentos, atitudes e procedimentos. Sua formulação ou descrição deve, portanto, partir da análise de situações e disso derivar a seleção de saberes necessários.

Reafirma-se a compreensão de que, embora a maioria das situações necessite, para a expressão da competência, da integração e mobilização de conhecimentos, saberes, atitudes, habilidades/procedimentos, nas três dimensões (cognitiva, atitudinal e operacional), o sujeito pode demonstrar sua competência, de forma predominante, em uma dimensão. Por exemplo: a competência para estabelecer uma comunicação, argumentar, desenvolver um raciocínio lógico (dimensão cognitiva); a competência para criar, inovar, persuadir, negociar (dimensão atitudinal); a competência para fazer um planejamento, resolver um problema, fazer um diagnóstico (dimensão operacional). Essas competências estarão tão mais presentes quanto mais ricas forem as experiências vividas e os conhecimentos teóricos e tácitos construídos pela pessoa.

Algumas situações podem exigir que se desenvolvam mais aspectos de uma dimensão (cognitiva, por exemplo) e outras exigem menos, pois quase todas as ações humanas exigem algum tipo de saber, às vezes superficial, outras vezes mais complexo, oriundo da

experiência pessoal, do senso comum ou de estudos e pesquisas. O que vai determinar a abrangência da ação, no caso do empreendedor, são as necessidades da empresa e as exigências do mercado.

## **O PERFIL DO EMPREENDEDOR DO SÉCULO XXI**

Na proposição para o desenvolvimento de competências que atendam às necessidades da sociedade e da formação do empreendedor, faz-se necessário iniciar uma reflexão sobre os saberes necessários, em cada uma das três dimensões, pois todo processo de transformação envolve mudanças graduais e profundas, tanto nos aspectos atitudinais quanto na construção de conhecimento e na sua aplicação em situações de vida: pessoais, profissionais e sociais. Isso se torna possível com a renovação consciente de cada pessoa, ao ampliar seus horizontes e vislumbrar novo sentido para sua atuação no mundo.

Entende-se que toda a situação educacional exige em maior ou menor intensidade o desenvolvimento de competências cognitivas, atitudinais e técnicas/operacionais. Não há uma hierarquização entre elas e uma não é considerada mais importante que outra.

### **COMPETÊNCIAS DE NATUREZA COGNITIVA**

As competências de natureza cognitiva, que correspondem à dimensão saber conhecer, abrangem o saber teórico/conceitual. Ao trabalhar com as informações recebidas, a pessoa ativa a geração de esquemas estruturais mentais, aperfeiçoando o uso da dimensão cognitiva para lidar com as situações profissionais, pessoais, de estudo e pesquisa.

Representam o capital intelectual, que é o valor do conhecimento explícito e tácito que as pessoas apresentam em sua ação profissional.

### COMPETÊNCIAS DE NATUREZA ATITUDINAL

As competências de natureza atitudinal, que correspondem às dimensões saber ser/conviver, incluem habilidades e atitudes pessoais necessárias para ser, isto é, para desenvolver potencialidades, e para conviver, ou para interagir com as pessoas, criar e melhorar processos organizacionais. Essas habilidades permeiam as relações internas e externas da organização e representam o seu capital relacional, que é o valor do conhecimento que cria, mantém e aprimora os relacionamentos.

### COMPETÊNCIAS DE NATUREZA TÉCNICA, OPERACIONAL E PSICOMOTORA

São as competências para atuar com sucesso nos negócios ou em sua área na organização. Cada pessoa dispõe de um conjunto individualizado de competências técnicas, mas a essas competências é necessário continuamente acrescentar outras, de acordo com a diversidade das situações que se apresentam no trabalho. As competências operacionais e psicomotoras articulam fatores de ordem cognitiva, atitudinal e psicofísica – relações funcionais entre a mente e a representação física. Essas habilidades definem o quê e o como fazer e, na empresa, é o valor da aplicação prática que faz com que a organização funcione adequadamente.

# COMPETÊNCIAS GERAIS DO EMPREENDEDOR

SABER CONHECER

**Competências Cognitivas**

**Razão/Lógica**

**Hemisfério Esquerdo**

**Pensar crítico**

Conhecimentos Gerais,  
Específicos,  
Tecnológicos,  
Comunicação,  
Esquemas estruturais cognitivos,  
Análise,  
Argumentação,  
Julgamento,  
Discernimento,  
Formulação de Hipóteses,  
Raciocínio Analítico,  
Raciocínio Conceitual,  
Raciocínio Lógico

SABER SER/CONVIVER

**Competências Atitudinais**

**Intuição/Síntese**

**Hemisfério Direito**

**Pensar criativo**

Autodesenvolvimento  
Inovação e criatividade  
Orientação para mudanças  
Relacionamento interpessoal  
Parceria/Cooperação  
Persuasão  
Negociação  
Autoconfiança  
Ludicidade  
Iniciativa  
Proatividade  
Pensamento Projetivo  
Pensamento Sistemico  
Inter-relacionamento  
Visão de equipe  
Respeito à diversidade  
Valores da Organização  
Emoções/sentimentos  
Princípios Éticos

SABER FAZER

**Competências de Aplicação**

**Motriz/operacional**

**Base do Cérebro**

**Pensar operacional**

Aplicação  
Pragmatismo  
Orientação para resultados  
Prática dos valores organizacionais  
Orientação para a qualidade  
Gerenciamento de equipes  
Planejamento  
Liderança  
Execução de autogerenciamento  
Aplicação de estratégias,  
Processo decisório  
Eficiência Técnica  
Concretização  
Resolução de problemas

.....

**PARTE 3**



**CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS  
SOBRE AS DIMENSÕES DO  
SER HUMANO:  
APRENDER A CONHECER,  
APRENDER A SER CONVIVER  
E APRENDER A FAZER**



A partir de reflexões de natureza epistemológica, psicológica e educacional e de consultas bibliográficas, caracterizou-se cada uma das dimensões do ser humano: aprender a conhecer, aprender a ser/conviver e aprender a fazer, que serão aqui apresentadas, separadamente, para efeitos didáticos, pois se sabe que para o desenvolvimento de cada dimensão, há determinadas estratégias de aprendizagem que são mais indicadas. Entretanto, deve-se ter consciência da complexidade do ser humano em que as distintas partes se inter-relacionam e se completam em um todo.

A interconectividade entre as dimensões humanas demonstra a necessidade de se utilizar estratégias educacionais que envolvam o pensar, o sentir e o agir, pois o conhecimento decorre da integração desses aspectos inseparáveis e simultâneos. O ser humano aprende usando o intelecto, a razão, mas, também, a intuição, as emoções, os sentimentos e as sensações. Destaca-se a intercomplementaridade dos hemisférios cerebrais na construção do conhecimento e a necessidade de compreender o ser humano em sua totalidade.

## **CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS SOBRE APRENDER A CONHECER**

### **Objetivo do trabalho com a dimensão aprender a conhecer**

O objetivo de aprender a conhecer é estimular o desenvolvimento do pensamento superior reflexivo e crítico mediante uma atitude de investigação e de organização do conhecimento, ou seja, aprender a conhecer e a pensar, mobilizando os próprios instrumentos do conhecimento.

Na ação educativa empreendedora, espera-se que haja construção do conhecimento e desenvolvimento de competências por parte do participante, para que este tenha melhor desempenho na sua vida cotidiana. Para atuar no mundo do trabalho, onde imperam a transitoriedade, as transformações, a incerteza e o imprevisto, o sujeito necessita ter consciência de seus próprios processos e estados cognitivos, de forma a organizar a realidade e a atuar nela.

*“O que marcará a modernidade educativa é a didática do aprender a aprender, ou do saber pensar, englobando, num só todo, a necessidade de apropriação do conhecimento disponível e seu manejo criativo e crítico.” (DEMO, 1993)*

## **Significado da dimensão aprender a conhecer**

Aprender a conhecer refere-se à interpretação e representação da realidade, pela aprendizagem de conceitos, princípios, fatos, proposição e teorias, cultivando simultaneamente a visão global e contextualizante e o domínio de assuntos específicos da área de atuação do empreendedor.

O estímulo ao desenvolvimento da competência de interpretar e representar a realidade é propiciado pelas atividades lógico/racionais que mobilizam esquemas mentais como análise, crítica, comparação, classificação, argumentação, tomada de decisões e classificação de prioridades e relevâncias. Isto é, o participante deve ser provocado a observar, comparar, argumentar, questionar,

organizar, posicionar-se e estabelecer correlações, pois dessa maneira estará se transformando em um sujeito crítico e reflexivo.

*“Como o conhecimento é múltiplo e evolui em ritmo incessante, torna-se cada vez mais inútil tentar conhecer tudo. Além disso, os tempos presentes demandam uma cultura geral, cuja aquisição poderá ser facilitada pela apropriação de uma metodologia do aprender.” (DELORS,1997)*

O pensamento racional reflexivo se concentra na construção e organização do conhecimento, que habilita o participante a ter posicionamentos, a comunicá-los e a estar consciente de suas ações. Segundo Lipman (1995):

*“O pensamento superior tem estreita ligação com critérios, isto é, o pensamento deve ser bem fundamentado e estruturado. Os critérios podem ser fatos, princípios, escala de valores, bases de comparação, enfim, envolvem julgamento, posicionamento e argumentação”.*

### **Recomendações metodológicas para a atuação do educador**

O educador atua como mediador entre o saber sistematizado e as condições lógicas e psicológicas do participante, portanto seu papel é o de facilitar a aprendizagem. A expressão Facilitador de

Aprendizagem surge em decorrência da mudança de foco do professor para o aluno, do ensinar para o aprender. Esse termo foi empregado por Carl Rogers para designar o professor que sabe em que condições e como a pessoa aprende e cria um ambiente adequado para que a aprendizagem significativa se processe.

A aprendizagem significativa é a que tem sentido para o participante, isto é, o tema a ser estudado está diretamente ligado às suas necessidades imediatas e ao seu interesse pessoal ou profissional e, por isso, envolve-se totalmente, tanto seu pensamento como seus sentimentos. Os estímulos organizados pelo educador são externos, mas a motivação pela descoberta é interna, desse modo, a pessoa torna-se responsável por sua própria aprendizagem.

No planejamento de uma solução educacional, há a organização de princípios didáticos e de comunicação, fundamentados na concepção educacional e filosófica da instituição, de maneira a criar um ambiente plural e multidimensional, que facilite e estimule a aprendizagem dos participantes.

