



# **UNifeob**

## **PRÊMIO NACIONAL DE GESTÃO EDUCACIONAL (PNGE)**

**Desenvolvimento de competências atitudinais: uma aliança entre a  
tecnologia e o trabalho humano**

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA/SP, 2022.**



## ANEXO 3 – RELATÓRIO PARA AVALIAÇÃO

**NOME DA INSTITUIÇÃO: CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNDAÇÃO DE ENSINO OCTÁVIO BASTOS**

**SEGMENTO: EDUCAÇÃO SUPERIOR**

**CATEGORIA: INOVAÇÃO ACADÊMICO-PEDAGÓGICA**

**TÍTULO DA PRÁTICA: Desenvolvimento de competências atitudinais: uma aliança entre a tecnologia e o trabalho humano.**

### 1. PRÁTICA EFICAZ DE GESTÃO EDUCACIONAL

#### 1.1. Histórico da Prática Eficaz

O Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos (Unifeob) questionando os moldes de ensino até então vigentes, lançou-se, a partir de 2012, no desafio de construir um novo projeto pedagógico que fosse condizente com uma concepção de ensino superior que desenvolva competências técnicas e atitudinais, priorizando estratégias de ensino-aprendizagem que valorizam a integração entre teoria e prática.

Um dos princípios básicos da instituição é acreditar que, além da sólida formação acadêmica e profissional, formar para o desenvolvimento de competências significa também educar para a autonomia, protagonismo, responsabilidade, capacidade de iniciativa e de autoavaliação. Ou seja, para desenvolver competências é preciso promover a mobilização e organização de conhecimentos, habilidades e atitudes. Por isso, a arquitetura do projeto foi organizada em três grandes eixos:

- **Formação acadêmica:** voltada para competências técnicas por meio da organização curricular modular, contextualizada, sintonizada com o mundo do trabalho.
- **Formação profissional:** centrada no desenvolvimento de competências atitudinais que visam trabalhar o desenvolvimento humano, ou seja, trabalhar o que levou o indivíduo a apresentar determinado comportamento.
- **Formação para a vida:** direcionada para unidades de estudos transversais, ofertadas na modalidade à distância e organizadas em temas focalizados no desenvolvimento do estudante enquanto indivíduo, cidadão e profissional.

Para saber mais sobre a implantação do Projeto Pedagógico Institucional (PPI), consulte o artigo publicado na Revista Ensaios Pioneiros citado no **anexo 1**.



A prática relatada aqui refere-se ao eixo profissional, que, no início do projeto trabalhava 12 (doze) competências atitudinais (**anexo 2**). Em novembro de 2016, foi nomeado um comitê para promoção da revisão das competências atitudinais em parceria com a Leme Consultoria, uma prestadora de serviços especializada em implantações de programas de gestão por competências em empresas públicas e privadas em todo o território nacional. As competências trabalhadas atualmente são: Flexibilidade, Comprometimento, Relacionamento interpessoal, Trabalho em equipe, Comunicação, Visão sistêmica, Liderança, Tomada de decisão e Organização e Planejamento. Cada uma delas possui quatro evidências, ou seja, comportamentos descritos e esperados em relação a cada competência atitudinal (**anexo 3**).

Em 2021, o 8º Simpósio de Desenvolvimento de Docentes e Tutores, promovido pelo Unifeob, com o tema “O nosso jeito de educar: do propósito à prática docente”, teve por objetivo debater conceitos essenciais do PPI, sua evolução e concretização em salas de aula. Em trabalho realizado com o grupo de professores, na oficina “Competências atitudinais e feedback: edificando com qualidade”, foi gerado um material com informações sobre o trabalho desse eixo do projeto. Os dados coletados (**anexo 4**) mostraram a necessidade de intensificar o trabalho institucional de conscientização do estudante sobre a importância das competências atitudinais no mundo do trabalho e na vida e de romper com a cultura de “fetichização” da nota.