As estratégias e metodologias selecionadas procuram favorecer a construção de estruturas do pensamento, pois é com o uso pleno da capacidade reflexiva que a pessoa passa permanentemente a questionar, posicionar-se, isto é, pensar por si e atuar criativamente na busca da auto-realização e do desenvolvimento pessoal e profissional.

A seguir, princípios didáticos e recomendações metodológicas para a atuação do educador:

## **Em relação ao processo de raciocínio**

No processo educacional, o educador dispõe, basicamente, de três enfoques para a apresentação de conteúdos selecionados para o desenvolvimento das competências formuladas, de forma que haja construção de conceitos, princípios, fatos, proposição e teorias. Esses serão trabalhados com atividades que promovam a utilização de esquemas cognitivos.

**ENFOQUE DEDUTIVO** – O educador expõe o conceito, faz uma exposição do assunto, explicando-o ponto por ponto e, em seguida, apresenta exemplos, particularizando as idéias gerais. E o processo pelo qual, com base em uma ou mais premissas (regras, princípios), chega-se a uma conclusão em virtude da correta aplicação das regras.

**ENFOQUE INDUTIVO** – O educador apresenta um exemplo (estudo de caso, ilustração, dados, situações reais ou fictícias etc.) e, a partir dele, as idéias vão sendo exploradas até chegar aos conceitos. É o processo pelo qual se estabelece uma verdade universal (generalização) a partir de dados singulares. A elaboração dos conceitos é feita pelos participantes no processo de operação com os dados apresentados em uma determinada situação.

**ENFOQUE REFLEXIVO/CRIADOR** – O educador apresenta o problema ou uma questão-chave e todas as decisões para resolvê-lo cabem ao grupo que, utilizando métodos e técnicas do pensar crí-

tico e criativo, descobre as relações essenciais do tema e as alternativas de solução e de aplicação. Com a intensa atividade intelectual (pensar crítico e criativo), os participantes compreendem os conceitos e ampliam sua interpretação da realidade.

O educador pode escolher um dos enfoques, de acordo com a competência a ser desenvolvida, mas terá sempre o cuidado de variar as formas de apresentação, de modo a abranger mais de um estilo de aprender dos participantes.

O educador seleciona as técnicas mais adequadas a cada situação. Sua atuação na aplicação do enfoque deve ser discreta, motivadora e indireta, de tal forma, que provoque nos participantes suficiente liberdade, para que estes confiem em seu processo gerador de idéias. Deve, também, promover um ambiente de aprendizagem ágil e agradável, para que as atividades sejam interessantes e dinâmicas.

### **Em relação ao significado das habilidades cognitivas**

É necessário que o educador conheça o significado de algumas habilidades de pensamento mais utilizadas no dia-a-dia do profissional, que serão desenvolvidas no processo de aprendizagem, descritas a seguir:

**OBSERVAÇÃO** – Observar envolve a capacidade de focalizar dados e informações, mediante a atenção seletiva. Traz em si a idéia de procurar, notar, perceber de forma intencional e sistemática (a observação assistemática não tem objetivo definido). Ao observar, pode-se concentrar em questões gerais ou específicas, dependendo do objetivo.

Um hábito a ser cultivado no ato da observação é o de anotar os pontos importantes observados, evitando-se confiar apenas na memória.

**COMPREENSÃO** – Domínio de informações. Compreender é o primeiro passo para se apropriar e construir o conhecimento, associando-o a outros existentes.

**ARGUMENTAÇÃO** – Argumentar é relacionar uma série de fatos que comprovam o posicionamento. Quando se assume determinada posição é necessário provar o que se afirma ou se nega; assim, também, exige-se das outras pessoas que comprovem suas afirmações, para que se aceite o que dizem, para se aderir à sua posição ou simplesmente para se contestar. Um argumento apresenta uma relação coerente das premissas com a conclusão.

**CLASSIFICAÇÃO** – Classificar é uma forma de organizar dados e informações de acordo com critérios ou objetivos. Esse é outro processo mental usado constantemente, por exemplo, ao ordenar logicamente as idéias para sistematizá-las e expô-las. A classificação é usada, também, para separar objetos, fatos ou situações, segundo princípio ou critério estabelecido a priori.

**COMPARAÇÃO** – Comparar é focalizar diferenças e semelhanças. Pode-se fazer uma comparação mais simples ou mais complexa, dependendo do objetivo e da capacidade para observar e generalizar diferenças e semelhanças decisivas. Pela comparação, identifi-

cam-se idéias concordantes, equivalentes ou opostas, contribuindo para que se façam avaliações adequadas.

**SELEÇÃO** – Selecionar é optar entre várias alternativas, seguindo um determinado critério. Envolve outras operações mentais.

**INTERPRETAÇÃO** – A interpretação refere-se a generalizações ou a particularidades que podem ser feitas a partir de descrições, observações e estudos. Interpretam-se gráficos, relatórios, figuras, textos, cenários, conceitos, fatos ou teorias. Deve-se ter presente que inferências subjetivas podem causar deformações na interpretação, assim, sempre que se desejar uma interpretação confiável deve-se confirmá-la com evidências e dados fundamentados.

**CRÍTICA** – Criticar é posicionar-se conforme determinados valores que estão implícitos na maneira que cada pessoa tem de interpretar o mundo, com um determinado padrão de escolha. Na crítica, estão envolvidos julgamentos, análises e avaliações que, para terem valor, devem estar bem fundamentados.

**ANÁLISE** – Na análise, decompõe-se o todo em suas partes constitutivas, para melhor compreendê-lo, de acordo com princípios, referenciais ou objetivos que se tenham em vista. Analisa-se desde objetos concretos até símbolos, idéias e situações. Os resultados das análises, utilizados em diagnósticos e conclusões, servem para apoiar o processo decisório.

**ORDENAÇÃO** – Significa colocar em uma determinada ordem, em função de critérios pré-estabelecidos, objetos, dados e informações a partir de critérios, visando à resolução de um problema, à facilitação de uma tarefa ou à melhor tomada de decisão.

**DISCERNIMENTO** – O discernimento é uma importante habilidade de pensamento, pois permite às pessoas um raciocínio perspicaz no tratamento de situações novas e desconhecidas. Para desenvolver essa capacidade, é necessária a aplicação do critério triádico: codificação seletiva (separar a informação relevante da irrelevante); integração seletiva (integrar em um todo coerente e significativo a informação relevante previamente selecionada, isto é, contextualizá-la; comparação seletiva (associar a informação recentemente obtida com experiências e conhecimentos prévios para chegar a conclusões. A necessidade de utilizar o discernimento pode acontecer em diversos momentos, como situações empresariais legais, contratuais, questões com pessoal, de produção etc.

No discernimento, além de várias operações de pensamento, como inferir relações, comparar e combinar idéias, entram também a perspicácia e a intuição.

**FORMULAÇÃO DE HIPÓTESES** – Hipótese é um enunciado resultante de uma série articulada de proposições.

Toda hipótese se constitui em uma suposição admissível ou uma teoria provável. Envolve operações mentais como análise, crítica e seleção.

## **Em relação à seleção de estratégias**

A partir da descrição das competências, selecionam-se as estratégias educacionais.

Constituem pontos essenciais:

- Utilizar diferentes estratégias: cognitivas, que possibilitem a comparação, a organização etc.; metacognitivas, que promovam a tomada de consciência do participante sobre seus próprios processos cognitivos; matemagênicas, que são processos e meios que ajudam a gerar a aprendizagem, que estimulam a reflexão do participante, como mapas, modelos analógicos, organizadores prévios, resumos e tratamento da linguagem.
- Estimular a realização de experiências de aprendizagem que exijam maior complexidade e elaboração, tais como crítica ou julgamento de princípios ou teorias, análise e produção de novos conhecimentos;
- Buscar continuamente o desenvolvimento de processos mentais superiores (argumentação, comparação, classificação, interpretação, levantamento de hipóteses etc.).
- Apresentar estratégias para que o participante organize a realidade que vai sendo construída na relação com o meio.

## **CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS SOBRE A DIMENSÃO SABER SER / SABER CONVIVER – PENSAMENTO CRIATIVO**

### **Objetivo do trabalho com a dimensão saber ser/conviver**

Estimular o conhecimento e o desenvolvimento das potencialida-

des individuais – de ser pessoa, de conviver e, principalmente, de ser criativo – por meio do autoconhecimento e da capacidade de interação com o grupo.

Desenvolver a consciência individual e social é mais que um objetivo parcial trata-se de fortalecer a reflexão, a metacognição, ao tempo de buscar sentido nas metas sociais e de auto-realização.

### **Significado da dimensão saber ser/conviver**

Essa dimensão trabalha com conceitos de interdependência e inter-relacionamento entre os seres. Envolve o aprofundamento dos conhecimentos sobre a teia de relações ecológicas, sociais, políticas, profissionais, mercadológicas, de comunicação, culturais, afetivas, que demonstram a total interdependência entre os seres vivos, entre si e o seu ambiente.

O desenvolvimento da dimensão **ser** envolve todas as atividades que tenham significado para o sujeito, que lhe despertam atenção, envolvendo seus sentimentos e emoções. Nessa dimensão, incluem-se as atitudes e as percepções que o indivíduo tem sobre si mesmo e sobre os outros e sua capacidade de **conviver** em seus vários ambientes: familiar, profissional e social.

Aprender a viver juntos envolve as relações das pessoas entre si, o que resulta em sinergia, em um ambiente de aprendizagem que prepara as pessoas para resolução de conflitos, para a descoberta progressiva do outro, respeitando seu desenvolvimento e participando de projetos comuns.

A grande contribuição da educação empreendedora deverá ser

para o desenvolvimento total, pleno, da pessoa – espírito, mente, corpo, inteligência, sentido estético, espiritualidade, sensibilidade, responsabilidade pessoal. Todo e qualquer ser humano deve ser preparado para pensar com autonomia e para ser crítico o suficiente, ser capaz de elaborar seu próprio juízo de valor e poder tomar decisões nas mais diversas circunstâncias da vida, tanto no plano individual como no coletivo.

## **Recomendações metodológicas para a atuação do educador na dimensão saber ser/conviver**

A seguir, são apresentados alguns aspectos do processo de desenvolvimento da dimensão **ser/conviver**, resumidos em autoconceito, incentivo ao pensar criativo e ao desenvolvimento de dinâmicas de grupo.

### **Autoconceito**

Aprender a ser está relacionado ao desenvolvimento integral do ser humano e inclui múltiplos aspectos da personalidade, que vão desde a riqueza e complexidade dos processos intelectivos e estilos cognitivos aos modos de agir e criar baseados em valores, ideais e metas de vida, pessoais e profissionais. O conceito que uma pessoa tem de si reflete-se na formação de descrições, inferências, juízos e sentimentos que demonstra sobre os outros e sobre si mesma.