Com o intuito de aprimorar o processo didático pedagógico do eixo de formação profissional, um grupo de trabalho foi organizado e duas ações inovadoras foram tomadas: a inclusão da autoavaliação dos estudantes, de modo a garantir a participação direta no entendimento e desenvolvimento das competências; e a criação de uma plataforma digital para a realização das autoavaliações, para o registro do histórico de desenvolvimento das competências já trabalhadas e para a gestão desse eixo do projeto pedagógico institucional. Para conhecer a plataforma digital, assista o vídeo no link <https://youtu.be/4QAvvg9nHSg>.

## **1.2. Objetivos da Prática Eficaz**

Constatada a necessidade de melhoria na gestão do trabalho com as competências atitudinais (que era realizada por cada curso), no engajamento dos estudantes (que não participavam ativamente do processo e demonstravam uma preocupação apenas com a nota) na avaliação e nos *feedbacks*, um grupo de trabalho elaborou um protótipo (testado como piloto em



alguns cursos) que se transformou em uma plataforma digital institucional, com os seguintes objetivos:

- Aprimorar o desenvolvimento de competências atitudinais nos estudantes;
- Engajar discentes, docentes e gestores no eixo de formação profissional dos estudantes;
- Sistematizar o processo de desenvolvimento de competências atitudinais - autoavaliação de estudantes, coleta de dados, tratamento de dados, tomada de decisão de colegiado de professores - por meio do desenvolvimento de plataforma digital personalizada para este fim;
- Subsidiar a avaliação e devolutivas [*feedbacks*] consistentes e coerentes com as propostas pedagógicas de formação.
- Propiciar um painel com as informações para acompanhamento e tomada de decisão dos gestores da Instituição.

### **1.3. Público Alvo Atingido**

O público-alvo é a comunidade acadêmica do Unifeob, composta pelos gestores, docentes e os 4115 estudantes (matriculados em 2022) de todos os 21 (vinte e um) cursos de graduação presencial (licenciatura, bacharelado e superiores de tecnologia).

O foco do trabalho é o estudante, entendido na instituição como um ser único, com potencial para se desenvolver, em sua plenitude, a partir de sua condição individual e de sua história de vida. É um elemento ativo no processo de aprendizagem e deve ser responsável pelo seu desenvolvimento, ao mesmo tempo em que precisa ser constantemente desafiado a refletir sobre a sua significação como indivíduo e cidadão atuante na sociedade.

O Unifeob acredita que deve oferecer ao estudante oportunidades de pensar, refletir, criar e resolver problemas para que ele se assuma como protagonista do processo de aprendizagem, sendo capaz de se perceber como indivíduo.

### **1.3. Descrição das atividades implantadas**

O desenvolvimento das competências atitudinais se dá por meio de um processo didático pedagógico dividido em fases de planejamento, ações de ensino, acompanhamento, avaliação e



devolutivas (*feedbacks*). A atuação institucional, docente e estudantil pode ser descrita da seguinte forma:

### **Fase Planejamento**

Logo de início, na fase de planejamento, os docentes de uma determinada turma, em acordo com a coordenação de curso, elencam uma competência atitudinal que será desenvolvida ao longo do semestre, a partir de um conjunto de competências elencadas no projeto pedagógico da instituição (**anexo 5**). O critério de seleção deve-se à pertinência da competência em conformidade aos trabalhos acadêmicos desenvolvidos no semestre em uma determinada turma. Por sua vez, é garantida a autonomia do colegiado de curso na escolha da competência, por se entender que as turmas apresentam perfis atitudinais distintos. Uma vez elencada a competência do semestre, cabe ao corpo docente da turma o planejamento de ações didático-pedagógicas que proporcionem aos estudantes as condições necessárias a tomadas de atitudes esperadas. Cada docente ficará responsável, como orientador, por um número de estudantes.

Ainda na fase de planejamento, cabe às coordenações de curso a inserção de dados na Plataforma Digital para o desenvolvimento de competências atitudinais. Esse procedimento visa a vinculação da competência, previamente elencada, à sua respectiva turma. Por meio de um sistema integrado, e uma vez indicada a competência, cada estudante da turma terá sua própria página referente à competência (**anexo 6**). Será por meio desta página individual que o estudante terá acesso a informativos, orientações e avaliações. Todo o material de apoio, produzido pelo Unifeob, em parceria com a Leme Consultoria, está disponível nesta página (**anexo 7**).