Alguns indicadores, como iniciativa, autoconfiança, proposições de novas alternativas, capacidade de enfrentar desafios e adversidades, de lidar com mudanças, de questionar idéias diferentes das

suas, de ter referenciais próprios, demonstram a autoestima. A cada dia, surgem situações, para o empresário, que exigem soluções novas e somente um profissional autoconfiante pode enfrentar uma realidade sem fatos preestabelecidos e de profundas incertezas.

### Procedimentos do educador em relação ao desenvolvimento do autoconceito

- Propiciar o desenvolvimento da proatividade – responsabilidade de decidir e agir de forma consciente, independente de circunstâncias inibidoras;
- Propiciar o desenvolvimento de atitudes no contato com o outro: flexibilidade, simplicidade, tolerância, coerência, prestatividade, interação, colaboração, compartilhamento, imparcialidade, solidariedade;
- Propiciar o desenvolvimento de atitudes empreendedoras: independência e autoconfiança, iniciativa, persistência, comprometimento, exigência de qualidade e eficiência; e de hábitos de planejar e estabelecer metas, buscar oportunidades e informações e estabelecer rede de contatos;
- Propiciar o desenvolvimento de atitudes voltadas para a eficiência pessoal: objetividade, flexibilidade, prioridade, comunicação, autonomia, liderança, integridade, responsabilidade, honestidade;
- Propiciar o desenvolvimento de atitudes voltadas para a eficácia pessoal: saber, saber ser, conviver e saber fazer;
- Propiciar o desenvolvimento de atitudes orientadas para pú-

blico externo: orientação pelo ponto de vista do outro, busca de soluções inovadoras, sustentação de parcerias, negociação, sinergização, predisposição para ouvir o outro, utilização da força tecnológica, estímulo ao diálogo;

- Propiciar o desenvolvimento de atitudes orientadas para ética universal, ou metanecessidades que, segundo Maslow, são realização espiritual, justiça, paz, harmonia consigo e com os outros e qualidade ambiental;
- Favorecer o desenvolvimento do autoconceito positivo e da satisfação pessoal no ato de aprender, educando para o êxito;
- Incentivar os participantes a se avaliarem em relação às próprias competências;
- Incentivar o desenvolvimento da capacidade de autoconhecimento e da autocrítica. Lembrar que o autoconhecimento de cada um aumenta a produtividade e a auto-estima da empresa;
- Utilizar estratégias de solução de problemas, pois, a aprendizagem implícita nessa metodologia e a utilização da solução encontrada em ambientes corporativos amplia a capacidade de enfrentar situações difíceis e melhora o autoconceito;
- Respeitar a individualidade dos participantes, utilizando somente técnicas e métodos que contribuam para valorizar o autoconceito e, de forma alguma, contribuir para que qualquer pessoa tenha uma visão negativa de si mesmo.

## **Pensar Criativo**

Segundo Lipman (1995), o pensar criativo compreende a imagina-

ção e a produção de um pensar próprio e original. Esse pensar é possibilitado pelo estímulo da comunicação simbólica não racional, com o auxílio de fábulas, mitos, parábolas, lendas, imagens, músicas, projeções, jogos, poemas, imaginação prospectiva, paradoxos, pensamento simbólico, analógico e metafórico, e essas mesmas estratégias são as utilizadas para o desenvolvimento de atitudes e valores.

As atitudes criativas são paulatinamente desenvolvidas, mediante o exercício da fluência de idéias; do incentivo ao cultivo sistemático do pensamento divergente e inovador; incrementando a flexibilidade mental que possibilita a visão e a compreensão do objeto em estudo sob novos ângulos, rompendo a rotina, gerando idéias não convencionais e ampliando a percepção sobre a realidade.

Estimular o pensamento criativo não significa ensinar criatividade como se fosse uma nova disciplina, mas, sim, possibilitar uma vivência que apresenta tripla dimensão. O processo criativo necessita de um cérebro altamente integrado à ação, que tem início com operações mentais racionais como especificar o problema, coletar dados, pesquisar, observar, comparar. No segundo momento, deixa-se a mente vagar, desligando o pensamento racional, mediante artifícios que produzem relaxamento, bem-estar e harmonia consigo próprio. Nesse momento, dá-se o *insight* e novamente é necessária a utilização do racional para registrar avaliar e pôr em prática a nova idéia.

No processo de formação integral do empreendedor, a capacidade criativa precisa ser exercitada cada vez mais, de forma que

cada pessoa possa criar uma nova realidade com significados que não havia percebido e possa crescer com a experiência. A interação do potencial individual com um ambiente de aprendizagem favorável propicia condições para a expressão criativa das idéias. Portanto, devem ser oferecidas aos participantes oportunidades para construir e expor seus posicionamentos pessoais. Dessa forma, cada participante será incentivado a transformar as informações, mediante a utilização do seu potencial cognitivo e criativo, gerando representações novas da realidade.

### Procedimentos do educador em relação ao desenvolvimento da criatividade

Considerando que muitos dos bloqueios para um pensar e um viver criativo originam-se em uma auto-estima fragmentada, em uma falta de percepção clara sobre a visão pessoal do mundo é importante:

- Estimular a busca da harmonização entre as diferentes dimensões do potencial individual;
- Estimular o rompimento dos limites, as estratégias de fracasso que impedem a descoberta e o uso de todo potencial individual.
- Estimular a busca do autoconhecimento, o estabelecimento de metas pessoais e profissionais de forma a assumir de maneira consciente o papel e a contribuição significativa à sociedade e ao mundo.
- Estimular a criatividade integral, isto é, viver com criatividade, agindo de maneira criativa, nas relações consigo próprio, com os outros e com o trabalho.
- Construir clima propício à criatividade, proporcionando:

- confiança e abertura (ambiente emocional que inspire confiança e segurança);
- tempo para pensar e elaborar novas idéias;
- liberdade: autonomia para definir estratégias de trabalho. Acesso à informação;
- alegria e humor;
- resolução de conflitos em clima de abertura e tolerância a posicionamentos contrários; e
- intercâmbio de idéias, experiências e informações.

Combatendo:

- medo de correr riscos;
- medo da mudança, de usar a imaginação;
- depreciação da intuição e do subjetivo;
- auto-estima deficiente;
- desrespeito à diversidade (idéias, opiniões, posicionamentos etc.);
- hiperatividade, ausência de tempo para reflexão, para interiorização, para a busca de um sentido para as ações; e
- relações baseadas em normas que não possibilitam mudanças.

## **Aprender a conviver/ Dinâmica Grupal**

O processo de crescimento psicológico e tomada de consciência da subjetividade é um fenômeno cultural que se dá na interação grupal. A própria sociedade é constituída por um sistema de interações de grupos.

O trabalho cooperativo entre grupos de participantes destina-

se a promover a troca de informações, de forma que haja uma negociação de idéias, baseada no conhecimento dos pontos de vista dos outros e na própria perspectiva, abrindo a possibilidade a novas interpretações e a novos contributos para o tema em estudo. Cooperar significa buscar um objetivo comum ao mesmo tempo em que se coordenam as próprias perspectivas com as perspectivas dos outros, numa perspectiva de intercâmbio. Um efeito importante na aprendizagem cooperativa é, precisamente, o de possibilitar o desenvolvimento de competências de colaboração, cada vez mais decisivas na sociedade atual.

O grupo é um campo sinérgico onde ocorrem fenômenos de interação específicos como atração, coesão e empatia.

Nos grupos, de uma maneira geral, existem três componentes básicos: valores (que dão sentido) e significações (símbolos, signos que regulam a ação); objetivos comuns (caráter cognitivo) e normas e estratégias de trabalho (caráter operacional).

### Procedimentos do educador em relação ao desenvolvimento do aprender a conviver

- Ouvir a maioria nas atividades com todo o grupo, estimulando a participação dos participantes silenciosos ou mais lentos e respeitando as características individuais;
- Estimular a cooperação, as parcerias e o compartilhamento de descobertas;
- Promover a liderança e responsabilidades partilhadas, a interdependência positiva entre os membros do grupo;

- Estimular a regulação interna dos ritmos e estilos de aprendizagem e o desenvolvimento do pensamento crítico, mediante a fusão de idéias, opiniões, teorias ou conclusões; e
- Preparar um clima propício às atitudes que favoreçam um bom ambiente social: respeito, gentileza, lealdade, amizade, participação e receptividade.

## CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS SOBRE A DIMENSÃO SABER FAZER – PENSAMENTO DE OPERACIONALIZAÇÃO

### **Objetivo do trabalho com a dimensão saber fazer**

Estimular a aplicação do conhecimento, habilidades e destrezas em uma prática projetada refletida e consciente, para a concretização do processo de atendimento das necessidades individuais, profissionais e societárias.

### **Significado da dimensão saber fazer**

Aprender a fazer é de capital importância para o desempenho das pessoas em seu meio social e profissional, principalmente para a área empresarial em que o participante aprende para transformar o conhecimento em prática na sua empresa. Trata-se de educar para o êxito, pois a ação pessoal se desenvolve em etapas graduais e consecutivas desde os processos mentais até a elaboração mais complexa de transposição e aplicação do aprendido por meio do pensamento produtivo.

Aprender a fazer refere-se à aplicação do conhecimento na re-

alidade, por meio de capacidades, habilidades e destrezas. É o momento de transpor o conhecimento na vida cotidiana, aplicando para seu autodesenvolvimento e evolução de sua empresa. A operacionalização e o pragmatismo são a expressão dos conhecimentos, contrapondo-se a dissociação teoria x prática.

A forma de o sujeito agir demonstra sua interação com o ambiente que o rodeia.

A aprendizagem se manifesta quando a pessoa produz alguma mudança nas suas ações, desenvolve habilidades e atitudes. A ação é decorrente de um processo de pensamento que se projeta na realidade vivida e a realidade não se transforma somente com intenções, mas, fundamentalmente, com decisões, compromissos e ações.

A ação pode ser considerada como um ato ou uma série de atos operacionais destinados a produzir determinados efeitos. E o saber fazer e a habilidade da pessoa de usar, em situações específicas, seus conhecimentos, que tanto podem ser da área operacional (técnicos), da área atitudinal (relacionados a ser/conviver) ou relacionados a área cognitiva (saber conhecer). Como o cérebro funciona de forma integrada, o mais comum é que na aplicação, em determinada situação, o indivíduo mobiliza os conhecimentos cognitivos e atitudinais, demonstrando suas competências.