### **Ação de ensino - fase inicial**

O contato dos estudantes com a competência se dá no início do semestre por meio de ação didático-pedagógica na qual a plataforma digital cumpre importante função. Nessa fase inicial o estudante é levado a conhecer e compreender a competência elencada. Para isso, duas ações iniciais são necessárias: (I) reconhecer as evidências da competência; e (II) a realização de uma autoavaliação inicial de ambientação (**anexo 8**). O reconhecimento das evidências é parte fundamental no desenvolvimento das competências atitudinais. Cada competência atitudinal é composta por um conjunto de quatro evidências esperadas (**anexo 9**). As evidências são importantes para concretizar algo que, de início, parece abstrato, ou seja, o desenvolvimento de uma atitude; ao mesmo tempo, possibilita o acompanhamento pedagógico docente. Ao acessar a



plataforma digital o estudante encontrará informações e orientações necessárias ao reconhecimento da competência elencada. A ação seguinte é a realização de uma autoavaliação. Isso possibilita aos estudantes reconhecer em si, por meio das evidências, as atitudes referentes à competência. Por meio da plataforma digital o estudante estabelece um valor percentual reconhecendo a manifestação das evidências em suas atitudes. Por exemplo, na competência atitudinal ‘trabalho em equipe’, o estudantes pode reconhecer que na evidência ‘Demonstra disponibilidade para auxiliar os colegas’ sua própria atitude seja de, talvez, 70%; na evidência ‘Compartilha as informações e os conhecimentos inerentes às atividades com os demais colegas’, seja 90%; em ‘Prioriza interesses e objetivos coletivos ao invés dos objetivos individuais ou de pequenos grupos’, 85%; e ‘Atua de forma participativa e colaborativa na execução das atividades coletivas’, talvez, 70%. Os valores, ainda que pareçam subjetivos, são uma forma de autoavaliação, sendo este o ponto chave do processo de aprendizagem e desenvolvimento de competências atitudinais (**anexo 10**). Por fim, o estudante redige um relato, conferindo a si e aos docentes uma autoavaliação de como a competência é reconhecida e que atitudes são necessárias para seu pleno desenvolvimento ao longo do semestre. Nessa fase inicial, de ambientação, não há a aferição de nota.

### **Ação de ensino - fase intermediária**

A partir disso, a competência será desenvolvida por meio das ações didático-pedagógicas planejadas. Em continuidade ao exemplo da competência ‘trabalho em equipe’, os estudantes serão colocados em situações nas quais se espera a manifestação das evidências, seja na apresentação de trabalhos acadêmicos, no desenvolvimento de projetos em pequenos grupos, ou mesmo, o reconhecimento da turma como uma grande equipe. As ações didático-pedagógicas são contínuas ao longo do semestre, mas o acompanhamento sistemático é dividido em duas etapas bimestrais, descritas a seguir.

### **Avaliação docente e devolutivas individuais - fase final de cada bimestre**

Ao final de cada bimestre, será feita uma nova autoavaliação pelos estudantes. Novamente, por meio da plataforma digital será retomado o reconhecimento das evidências, e uma vez mais será estabelecido um valor percentual para cada uma delas. Um novo relato será redigido, tendo agora a referência da autoavaliação anterior. Contudo, há uma nova ação ao final dos bimestres: por meio dos valores indicados para cada evidência, uma nota será estabelecida,



com valor entre 0,0 e 1,5 ponto. Essa nota comporá a média do estudante em todas as unidades de estudo, ou disciplinas, cursadas no semestre.