Essas habilidades são desenvolvidas, principalmente, mediante a aplicação de regras e procedimentos em situações práticas, conectando o conhecimento com a realidade. A aplicação do conhecimento em simulações ou situações reais transcende a informação recebida, visto que a pessoa acrescenta seu conhecimento tácito

para selecionar as estratégias mais adequadas ao momento.

A prática é a atividade central do programa Educação Empreendedora, pois objetiva a aplicação dos processos estudados. É apresentada a partir de situações concretas, de exercitação e aplicação. As situações práticas devem estimular o desenvolvimento de competências para situações que se apresentam na vida pessoal, profissional e social.

### **Princípios didáticos e recomendações metodológicas para a atuação do educador na aplicação da metodologia do aprender a fazer**

- Incentivar a capacidade empreendedora, a organização das rotinas diárias, a apresentação de projetos, a solução de conflitos, a resolução de problemas e o uso da informação para tomada de decisões;
- Lembrar que as habilidades para a aplicação do conhecimento se desenvolvem com a prática e que os participantes devem ser estimulados a desenvolvê-las;
- Envolver o participante no seu processo de aprendizagem, de forma que ele aprenda a fazer fazendo;
- Adotar uma postura assertiva, favorecendo o clima de confiança e receptividade entre os participantes;
- Fazer o grupo sentir que suas contribuições são importantes e apreciadas;
- Encorajar os participantes à ação, pois o ambiente de laboratório incentiva as pessoas a assumirem riscos e a tomarem decisões;

- Favorecer a solução de problemas relacionados à realidade do grupo e prover espaços para discussões e partilha de experiências num modelo democrático.

Em um ambiente de aprendizagem, existem diferentes formas desenvolver competências de aplicação como: estudo de caso, simulação de situações, experiências vicárias (desenvolvimento de uma atividade em situações aproximadas do real), jogos de representação de papéis, simulações no computador, problemas que envolvam tomada de decisões e utilização de metodologias participativas.

As metodologias participativas estão fundamentadas na participação ativa do grupo que constrói sua aprendizagem e desenvolvimento a partir de uma experiência vivenciada e do comprometimento com mudanças de toda a ordem. São consideradas metodologias participativas os jogos, as dinâmicas, os exercícios estruturados, que possibilitam aplicar o aprendido e desenvolver competências em um ambiente descontraído, de liberdade e de criatividade.

Aplicar as metodologias participativas a um grupo pode proporcionar-lhes uma experiência integradora das diversas dimensões do ser humano:

Na dimensão CONHECER

- Tornar realidade a aprendizagem significativa e o metaconhecimento sobre seus processos, pois os estímulos são transformados em atividades conscientes;
- Testar hipóteses, considerando variáveis, prioridades, alterna-

tivas, possibilidades, causas e conseqüências;

- Aprimorar a capacidade de processamento, ordenação e elaboração da informação, pois trabalha e exercita seus circuitos mentais;
- Desenvolver as habilidades de comunicação; e
- Desenvolver a capacidade crítica ao analisar e avaliar.

Na dimensão SER

- Favorecer a compreensão da integridade do ser;
- Propiciar o sentimento de auto-estima e de realização por sentir-se um participante valioso do grupo;
- Potencializar a flexibilidade, a fluidez, a originalidade, a espontaneidade, a sensibilidade, condições essenciais para o pensamento criativo; e
- Potencializar a manifestação e os posicionamentos próprios.

Na dimensão CONVIVER

- Favorecer a comunicação com o grupo e o trabalho em equipe;
- Desenvolver atitudes de respeito ao posicionamento dos demais;
- Desenvolver o sentimento de pertencer a um grupo; e
- Desenvolver atitudes de articulação, liderança, negociação, mobilização, colaboração, convivência, solidariedade, justiça e democracia.

Na dimensão FAZER

- Facilitar a passagem da idéia para a ação;
- Adquirir o hábito de prever possíveis futuros;

- Aprender por meio de sua própria experiência; e
- Desenvolver a autodisciplina na execução das tarefas.

## CONSIDERAÇÕES DIDÁTICAS COMUNS AO DESENVOLVIMENTO DAS TRÊS DIMENSÕES DO SER HUMANO

### **Em relação ao planejamento das soluções educacionais, envolvendo o desenvolvimento de competências.**

Constituem pontos essenciais:

- Programar previamente as competências de natureza cognitiva, atitudinal e de aplicação;
- Determinar com clareza os processos de interatividade e as estratégias, de forma a tornar o processo educacional interessante e original;
- Estimular e organizar o tempo disponível para que os participantes utilizem-no de forma mais produtiva, mantendo sempre um ritmo dinâmico; e
- Promover correlação entre os novos conhecimentos e os conhecimentos anteriores.

### **Em relação à realidade dos participantes**

O que deve ser considerado:

- Introduzir os temas com exemplos práticos relacionados com a experiência prévia dos participantes (do concreto para o abstrato; do conhecido para o desconhecido; do simples para o complexo);

- Utilizar aplicações concretas e práticas (experiências vicariais), que dêem significado à aprendizagem e que preparem os participantes para experiências reais no mundo dos negócios.

### **Em relação à contextualização e significância**

O que deve ser considerado:

- Contextualizar os temas, de forma a facilitar a compreensão do todo e de como eles se relacionam com os outros assuntos;
- Contextualizar os temas, dando-lhes significado, de acordo com os diferentes públicos;
- Estimular a curiosidade pelo assunto e pela descoberta de soluções, de princípios e de conceitos pelos participantes;
- Problematizar, o que consiste em despertar inquietudes, tensão interna, propondo situações problemáticas, interrogações ou questões sobre as quais não se havia pensado antes, para despertar o desejo de buscar e de conhecer as respostas. Problematizar envolve despertar a curiosidade intelectual (cognição), motivar (atitude) e buscar alternativas (aplicação).

### **Em relação à diversificação**

O que deve ser considerado:

- Variar a apresentação dos temas e a aplicação de técnicas, utilizando jogos, dramatizações, experiências vicariais etc;
- Utilizar atividades diversificadas como encontros, pesquisas em bibliotecas etc. As pessoas não aprendem de modo linear.
- Estar sempre atento, também, em relação aos diferentes am-

bientes e aos diferentes públicos, às suas características e necessidades específicas.

## **Em relação ao ambiente de aprendizagem**

O que deve ser considerado, na execução da solução educacional:

- Aplicar categorias de interação verbal relacionadas com a ação indireta do educador, como por exemplo, aceitar a manifestação de sentimentos, utilizar as idéias dos participantes, elogiar, questionar, identificar e chamar os participantes pelo nome;
- Adequar a linguagem, os conteúdos, os exemplos, os meios e as estratégias educacionais às características do público, considerando o meio e a região em que vive;
- Desenvolver habilidades docentes necessárias para transformar o modo expositivo ou tradicional por alternativas que estimulem a descoberta dos princípios essenciais pelos participantes e que desenvolvam as competências necessárias;
- Proporcionar o entendimento dos participantes sobre o contexto em que o tema a ser estudado está inserido. Trata-se de dar significado, não somente contextualizando, mas, verificando as relações entre os vários fenômenos envolvidos, percebendo como eles se modificam ou como podem ser explicados de outra maneira;
- Apresentar explicações claras e concisas para evitar interpretações errôneas;
- Utilizar exemplos. Sugere-se mudar de exemplo quando esse não for suficientemente compreendido ou não for estimulante;

- Clarificar dúvidas, apresentando novas idéias, mantendo o foco no tema que se discute;
- Fazer perguntas abertas e divergentes, que estimulem o pensamento e despertem a curiosidade e a criatividade. As convergentes são perguntas que admitem apenas uma resposta certa.
- Ao formular perguntas difíceis, dirija-as ao grupo de maneira geral, para que todos tenham oportunidade de refletir sobre a questão;
- Estimular a participação, a reflexão e a geração de idéias claras e precisas;
- Infundir confiança, demonstrando acreditar no que está fazendo, pois seu entusiasmo torna-se contagioso;
- Tornar a aprendizagem motivadora para que o participante esteja envolvido (experiência concreta); veja e escute (observação reflexiva), crie idéias (experiência abstrata) e tome decisões (experimentação ativa);
- Utilizar suas próprias atitudes e procedimentos como estímulo para os participantes, como:
  - Movimentos – movimentar-se entre os participantes, posicionando-se ora do lado esquerdo, ora do lado direito, na frente ou atrás.
  - Gestos – a mensagem oral é mais efetiva se combinada com gestos expressivos.
  - Foco – focalizar o que deseja destacar (verbalmente, com gestos ou com gestos e palavras).
  - Pausas – a pausa é um recurso muito utilizado por conferencistas e serve para captar a atenção, demonstrar o

término de um segmento do assunto e início de outro, organizando unidades.

- Demonstrar humildade e sabedoria diante das respostas dos participantes. O educador deve estar disposto a ouvir e a respeitar pontos de vista dos participantes e a estar atento para corrigir e reorientar qualquer idéia que pareça inconsistente ou equivocada;
- Usar o humor para dar vida e interesse à aprendizagem, pois quando os participantes riem junto com o educador, demonstram seu interesse. É necessário desenvolver uma atitude positiva sobre o ato de pensar; e
- Promover a interatividade: educador/grupo, educador/participante, participante/participante, participante/material de estudo, participante/ meios tecnológicos, variando os estilos de interação.

### **Em relação à consolidação da aprendizagem**

- Recapitular os pontos principais, ao final de textos ou de capítulos, ligando-os à aprendizagem futura. Sumarização e recapitulação devem servir como repetição, reiteração e revisão do que foi comunicado. A preparação para o aprendizado subsequente é assegurada pela ligação do presente tema ao futuro, pela colocação dos organizadores prévios e pela criação de expectativas;
- Utilizar esquemas, resumos e gráficos; e
- Utilizar diferentes tipos de atividades que possam contribuir para desenvolver competências estimuladas durante o processo de aprendizagem.

## Em relação à individualização e estilos de aprendizagem

Cada pessoa constrói e reconstrói o significado dos acontecimentos, com base na interação das suas representações prévias e de seu estilo próprio de aprendizagem, que é a forma como recebe, processa e usa as informações. O estilo inclui aspectos cognitivos e de personalidade.

Cada pessoa é singular e viveu uma seqüência única de experiências, sua estrutura cognitiva própria faz com que a sua aprendizagem seja um ato pessoal, que sofre influências do ambiente externo.

Muitos autores tipificaram os vários estilos de aprendizagem.

Pode-se citar Kolb (1986), que mostrou que as pessoas diferem na sua predisposição para se envolverem em determinado tipo de atividade de aprendizagem. Identificou quatro estilos predominantes, de acordo com as atividades preferidas:

- Divergente – experiências concretas, reflexão e observação;
- Convergente – conceitos abstratos e experimentação ativa;
- Assimilador – reflexão e observação e abstração e conceitualização; e
- Acomodador – experimentação ativa e experiência concreta.

Richard M. Felder (2002) fundamentou-se nos tipos psicológicos de Jung para compor os estilos de aprendizagem. Jung constatou a existência de dois pares de abordagens opostas, ligadas à percepção das coisas – extroversão e introversão, sensação e intuição – e ao julgamento de fatos – pensamento e sentimento. A combinação de características de cada uma das dimensões resulta em 16 pos-

sibilidades. Cada tipo possui uma série de características e valores que oferecem um interessante ponto de partida para o estilo de aprendizagem e autoconhecimento.

Estilos de aprendizagem, segundo a Concepção integrada

Estilo Lógico/Racional

As pessoas que tem mais facilidade para atividades lógico/racionais apresentam:

- Gosto pela leitura, por livros, por números, por teorias;
- Domínio e gosto pelo desenvolvimento das operações mentais cognitivas (analisar, comparar, argumentar, classificar, interpretar etc);
- Interesse pela origem dos fatos, dos conhecimentos;
- Atenção seletiva para detalhes; e
- Espírito crítico e facilidade na comunicação.

As pessoas que tem predomínio das funções relacionadas ao hemisfério esquerdo têm seu estilo de aprender mais compatível com a forma dedutiva (a partir de regras e conceitos), com esquemas, com explicações do passo a passo, com argumentações racionais, com classificação, com explicações teóricas e sua preferência é por métodos algorítmicos para descobrir soluções.

Estilo Intuitivo

As pessoas que têm mais facilidade para atividades intuitivas, com predomínio das funções mentais correspondentes ao hemisfério

direito do cérebro, em seu estilo de aprender, apresentam predominantemente:

- Gosto pela visão do todo, global, holística e orientação espacial;
- Interesse maior por símbolos, sinais, rituais, religião e misticismo;
- Sensibilidade a cores, a sons, ao humor e ao riso;
- Poder de relaxamento, concentração;
- Habilidade para inter-relacionamentos;
- Gosto pela expressão artística e pelo estético; e
- Tendência para criatividade e imaginação;

Esses participantes sentem-se mais confortáveis em aprender em ambientes lúdicos, em que as relações interpessoais são valorizadas. Tendem a gostar e aprender mais facilmente com metáforas, analogias, ilustrações, fotos ou desenhos e outros recursos simbólicos. Seu estilo é mais compatível com o enfoque reflexivo/criador, apresentando preferência por mapas conceituais, por entender a idéia global (síncrese). Apreciam desafios que os estimulem a buscar novas formas de realizar as atividades e demonstram preferência por métodos heurísticos para descobrir soluções.

#### Estilo Motriz/Operacional

As pessoas que têm mais facilidade para atividades motrizes operacionais, com predomínio das funções da parte comum do cérebro apresentam:

- Gosto para liderar, iniciar, planejar, executar, coordenar atividades;
- Gosto por disciplina e organização;

- Eficiência em atividades psicomotoras;
- Gosto por atividades práticas;
- Interesse pelo funcionamento e pela utilização de máquinas e equipamentos; e
- Iniciativa e independência nas ações.

Esses participantes têm seu estilo de aprendizagem facilitado, predominantemente, com a utilização de atividades práticas ou com experiências próximas de uma situação concreta (enfoque indutivo, a partir de exemplos). Têm interesse por planejamentos, organização, administração; gostam de concretizar idéias, de chegar a resultados, de tarefas que exijam esforço, pioneirismo; gostam de se arriscar e terminar o que começam.

É importante saber que o estilo de aprendizagem não representa uma habilidade em si mesmo e, sim, o modo preferencial da pessoa usar suas habilidades e interessar-se por aprender. Os participantes não poderão ser rotulados pelo seu estilo predominante, o educador considerará que, num grupo, existem pessoas com estilos diferentes de aprendizagem para diversificar suas estratégias educacionais. Cada pessoa tem um estilo predominante, mas, é comum apresentar características dos outros estilos e não há estilos melhores ou piores, mas, apenas diferentes. Em uma situação de estudo, os participantes podem ser influenciados também pelas condições ambientais (luminosidade, temperatura, som); emocionais (responsabilidade, motivação); sociais (aprender sozinho ou em grupo) e físicas (visual, auditiva, cinestésica ou mista).

O participante pode alcançar melhor nível de desempenho quando o seu estilo é consonante com a forma de estudo, mas, também, existe um efeito positivo sobre seu desempenho, quando as situações são direcionadas para estilos variados, pois as pessoas sentem necessidade de serem desafiadas e experimentar certo desconforto intelectual e emocional para mobilizar seus conhecimentos de outras formas que não as usuais.

O que o educador deve saber em relação aos estilos de aprendizagem:

- Interagir com os participantes, utilizando mais de um estilo. Por exemplo, ser mais prático ou mais teórico, ou mais criativo.
- Incentivar o participante a observar-se para identificar seu estilo de aprender a aprender. É importante que cada pessoa conheça suas próprias preferências na construção do conhecimento. Combinar diferentes dinâmicas de trabalho que se relacionam a diversas preferências de aprendizagem, pois as pessoas apresentam estilos e formas diversas de aprendizagem e uma única forma de estimular os participantes para que as competências sejam desenvolvidas não vai atingir a todos da mesma maneira;
- O processo educacional deve ser organizado de maneira a favorecer a aprendizagem como sendo uma experiência pessoal;
- Adequar o ambiente de aprendizagem às características, interesses e necessidades do grupo, respeitando e dando liberdade aos estilos individuais de aprender (personalidade, formas de aprender etc.);

- Aceitar sugestões dos participantes, de forma a não tolher sua iniciativa e criatividade, tendo sempre presente que é importante que cheguem por seus próprios meios aos resultados esperados;
- Apresentar situações variadas, pois o participante precisa ser desafiado e experimentar certo desconforto intelectual, emocional e pragmático para desenvolver seu potencial; e
- Valorizar as competências mais evidentes dos participantes.

.....

**PARTE 4**

A vertical dotted line extending from the top of the page down to the level of the 'PARTE 4' text.A horizontal dotted line that starts on the left, rises to a peak, and then descends towards the right.

**CONSIDERAÇÕES SOBRE  
O SISTEMA DE AVALIAÇÃO**

A horizontal dotted line that starts on the left, descends to a trough, and then rises towards the right.

A visão educacional do SEBRAE está pautada em uma concepção do ser humano que o considera agente de seu desenvolvimento, com autonomia intelectual para aprender a saber, aprender a criar, aprender a ser/conviver e aprender a fazer. Com essa visão educacional, o processo de avaliação deve significar justamente a relação de interação entre pessoas que percebem a realidade e podem modificá-la e recriá-la constantemente, partilhando questionamentos e reflexões sobre a excelência da ação. A avaliação, nessa perspectiva, parte de duas premissas básicas: confiança na possibilidade do participante desenvolver competências, de acordo com suas necessidades e aspirações e crença na validade da participação do educador, mediante a discussão sobre os resultados da avaliação.

Concebe-se a avaliação, portanto, como um elemento integrante e regulador da prática educativa, que consiste em recolher informações, sistematicamente, comparar com os critérios ou referenciais formulados anteriormente e tomar decisões a respeito, de maneira a aperfeiçoar o processo educacional e proporcionar oportunidades para que o participante utilize os mecanismos necessários para desenvolver ou aprimorar as competências desejadas e necessárias.

Em linhas gerais, pode-se dizer que avaliar, no modelo SEBRAE, é mapear e diagnosticar o processo educacional: saber quais as dificuldades, quais os avanços e quais os aspectos que precisam ser aperfeiçoados, em relação:

- à solução educacional;
- ao impacto que a solução educacional propicia para o empreendedor e sua empresa;
- ao processo de aprendizagem dos participantes.

## A AVALIAÇÃO DA SOLUÇÃO EDUCACIONAL

A avaliação do processo que envolve a criação, produção e aplicação da solução educacional é realizada em quatro diferentes momentos:

- A avaliação diagnóstica, que identifica o público alvo e suas necessidades, antes de conceber a solução educacional.
- Durante o desenvolvimento da solução educacional, quando uma equipe multiprofissional analisa o programa passo-a-passo, verificando sua adequação ao perfil do público, o que inclui a concepção, a metodologia, a seleção das mídias, os procedimentos de recepção, a produção dos materiais de estudo, seu *design* e estética.
- Após a conclusão da produção da solução educacional, por meio da validação, que consiste na testagem da metodologia, dos procedimentos, das mídias e dos materiais, com um grupo-piloto de características semelhantes às do público-alvo. As informações obtidas permitem que se façam os reajustes necessários.
- O processo também é avaliado, quando da execução da solução educacional, em qualquer modalidade, presencial, semi-presencial ou a distância, a fim de verificar se a finalidade da solução educacional foi alcançada. Utiliza-se um questionário como instrumento para aferir a reação e o nível de satisfação dos participantes em relação ao ambiente de aprendizagem, à qualidade da interação do educador, ao design e estética dos materiais e à validade das competências desenvolvidas.

Por meio dessa avaliação, é possível aferir dados e informações sobre o que é preciso ser feito para aperfeiçoar o processo e o ambiente de aprendizagem.

## **A AVALIAÇÃO DE IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR E SUA EMPRESA**

A avaliação de impacto é realizada, por amostragem, com os egressos das soluções educacionais do SEBRAE e tem a finalidade de verificar, de forma quantitativa e/ou qualitativa, os efeitos da Solução Educacional para o empreendedor e sua empresa. É definido um período, após a conclusão da solução educacional, para entrar em contato com empresários e verificar se as competências desenvolvidas ou potencializadas estão sendo aplicadas para melhorar os processos da empresa e quais os resultados obtidos.

## **A AVALIAÇÃO RELACIONADA AO PROCESSO DE APRENDIZAGEM**

Compreende-se competência como a faculdade de mobilizar conhecimentos/ saberes, atitudes e habilidades/procedimentos para o desempenho satisfatório em diferentes situações de vida: pessoais, profissionais ou sociais. Nesse sentido, a aprendizagem significa a demonstração da autonomia individual em relação ao uso dos saberes institucionalmente constituídos para agir em situações previstas e não previstas, com rapidez, eficiência e efetividade, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e de trabalho.