Nesse momento, cabe ao corpo docente, munido das observações e orientações dados ao longo do bimestre, somada à autoavaliação de cada estudante, estabelecer uma avaliação individual quanto ao desenvolvimento da competência. Isso é feito por meio de reuniões de colegiado no qual cada estudante é considerado caso a caso. A partir da autoavaliação e da nota estabelecida pelo estudante, o colegiado define pela validação ou não da nota; ao mesmo tempo em que são tecidas considerações pertinentes ao desenvolvimento da competência do estudante em questão. A nota e as considerações do colegiado são registradas na plataforma (**anexo 11**). A nota registrada será incorporada automaticamente ao sistema acadêmico da instituição. As considerações serão utilizadas na devolutiva (*feedback*) individual que cada docente dará a seus orientandos.

Na fase final de cada etapa, o estudante recebe uma devolutiva (*feedback*) de seu orientador. Isso é feito por meio de um agendamento individual na qual o docente orientador compartilha com o estudante considerações pertinentes ao desenvolvimento da competência. É importante salientar que esse processo de devolutivas desenvolve-se por meio de diálogo entre docente e estudante, não havendo, necessariamente, uma hierarquização do colegiado ou docente sobre o orientando. Tal postura é imprescindível no trato de atitudes, uma vez que o reconhecimento deve partir, primeiramente, daquele que a desenvolve. Todos os dados contidos na plataforma servem, agora, a um propósito educativo. As autoavaliações, os relatos particulares, as notas, e as considerações registradas pelo colegiado tornam-se referencial importante para a orientação, tomada de decisão e desenvolvimento de atitudes.

Ainda nesse momento, a plataforma garante registros burocráticos e informativos importantes para a gestão de cursos. De fácil aplicação, cada docente acessa uma página de *checklist* de devolutivas, com os dados referentes a cada estudante orientando, e registra o diálogo ocorrido; o estudante, por sua vez, receberá um e-mail no qual poderá confirmar, por meio de assinatura digital, o evento ocorrido (**anexo 12**). Esse conjunto de dados é acessado pela coordenação de curso, possibilitando seu gerenciamento, garantindo que todos os estudantes recebam orientações, indicativos e suas respectivas notas.

### **Ação didático-pedagógica contínua**



Encerrado o ciclo do semestre letivo, e uma vez elencada, uma competência não é descartada do processo de ensino-aprendizagem posterior, ao contrário, tais competências passam a compor um conjunto de atitudes esperadas e desejadas do estudante que as tenha desenvolvido em semestres anteriores. Os dados referentes a cada competência desenvolvida, ao longo do curso, continuam disponíveis na plataforma, semestre a semestre; de modo cumulativo constitui-se um portfólio avaliativo e formativo de cada estudante.

### **Gestão do processo**

A plataforma digital tem possibilitado um melhor acompanhamento por turma, módulo e curso e tomada de decisões mais assertivas para a melhoria contínua deste trabalho (**anexo 13**).

## **2. LIDERANÇA**

### **2.1. Equipe envolvida com a Prática – apresentar cargos ou funções. Indicar a área onde a prática eficaz se situa.**

A prática eficaz se situa na área acadêmica e envolve as equipes da Diretoria Acadêmica, com o auxílio do Setor de Tecnologia.

- Diretoria Acadêmica – Prof<sup>a</sup> Patrícia Gomes Furlanetto.
- Coordenadores de cursos de graduação – Diretoria Acadêmica.
- Coordenação Pedagógica – Prof<sup>a</sup>. Inês Waitz.
- Assessoria Pedagógica – Prof. Diogo Henrique Vianna
- Head de Inovação e Internacionalização - Prof. Rodrigo Marudi
- Supervisor de Desenvolvimento de Sistemas – Mauro Glória Junior
- Desenvolvedor de Sistemas - Caio Henrique Barbosa Garcia

### **2.2. Participação da Alta Direção – indicar como ocorre o envolvimento e o comprometimento da alta direção com a prática eficaz.**

**José Roberto Almeida Junqueira, Reitor.**

Idealizador do Projeto Pedagógico Institucional de formação por competências, com a integração das competências técnicas, atitudinais e de formação para a vida. Responsável pelo gerenciamento e acompanhamento dos macro e micro indicadores de qualidade no UNIFEOB.





**Patrícia Gomes Furlanetto, Diretora Acadêmica vinculada à Reitoria.**

Líder do processo acadêmico-pedagógico junto aos coordenadores de curso de graduação. Responsável pelo acompanhamento das ações e indicadores vinculados a cada curso.

### **3. FOCO**

A prática relatada, alinhada ao propósito, valores e princípios do Unifeob, tem como foco a área acadêmica (3.5) apresentando interfaces com as áreas clientes, neste caso, os estudantes dos cursos de graduação do Unifeob (3.1) e docentes/funcionários (3.2).

### **4. RESULTADOS**

#### **4.1. Formas de Avaliação**

**a) indicar se foi feito levantamento de necessidades ou avaliação prévia antes da implementação.**

A implementação da prática surgiu da necessidade de aprimoramento do processo didático pedagógico (fases de planejamento, ações de ensino, acompanhamento, avaliação e devolutivas – *feedbacks*) e de uma ferramenta didática de gestão acadêmica para o desenvolvimento das competências atitudinais.

**b) indicar e apresentar (se houverem) os instrumentos utilizados (questionários, pesquisas, entrevistas, etc.) e periodicidade de aplicação.**

Os relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA), constituída por representantes docentes, discentes, técnico-administrativos e da sociedade civil organizada, embasam os planos de ação do Unifeob. Desde à implantação, a Avaliação Institucional tem divulgado seus procedimentos e processos com o objetivo de envolver e sensibilizar seus estudantes, docentes e pessoal técnico-administrativo sobre o PPI, mensurando a eficiência e efetividade das ações acadêmico administrativas que compõem a prática ora relatada, permitindo, assim, identificar o quanto estamos nos aproximando das metas que garantem o desenvolvimento de competências atitudinais e para a vida, em sinergia com o desenvolvimento das competências técnicas.



Após a implementação da plataforma digital, foi disponibilizado um formulário (anônimo) aos docentes com o intuito de coletar dados, informações e impressões sobre o trabalho com as competências atitudinais. De um total de 174 professores, 121 responderam mencionando dificuldades, avanços e pontos de melhoria (**anexo 14**).

#### 4.2. Orçamento – apresentar o orçamento envolvido com a prática eficaz quantificando o valor investido ou se existe um budget específico.

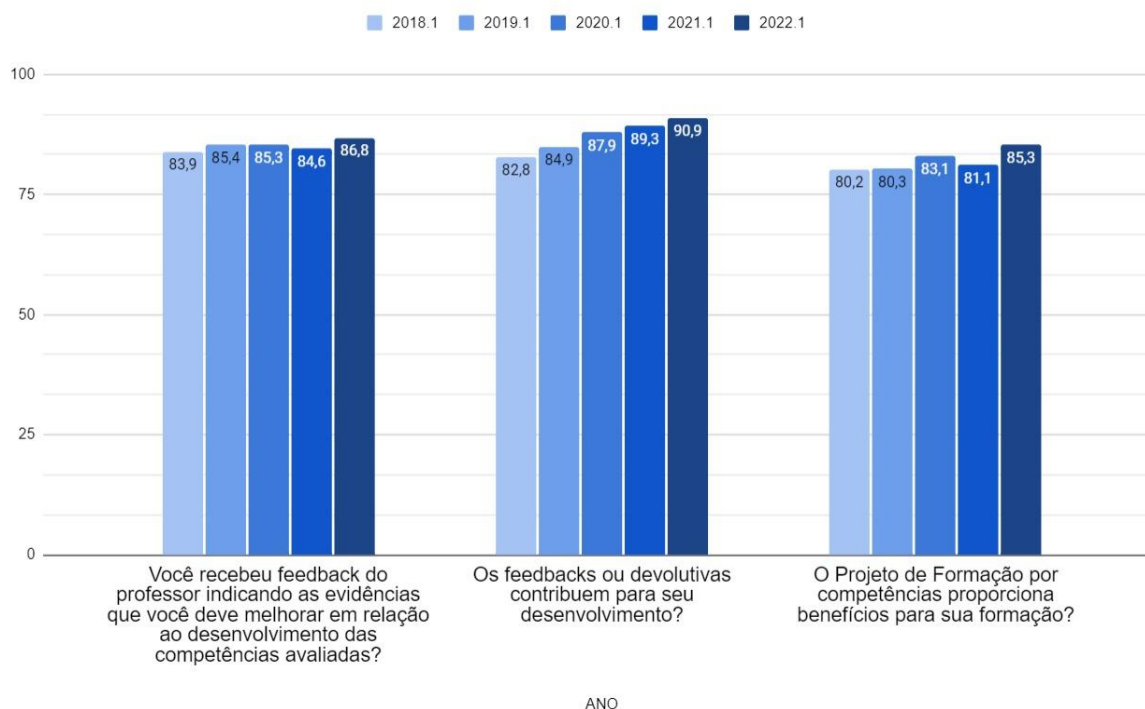
O orçamento da prática está integrado ao orçamento do acadêmico, com vistas em melhorias na prática do projeto pedagógico institucional.