A aprendizagem, como processo de desenvolvimento de competências, envolve ações mais amplas e flexíveis que a aprendizagem focada em objetivos. O participante deve aprender a mobilizar saberes de diferentes naturezas e não a reproduzir soluções-padrão. Como consequência, o propósito da avaliação consiste em permitir que participante e educador verifiquem o progresso no desenvolvimento das competências, mediante a auto-avaliação e resolução de problemas em situações novas, e tomem as medidas que se fizerem necessárias para alcançar a excelência.

A diferença básica no processo de avaliação, em uma abordagem focada no desenvolvimento de competências, da avaliação no sistema tradicional é que naquela há uma tolerância maior para expressão do estilo e do ritmo pessoal e temporal do participante, pois diferentes saberes são por eles mobilizados. Não se cerceiam as possibilidades de soluções advindas da aprendizagem pela descoberta e há lugar para a inovação e criatividade, com isso, o participante empreendedor adquire mais confiança em si mesmo, segurança, capacidade para enfrentar situações novas e autonomia para conduzir seus negócios.

## **As principais questões**

As principais questões a serem consideradas na avaliação da aprendizagem (desenvolvimento de competências ) dizem respeito:

- às finalidades da avaliação;
- aos princípios que precisam ser considerados para planejar uma avaliação no processo de desenvolvimento de competências;

- aos indicadores do desenvolvimento das competências;
- aos procedimentos e atitudes do educador; e
- aos instrumentos para realizar uma avaliação processual da aprendizagem.

### **Das finalidades da avaliação da aprendizagem:**

- Promover diagnóstico investigativo, dinâmico e contínuo para o aperfeiçoamento do processo educativo;
- Possibilitar um sistema de controle de qualidade, coletando dados para tomada de decisão, que assegurem a eficácia do processo;
- Contribuir para a formação continuada dos empreendedores, utilizando *feedback*, de forma que desenvolvam competências básicas nos aspectos cognitivos, procedimentais e atitudinais.

### **Dos princípios do processo avaliativo da aprendizagem :**

- Relação com a concepção educacional da instituição, com as competências e com a metodologia utilizada na solução educacional;
- Integração da aprendizagem do participante com a intervenção do educador em uma avaliação dinâmica que propicie o desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências;
- Contextualização das avaliações, com significado para o participante empreendedor;
- Concepção da avaliação como movimento e dinamização do processo de construção do conhecimento;
- Concepção da avaliação como sendo processual, dinâmica, participativa, problematizadora e reflexiva, favorecendo o desenvolvimento dos aspectos cognitivo, atitudinal e aplicativo;

- Concepção da avaliação como procedimento investigativo e reflexivo que serve como ponto de partida para o acompanhamento do processo de construção do conhecimento;
- Conhecimento preciso da finalidade da avaliação;
- Estabelecimento de critérios relacionados às finalidades e às competências;
- Favorecimento da negociação e da autonomia do participante no gerenciamento de seu aprendizado;
- Percepção de que atividades utilizadas para desenvolver uma determinada competência podem também favorecer o desenvolvimento de outras, que não estavam planejadas;
- Percepção de que as atividades que são válidas para desenvolver a competência, também são válidas para avaliá-la; e
- Uso diversificado de instrumentos e de modalidades de avaliação, incluindo a auto-avaliação.

### Dos Indicadores de desenvolvimento de competências:

A avaliação do desenvolvimento de competências busca verificar a capacidade do educando no enfrentamento de situações concretas, sendo que o foco não é apenas na tarefa, mas na mobilização e articulação dos saberes que o participante dispõe. Esses saberes se referem ao saber conhecer, saber ser /conviver e saber fazer relacionados a uma determinada situação e implicam desenvolvimento autônomo, assumir responsabilidades, demonstrar uma postura crítica e criativa. Assim, a avaliação assume o papel de auxiliar no próprio ato de aprender.

## Dos procedimentos do educador:

- Abrir espaço para o diálogo e a negociação, na busca de melhores caminhos para o desenvolvimento das competências;
- Propor avaliação mediadora, com estratégias adequadas ao perfil do grupo e de cada participante;
- Propiciar um clima agradável, de maneira que os participantes realizem a atividade de avaliação como um instrumento, mediante o qual podem expressar-se livremente, mostrando suas idéias e demonstrando suas competências;
- Estabelecer critérios, isto é, determinar as condições em que a competência será avaliada;
- Comunicar critérios que serão considerados em cada atividade de avaliação de forma clara;
- Aceitar soluções criativas e inovadoras do participante, valorizando os seus conhecimentos e suas estratégias metacognitivas;
- Verificar a utilidade, a viabilidade, a precisão e a ética na formulação das questões de avaliação do desenvolvimento das competências;
- Observar, registrar, analisar e interpretar, dar orientações por meio de informações precisas e bem elaboradas, para que estas auxiliem na aprendizagem (*dossier* individual do participante);
- Explicitar ao participante o que precisa ser feito, revisto, estudado, re-elaborado, alterado, aperfeiçoado ou ampliado para superar dificuldades no desenvolvimento das competências;
- Direcionar, a partir dos dados obtidos, a sua intervenção; e
- Investigar e avaliar a todo instante o seu trabalho, a sua ação educativa.

## Dos instrumentos para realizar a avaliação mediadora processual da aprendizagem

Os instrumentos são utilizados como meios para obtenção de informações sobre o andamento do processo de aprendizagem dos participantes. Recomenda-se, então, a utilização de uma variedade de instrumentos de avaliação adequados à diversidade e natureza das aprendizagens que se pretendem promover e que permitam apreciar a evolução dos participantes, evitando-se, no entanto, a utilização de questões no formato teste objetivo.

Sugestões de instrumentos:

### Observação

Um instrumento que pode ser utilizado é a **observação intencional e sistemática** da ação e verbalização dos participantes. Envolve a organização de dados e informações sobre as atitudes dos participantes em trabalhos e dinâmicas de grupo. Esses dados podem ser registrados no “*dossier* individual do participante”. O instrumento terá validade somente se for o ponto de partida para um *feedback* do educador, que explicita ao participante o que precisa ser aperfeiçoado para superar as dificuldades apresentadas naquela situação, e o participante, por sua vez, tem um momento para expressar seu posicionamento.

Nessa mesma linha, sugere-se, como atividade para o participante, a elaboração de um *portfólio*, ou histórico do curso. Os quais são instrumentos que congregam, de modo sistemático, to-

das as atividades realizadas pelo participante na busca pelo desenvolvimento da competência maior, que é gerenciar sua empresa com eficiência e eficácia. No *portfólio*, o empreendedor registra as situações para as quais precisa de determinadas competências, identificando as já desenvolvidas e as que deseja desenvolver, em cada um dos aspectos: de conhecimento, de atitude e de aplicação. O instrumento ajuda a organizar as idéias e a exercer uma visão crítica do próprio potencial e uma visão de futuro com o estabelecimento de suas metas.

A análise e utilização do *portfólio* oferecem oportunidades de avaliação para o educador e para o participante. O participante é o maior responsável por esse processo, pois deve produzir as evidências sobre suas qualificações e competências. O educador terá uma percepção de como cada participante, em particular, apreende e compreende as atividades que estão sendo desenvolvidas. Ambos, consultando o *portfólio* terão mais segurança para selecionar, na Matriz, a solução educacional mais adequada para aquele momento, dando seqüência ao processo de educação continuada.

### Auto-avaliação

Compreende-se a auto-avaliação como um momento, intencionalmente educacional e formativo, que valoriza a palavra dos participantes, reconhecendo-os como *expert* de sua própria realidade. Quanto mais o estudante confiar em seus próprios processos de avaliação, mais condição terá de ter autonomia e controle de sua aprendizagem.

A auto-avaliação é um processo qualitativo que promove mudança na cultura avaliativa e possibilita a formação de valores essenciais para o desenvolvimento pessoal. A auto-avaliação permite aos participantes uma tomada de consciência sobre seus conhecimentos, suas competências e atitudes, para refletir e redirecionar seus posicionamentos, visando o seu desenvolvimento e a busca da excelência.

Na auto-avaliação, podem ser utilizados diferentes instrumentos para coleta e análise dos dados e informações, de acordo com o tema e as competências trabalhadas.

#### Instrumentos contextualizados

As situações de avaliação da aprendizagem que utilizam estudo de caso, resolução de problema, desenvolvimento de projetos ou realização de planejamentos, além de contextualizar as situações para as quais os participantes necessitam desenvolver competências, possibilitam a interação de conhecimentos em diversas áreas, promovendo o estabelecimento das inter-relações entre elas, além de favorecer o desenvolvimento de habilidades e atitudes desejáveis para o empreendedor. Nesses instrumentos, em que é fundamental a faculdade de mobilizar conhecimentos, atitudes e habilidades de forma integrada e de aplicá-los a novas situações, os participantes desenvolvem habilidades e estratégias que lhes permitem construir, por si mesmos, novos conhecimentos.

Tendo em vista que a avaliação da aprendizagem é utilizada no sentido formativo de contribuir para a melhoria dos processos

educacionais, em busca da autonomia do participante, sua prática deve estar centrada em estratégias que permitam a análise e aperfeiçoamento constante dos seus processos e que possibilitem ao empreendedor demonstrar o uso inteligente do próprio potencial, ou seja, de suas competências.

O processo de avaliação, visto como subsídio para a tomada de decisões, é formativo, dinâmico e aberto, incide sobre ações e resultados realizados de forma participativa e procura constantemente melhorar a qualidade e a eficácia das ações educacionais empreendidas, em uma regulação de natureza sistêmica.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Concepção Integrada SEBRAE, que orienta os Referenciais Educacionais, fundamenta-se em premissas que ultrapassam conceitos das concepções de aprendizagem cognitivistas, humanistas e sócio/críticas, propondo um quadro mais amplo para educação empreendedora, que contempla as três dimensões: pensar crítico, pensar criativo e a aplicação de conhecimento.

Uma concepção integradora das múltiplas facetas do ser humano que se concretiza, periodicamente, por meio de atividades desenvolvidas nas soluções educacionais, que aumentam de complexidade e se inter-relacionam nos diversos momentos de aprendizagem de temas específicos. Destaca-se a importância e a valorização dos processos educacionais que estimulam o desenvolvimento do ser humano em todas as suas dimensões, de forma que ele possa contribuir com idéias valiosas para o mundo dos negócios e para o ambiente em que está inserido.

O propósito desses referenciais é oferecer aos educadores do SEBRAE, um direcionamento para que possibilitem, aos empreendedores, condições propícias ao aperfeiçoamento do desempenho em seus negócios. Para isso é enfatizada a utilização consciente de processos mentais lógico/racionais e do potencial criativo, mediante o desenvolvimento de competências e do favorecimento de um ambiente psicossocial adequado para o surgimento da cooperação e cordialidade. Em resumo, pretende-se despertar atitudes positivas para o ato de aprender a aprender, aprender a pensar, aprender a ser, aprender a conviver e aprender a fazer.

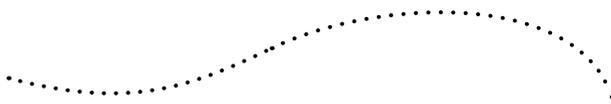
Os referenciais educacionais se apresentam como a primeira linha de um quadro que poderá ser traçado por muitos. Essa forma inicial poderá determinar, em essência, o rumo das atuações subseqüentes, no sentido de estabelecer uma caracterização dinâmica que promoverá o resultado da educação empreendedora realizada pelo SEBRAE. Esse documento representa uma orientação que pode originar outros documentos orientadores, até que o sistema possa atingir uma certa homeostase interna.

O que deve ser enfatizado é a necessidade de se manter a mente aberta a mudanças, descartando a crença na certeza e verdade absoluta que limita a percepção. Essa é a era da incerteza, vê-se que todas as teorias e percepções são relativas, pois estão ligadas às ideologias políticas, à descrição do universo físico, às religiões e às visões pessoais que podem mudar à luz de novas descobertas e conhecimentos da própria evolução humana.

Conclui-se, então, que, para a compreensão dos processos de aprendizagem, cada educador necessita primeiro trabalhar consigo mesmo. Explorar e desenvolver continuamente o pensar crítico e o pensar criativo, estar receptivo à intuição, à sensibilidade perceptiva, às emoções e significados que se atribuem aos fenômenos internos e externos, modificando sua prática de forma consciente e criativa.



# **GLOSSÁRIO**



## ALGORÍTMICA

Processo lógico/racional de resolução de problemas, formado por um conjunto predeterminado e bem definido de regras e processos destinados à solução de um problema.

## ATITUDE

Disposição interior que provoca um procedimento/ação.

## ATIVIDADES LÓGICO/RACIONAIS

Representam o processo ou código utilizado na construção e organização do conhecimento.

## AVALIAÇÃO DIAGNÓSTICA

Neste documento, a avaliação diagnóstica é utilizada como prognóstico sobre o perfil dos participantes, suas necessidades, capacidades, interesses e carências.

## CONHECIMENTO

Organização internalizada das informações por meio de estratégias cognitivas. É um deslocamento do saber posto para as estruturas representativas pessoais em um processo de decodificação e codificação, que envolve um sistema lógico de pensar, mas, inclui o pensar analógico, metafórico, intuitivo e sintético o que possibilita a transposição desses saberes para sua vida individual e profissional. A educação trata de transformar as informações em conhecimentos e transformar o conhecimento em sabedoria.

O conhecimento se caracteriza não somente pela quantidade de estímulos que contém, mas por sua relação particular com a experiência anterior de cada pessoa na situação de aprendizagem em que está envolvida.

O conhecimento é conceituado também como o conjunto de informações das quais o sujeito se apropria, acomodando-o em sua estrutura cognitiva.

### CONHECIMENTO EXPLÍCITO

Conhecimento que os indivíduos têm consciência e podem expressar, usando a linguagem ou outras formas de comunicação: visuais, sonoras etc.

### CONHECIMENTO TÁCITO

O conhecimento que o indivíduo constrói por meio da prática e da experiência. O conhecimento tácito é espontâneo, intuitivo, experimental.

### CONSTRUCTO CIENTÍFICO

Construção mental, geradora de teorias que ratificam, transformam ou inovam as práticas, dando consistência e racionalidade às constatações obtidas pelo trato científico.

### COOPERAÇÃO

Significa tentar alcançar um objetivo comum, ao mesmo tempo em que se coordenam as próprias perspectivas com as perspectivas

dos outros. Significa trabalhar em colaboração e partilhar idéias visando a resolução das questões individuais e/ou coletivas.

## EPISTEMOLOGIA

Estudo crítico dos princípios, hipóteses e resultados das ciências já constituídas, que visa a determinar os fundamentos lógicos, o valor e o alcance objetivo delas; teoria da ciência. Do grego, epistéme, “ciência”, + logia, “estudo”. Estudo dos fundamentos filosóficos do Conhecimento.

A palavra designa pesquisas de natureza diversa que procuram responder à questão: “O que é a ciência?”, colocando particularmente a questão das relações entre a ciência e as formas não científicas do saber.

## ESQUEMAS COGNITIVOS

São as estruturas mentais capazes de assimilar, reconhecer, interpretar e classificar os dados do ambiente – conhecimentos adquiridos.

## ESTILOS DE APRENDIZAGEM

Modo prioritário – analítico e global – que tem cada pessoa diante das atividades de aprendizagem: recordar, tomar informações, estudar, realizar tarefas. Padrões de adaptação típicos, próprios dos seres humanos, não são observados diretamente, mas inferidos mediante observação. Os estilos de aprendizagem relacionam-se a variações das condições educativas em que o participante aprende melhor e às diferenças da estrutura adap-

tativa do participante durante sua aprendizagem.

## ESTUDO AUTÔNOMO

O estudo autônomo ou auto-aprendizagem refere-se à competência para buscar as informações onde quer que elas estejam e, para isso, é necessário o domínio do acesso aos mais diversos meios de comunicação e a habilidade para construir o conhecimento utilizando as operações mentais como interpretação, análise, avaliação etc.

## ESTRATÉGIAS COGNITIVAS

As estratégias cognitivas são orientadas para a realização do processo cognitivo e ligadas à estrutura mental.

## ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM

São seqüências de procedimentos ou atividades selecionadas com o propósito de facilitar a construção da aprendizagem e o desenvolvimento de competências pelo participante.

## ESTRATÉGIAS METACOGNITIVAS

Estratégias metacognitivas podem ser consideradas como a tomada de consciência, por parte de quem aprende, dos próprios processos e estados cognitivos. A metacognição é a consciência dos processos mentais que são empregados em um processo de aprendizagem,

## FACULDADE

Palavra de origem latina: *facultas*, *facultatis*. Chegou até nós

pela via erudita. O termo significa facilidade, mas também significa possibilidade, poder, meio, força, virtude, propriedade, talento natural, capacidade, arte.

## FEEDBACK

Segundo Gregori (1988), feedback é um mecanismo de regulação, ajustamento, direcionamento de um sistema em relação a si e às mudanças do meio ambiente. A tradução literal – retroalimentação só é apropriada para computadores. O feedback pode ser de reforço, de correção: voluntário ou imposto; eficaz ou ineficaz; periódico ou casual.

## HABILIDADE

Característica pessoal que possibilita a ação eficiente do sujeito em situações pessoais, profissionais ou sociais.

Para Lipman, algumas habilidades cognitivas ou de pensamento, como o raciocínio, a investigação, a formação de conceitos ou a tradução são consideradas mais complexas, pois compõem grupos que envolvem várias outras habilidades e funcionam interligadamente no processo de pensar.

## HEURÍSTICA

Método que, de forma aleatória, conduz à descoberta, à invenção e à resolução de problemas. Procedimento didático pelo qual o participante é incentivado a descobrir por si mesmo as respostas ou a criar novas alternativas e possibilidades.

## HOLÍSTICO

Abordagem ampla e interconexa do universo, que considera o todo e suas inter-relações. Esse todo diversifica-se numa multiplicidade de partes que, por sua vez, são todos, que têm partes, que também são todos. A unidade fundamental está sempre presente porque cada todo – grande e pequeno, átomo, homem ou galáxia – está relacionado com todos os outros todos numa rede de relacionamentos inifinitamente complexa. A palavra hólós veio do grego e significa inteiro, composto.

## HOLONÔMICO

O paradigma holonômico fundamenta-se na presença do todo nas partes, na interdependência entre as partes que formam o todo. Karl Pribran, neurólogo, postula o seguinte:

“Nosso cérebro constrói a realidade interpretando frequências oriundas do domínio da realidade significante, primariamente arquetípica, que transcende o tempo e o espaço. O cérebro é um holograma interpretando o universo holográfico”.

## INFORMAÇÃO

No sentido literal significa “comunicar ou imprimir uma forma”. A informação consiste em um conjunto de dados, que podem ser a matéria prima para ser integrado e dominado pelo conhecimento, mas não significa compreensão ou conhecimento.

## INTELIGÊNCIA

De acordo com Celso Antunes (2001),

“Inteligência é a faculdade de entender, compreender, conhecer. Inteligência é também juízo, discernimento, capacidade de se adaptar, de conviver. Constitui potencial biopsicológico não especificamente humano, mas que em seres humanos assume dimensão inefável. É uma capacidade para resolver problemas e serve também para criar idéias ou produtos considerados válidos”.

“Capacidade de adaptação do organismo a uma situação nova”.  
(PIAGET, 1950)

“Inteligência não é uma faculdade unitária da mente, mas consiste em um conjunto de habilidades mentais que não só se manifestam de forma independente, mas, que se originam de diferentes regiões do cérebro”. (GARDNER, 1995)

Gardner define inteligência como um conjunto de competências que é autônomo das outras capacidades humanas; tem um núcleo base de operações de “processamento de informação”; tem uma história diferenciada de desenvolvimento (estádios de desenvolvimento por que todas as pessoas passam); tem raízes prováveis na evolução filogenética; e pode ser codificada num sistema de símbolos.

## METACONHECIMENTO

Conhecimento sobre o processo de raciocínio. É a capacidade de introspecção para conhecer o processo de construção do conhecimento, isto é, saber quais as etapas do raciocínio empregadas para desenvolver determinada competência ou resolver um problema.

## MÉTODO

A palavra método é de uma grande polivalência e se aplica a situações em que possa ser substituída por modo, forma, procedimento, tática, sistema, processo.

## METODOLOGIA

Metodologia, no seu sentido mais amplo, pode ser considerada como um processo que provê variedade de métodos, estratégias e teorias de aprendizagem. Esse conceito compreende:

Aplicação de princípios retirados de teorias de aprendizagem.

Atividades de aprendizagem ou estratégias educativas como exposição, demonstração, jogos, dramatizações etc.

Formas de interatividade educador/participante, participante/participante, participante /material de estudo, participante / meios tecnológicos etc.

Metodologia é uma forma racional, organizada e analítica de realizar uma tarefa. Metodologia didática é um marco conceitual e operativo que articula uma série de procedimentos com o objetivo de construir, de maneira eficiente, um modelo de aprendizagem.