#### 4.3. Análise financeira – indicar e apresentar (se houverem) indicadores de retorno sobre o investimento. NSA

#### 4.4. Indicadores acadêmicos – indicar e apresentar (se houverem) indicadores relacionados à melhoria acadêmica.

Os dados extraídos do relatório da CPA são indicadores relacionados à melhoria no trabalho das competências atitudinais.

**Avaliação dos Estudantes Formação Profissional (CPA)**



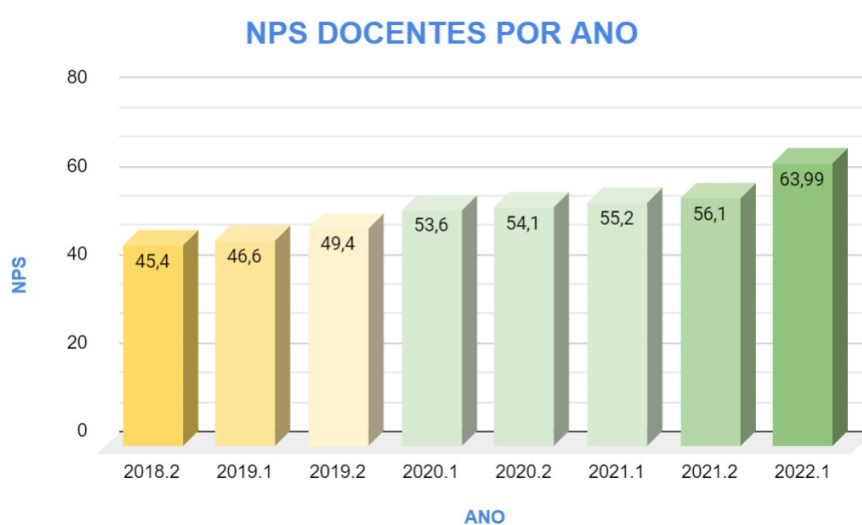
ANO

Fonte: Comissão Própria de Avaliação UNIFEOP



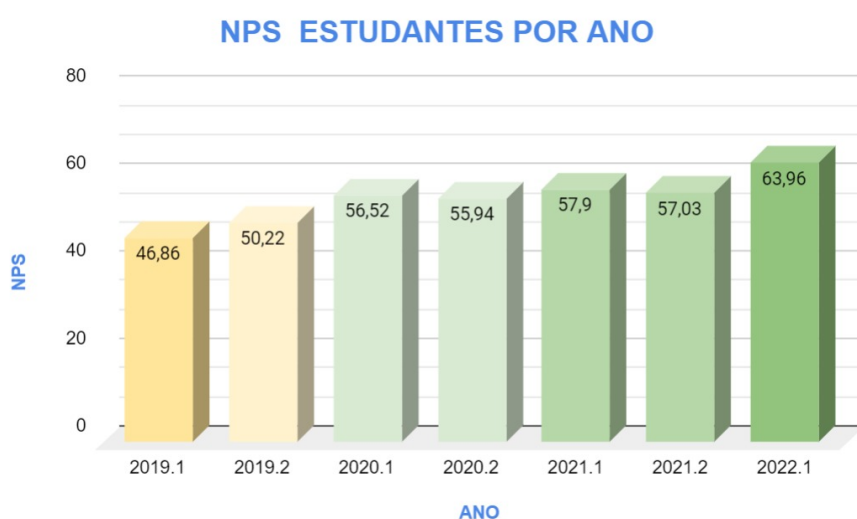
Observamos um aumento na participação ativa dos estudantes que, sem obrigatoriedade, realizaram a autoavaliação. Além disso, 100% dos cursos e turmas utilizaram a plataforma para a avaliação definida nas reuniões de cada colegiado e para a elaboração de um feedback mais consistente, que tem refletido evidentemente, melhoria no desenvolvimento dos estudantes (anexo 13).

#### 4.5. Indicadores de produtividade e/ou de satisfação dos colaboradores (docentes).



Fonte: Comissão Própria de Avaliação UNIFEQB

#### 4.6. Indicadores de satisfação de clientes (estudantes)



Fonte: Comissão Própria de Avaliação UNIFEQB



**4.7. Indicadores de captação de clientes – indicar e apresentar (se houverem) indicadores relacionados ao aumento do número de alunos. NSA**

**4.8. Resultados obtidos junto à comunidade – indicar e apresentar (se houverem) indicadores relacionados aos resultados de responsabilidade social. NSA**

**4.9. Resultados obtidos junto à comunidade – indicar e apresentar (se houverem) indicadores relacionados à economia, ao meio ambiente e à sociedade.**

Com o uso da plataforma digital não há mais impressões de registros para as reuniões de colegiado, nem listas para controle dos feedbacks, gerando economia e sustentabilidade.

**4.10. Impacto na marca da instituição - relatar qual foi o impacto institucional da Prática na marca da instituição de ensino.**

A experiência do Unifeob na implementação do Projeto Pedagógico com foco no desenvolvimento de competências, técnicas e atitudinais, tornou-se referência para outras instituições educacionais recebendo várias visitas e sendo citada na Revista e Ensino Superior.

Consultar: <https://revistaensinosuperior.com.br/unifeob-competencias/>

**4.11. Outros indicadores de resultados organizacionais: análise anual da posição da IES em face dos concorrentes regionais. NSA**

## **5. LIÇÕES APRENDIDAS**

Dentre as diversas lições aprendidas, destacam-se dois quadrantes antagônicos aos quais identificamos como forças x fraquezas e oportunidades x ameaças.

### **Quadrante 1**

<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
Aliança entre a tecnologia e o trabalho didático pedagógico para o desenvolvimento de competências atitudinais.	Dificuldades do corpo docente na implementação do eixo de formação profissional de desenvolvimento de competências atitudinais.
Autoavaliação como propulsor de protagonismo estudantil no processo de desenvolvimento de competências atitudinais.	Dificuldades dos estudantes na compreensão do eixo de formação profissional.



Cabe salientar que a aliança entre tecnologia e o trabalho pedagógico possibilitou uma melhor implementação do desenvolvimento de competências atitudinais. Isso foi possível por permitir a centralização de informações e dados e seu uso didático em um mesmo ambiente, garantindo a institucionalização deste eixo de formação.

A autoavaliação se mostrou ser um impulsionador eficaz do engajamento estudantil no desenvolvimento das competências atitudinais. Essa ação promoveu um sentimento de pertencimento e identificação do estudante com seus próprios comportamentos e atitudes, garantindo, assim, um senso de responsabilidade, que, do contrário, recairia apenas nos docentes.

Por outro lado, é importante notar que a formação técnica e acadêmica dos professores do ensino superior nem sempre garante a compreensão e o desenvolvimento de trabalhos educativos relativos ao desenvolvimento de competências atitudinais. Em outras palavras, nem sempre esse docente se sente preparado para esse trabalho. Por isso, cabe à instituição criar ações de formação continuada para a preparação desses docentes na atuação desse tipo de trabalho.