## MULTIMÍDIA

Significado original em inglês: multimedia, meios múltiplos utilizados em combinação para apresentar uma mensagem. Tem também o significado de sistemas de hardware e software capazes de armazenar e apresentar qualquer forma de mensagem

por meio de informações digitalizadas.

## ONTOLOGIA

Parte da filosofia que trata do ser enquanto ser, isto é, do ser concebido como tendo uma natureza comum que é inerente a todos e a cada um dos seres:

De onto + logo.

## PENSAMENTO

Segundo David Bohm (1991) o pensamento é uma resposta ativa da memória, em cada fase da vida e, pela sua natureza, empenha-se, constantemente, em uma espécie de jogo com vários elementos envolvidos. As respostas emitidas podem ser de ordem intelectual, emocional, sensorial, muscular ou física. O pensamento e seu conteúdo integram uma totalidade essencialmente dinâmica, pois durante o processo podem ocorrer mudanças, mediante percepções criativas ou novas experiências. O fato de todo o conhecimento ser produzido, comunicado, transformado e aplicado no pensamento significa que ambos estão em permanente processo de construção.

## PENSAR

Para Lipman, pensar é o processo de descobrir ou fazer associações e disjunções e pensar criativamente é fazer associações novas e diferentes.

## PERCEPÇÃO

Fenômeno complexo, por meio do qual o mundo exterior é apreendido e interpretado como sendo ordenado em totalidades. O conhecimento não depende inteiramente das sensações.

“A sensação só se apresenta ao espírito de um modo altamente elaborado: sob a forma de construção mental. Os dados-sentidos – as sensações – são apenas materiais para a construção intelectual. A mente humana unifica esses dados, impõe unidade à multiplicidade, integra-os num todo e, dando-lhes significação, cria os “objetos”. Nessa redução da multiplicidade sensível à unidade – verdadeira criação do espírito – consiste justamente a percepção”. (MAGALHÃES-VILHENA, Pequeno Manual de Filosofia.)

## PRÁXIS

Ato, ou conjunto de atos que o ser humano realiza e que se traduzem em resultados ou produtos, materiais ou não materiais; portanto, são orientados por finalidades e culminam com resultados. A práxis é uma ação conseqüente de um processo de pensamento e ação, que se projeta na realidade e a transformação da teoria em ação.

## PROCESSOS MATEMAGÊNICOS

São atividades ativas de processamento da informação ou procedimentos que contribuem para estimular a reflexão do participante sobre o tema em estudo, como por exemplo, problematização, esquemas, resumos ou organizadores prévios/materiais

introdutórios que, segundo Ausubel (1988), são procedimentos que servem de subsunçores (conceitos relevantes já existentes na estrutura cognitiva) que facilitam a aprendizagem subsequente.

## RACIOCÍNIO

Atividade mental na qual, dado um conjunto de proposições, destas se tira uma proposição nova, em virtude da própria combinação e do encadeamento das proposições anteriores. Essa progressão do pensamento é puramente formal, no sentido de que não faz apelo à experiência; a sua validade repousa sobre a sua coerência interna.

## SABERES

Conjunto de conhecimentos compartilhados (intersubjetivos) socialmente legitimados. Os saberes são verdades sociais, relativas, intersubjetivas e transitórias.

## SÍNTESE

Processo que envolve a integração de elementos, até encontrar uma realidade superior. Na química significa que ao unir elementos mais simples, encontra-se um composto mais complexo, superior. Na filosofia, a síntese significa a integração de tendências que podem ser aparentemente contraditórias e se encontra uma resposta para a qual não se havia encontrado adequada formulação. Criar uma situação nova partindo do já existente. Integrar dois ou mais elementos para formar um novo conjunto.

## TÉCNICAS

As técnicas são modos de proceder valendo-se de passos e fases, devidamente organizados e sistematizados, para alcançar determinados objetivos.

## TRANSDISCIPLINARIDADE

Literalmente significa transcender a disciplinaridade, é o reconhecimento da interdependência de todos os aspectos da realidade. Significa reunir várias áreas do conhecimento humano em torno de uma axiomática comum ou princípios comuns subjacentes.



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



ANTUNES, Celso. *Trabalhando Habilidades: construindo idéias*. São Paulo: Scipione, 2001.

BOOG, Gustavo. *Manual de treinamento e desenvolvimento*. São Paulo: Makron Books, 1999.

BOHM, D. A ordem implícita e a ordem superimplícita. In Weber, R. (org) *Diálogos com cientistas e sábios: a busca da unidade*. São Paulo: Cultrix, 1991.

BOHM, D. e PEAT, F.D. *Ciência, Orden e Creatividad Las raíces creativas de la ciencia y la vida*. 2 ed. Barcelona: Kairós, 1998.

BRASIL. Ministério da Educação. *ENEM: documento básico 2000*. Brasília, 1999.

CARNOY, Martin. *Mundialização e Reforma na Educação: O que os planejadores devem saber*, Brasília, UNESCO Brasil, IIPPE, 2003.

COLEÇÃO Memória da Pedagogia: Jean Piaget. *O aprendizado do mundo. A educação na antigüidade*. Manuel da Costa Pinto (ed.). supl. esp. Rio de Janeiro: Ediouro, 2005

DEMO, Pedro. *Avaliação Qualitativa. Polêmicas do nosso tempo*. Campinas: Autores Associados, 1995.

DEPRESBITERIS, Lea; DEFFUNE, Deisi. Competências, Habilidades e Currículos de Educação Profissional Crônicas e Reflexões. São Paulo: SENAC, 2000.

DRUCKER, P. F. As Novas realidades: No governo e na política, na economia e nas empresas, na sociedade e na visão de mundo. São Paulo: Pioneira, 1989.

FELDER, Richard (2002). Home Page. Disponível em:  
<http://www2.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/RMF.html>

FLEURY, Afonso; FLEURY Maria Tereza Leme. Estratégias Empresarias e Formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira, 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FREIRE, P. Educação e Mudança. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

GARDNER, Howard. A Nova Ciência da Mente. São Paulo: EDUSP, 1995.

GREGORI, Waldemar de. Educação Comunitária. Anápolis: Anapolina, 1988.

GUÉDEZ, Víctor. Educación y proyecto histórico-pedagógico. Caracas: Kapelusz, 1987.

GUILFORD, J. P. *Creatividad y educación*. Buenos Aires: Paidós, 1991.

HAYDT, Regina Cazaux. *Avaliação do processo ensino-aprendizagem*. São Paulo: Ática, 1997.

HERNANDEZ, Fernando. *A organização do currículo por projetos de trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 1998.

HOFFMANN, Jussara. *Avaliação Mediadora - Uma Prática em Construção da Pré-Escola à Universidade*. Porto Alegre: Mediação, 1998.

HUNT, Trinidad. *Aprendendo a aprender*. Rio de Janeiro: Nova Era, 2000.

KASTIKA, Eduardo. *Desorganizacion creativa organizacion inovadora*. Buenos Aires: MACCHI, 1994.

KOLB, David, RUBLIN, Irwin e MCINTYRE, James. *Psicologia Organizacional Uma abordagem vivencial*. São Paulo: Ed Atlas, 1986.

LIPMAN, Mathew. *O pensar na educação*. Petrópolis: Vozes, 1995.  
LUCKESI, Cipriano Carlos. *Prática docente e avaliação*. Rio de Janeiro: ABT, 1990.

MEC/UNESCO. Educação um tesouro a descobrir. Jacques Delors (coord). São Paulo: Cortez, 1997.

MÉNDEZ, Zayra Sánchez. Aprendizaje y Cognición. San José: C.R UNED, 1995.

MOREIRA, A. e MASINI, Elsie Salzano. Aprendizagem significativa – A Teoria de David Ausubel. São Paulo: Editora Moraes, 1988.

MORETTO, V.P. Prova – um momento privilegiado de estudo, não um acerto de contas. 4.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

MORIN, Edgar. A cabeça bem-feita - Repensar a reforma reformar o pensamento. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MORIN, Edgar. Os sete saberes necessários à educação do futuro. São Paulo: Cortez, 2000.

MORIN, Edgar; CIURANA Emílio-Roger; MOTTA Raúl Domingo. Educar na era planetária. São Paulo: Cortez, 2000

NICOLESCU, Basarab e cols. Educação e transdisciplinaridade. Brasília: UNESCO, 2000.

PERRENOUD, Philippe. A prática reflexiva no ofício do professor profissionalização e razão pedagógica. Trad. Cláudia Schilling. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PERRENOUD, Philippe. 10 Novas competências para ensinar. Trad. Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

POZO, Juan Ignacio. A solução de problemas. Porto Alegre: Art-med, 1998.

PRADO, David. Orientación creativa del yo. Santiago: Universidad Santiago de Compostela, 1986.

RAMOS, Marise. A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez, 2001.

RABELO, Edmar Henrique. Avaliação: novos tempos, novas práticas. Petrópolis: Vozes, 1998.

ROGERS, Carl. Liberdade de aprender em nossa década. Trad. José Octavio de Aguiar Abreu. Porto Alegre: Artes Médicas, 1985.

SÁNCHEZ, Margarita A. de. Desarrollo de habilidades del pensamiento. México: ITESM, 1991.

SEBRAE. Estatuto social e atos legais. Brasília: SEBRAE, 2005.

SILVA, Sônia Ignácio. Valores em Educação. Petrópolis: Vozes, 1995.

SIMIONATO, Margareth F. Desmistificando Competências, paper, out/2003).[www.centrorefeducacional.com.br/desencomp.htm](http://www.centrorefeducacional.com.br/desencomp.htm)

TANGUY, Lucie; ROPÉ, Françoise. Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa. São Paulo: Papirus, 1997.  
UNESCO. Tendências da educação superior para o século XXI. Conferencia Mundial sobre Ensino Superior (Paris,1998). Brasília: UNESCO/CRUB, 1999.

WEIL, Pierre; D'AMBRÓSIO, Ubiratan; CREMA, Roberto. Rumo à nova transdisciplinaridade sistemas abertos de conhecimento. São Paulo: Summus, 1993.

WERTHEIN, Jorge; CUNHA, Celso. Fundamentos para uma nova educação. Brasília: UNESCO, 2000.

WICKERT, Maria Lucia Scarpini. Ativadores dos processos da inteligência em programas de especialização de profissionais. Tese do Master Internacional de Criatividade Aplicada Total. MICAT - Universidade Santiago de Compostela, 2000.



**Direção de Arte**

Tetê Sá

**Produção Executiva**

Ana Beatriz Occhioni