Há, ainda, a dificuldade de inculcar nos estudantes uma melhor compreensão da importância do eixo de formação profissional de desenvolvimento de competências atitudinais. Em muitos casos o aprimoramento de atitudes é visto como um saber secundário, relegado a um plano inferior quando comparado aos saberes técnicos, o que gera a necessidade de ações constantes de conscientização e engajamento.

## Quadrante 2

Oportunidades	Ameaças
Gestão e tomada de decisão a partir do acompanhamento das etapas do trabalho didático pedagógico na plataforma. Referência acadêmica e educacional no desenvolvimento de competências atitudinais.	Alteração do quadro de docentes em meio ao desenvolvimento dos trabalhos. Encantamento com a plataforma digital que não substitui o trabalho humano.

Aqui, ressalta-se um avanço na gestão dos processos e na tomada de decisão, a partir de um melhor acompanhamento didático-pedagógico e consultas precisas de dados, a fim de



garantir um maior engajamento de estudantes e docentes e o aperfeiçoamento no atendimento individualizado aos estudantes da instituição.

Uma oportunidade que se vislumbra é a experiência do Unifeob no aprimoramento do trabalho didático-pedagógico e o uso de plataforma digital específica, para este fim, talvez possa fortalecer-se como referência acadêmica e educacional para outras instituições de ensino que queiram implementar processos de ensino análogos.

Um cuidado importante é compreender que toda alteração no corpo docente implica em mudanças no desenvolvimento deste trabalho, uma vez que todo profissional envolvido passa por um longo processo de preparação. Por esse motivo, cada novo docente contratado necessita de treinamento, orientação e prática para seu desenvolvimento. Qualquer descuido institucional nesse sentido pode ameaçar o projeto como um todo.

E por fim, não se pode perder de vista que o desenvolvimento de competências atitudinais é, por excelência, um trabalho humano, que envolve, nesse caso, uma relação direta entre estudantes e docentes. O uso indevido da plataforma digital pode comprometer seu desenvolvimento, quando utilizada apenas para como instrumento de inserção de dados, preenchimento de autoavaliações descontextualizadas, sem o devido trato educativo para o qual foi desenvolvida. O encantamento com a plataforma digital, entendida como fácil solução didático-pedagógica, incorre em vícios no processo de desenvolvimento de competências atitudinais.

## **6. AÇÕES DE CONTINUIDADE**

Uma vez implementada o desenvolvimento de competências atitudinais como eixo formativo do estudante Unifeob, ações de continuidade, cuidadosamente planejadas, são imprescindíveis para seu sucesso. Cabe destacar que o contínuo aprimoramento deste trabalho, desde seu início, tornou-se uma característica importante e reconhecida pela instituição. Podemos apontar de imediato:

### **Aprimorar a usabilidade da plataforma junto aos estudantes e docentes.**

Após a implementação da plataforma digital é urgente a construção e permanência de uma cultura educacional que utilize os recursos tecnológicos de modo cotidiano e colaborativo. Em um primeiro momento, o uso da plataforma, por estudantes e docentes, segue normas institucionais



estritas, como por exemplo, um calendário de preenchimento nas fases iniciais, intermediárias e finais do processo. Uma ação efetiva de continuidade é inculir entre seus usuários um melhor fluxo de informações, possibilitando, assim, um uso mais fluido de todos os recursos disponíveis na plataforma. Essa construção cultural depende de ações institucionais que garantam compreensão dos processos educativos ao mesmo tempo que estimulem a autonomia de professores e alunos. Ao mesmo tempo, a plataforma, já concluída e implementada, poderá ter certos recursos aprimorados. Isso dependerá, exatamente, de seu uso exaustivo, que possibilitará a identificação das mudanças necessárias para sua melhor usabilidade.

### **Investir na formação continuada dos docentes para a melhoria constante do processo.**

Outro ponto importante é a formação continuada dos docentes envolvidos nesse processo. É interessante notar que esse trabalho merece atenção especial da instituição por compreender que o próprio desenvolvimento do projeto é dinâmico, apresentando mudanças, revisões e inovações ao longo do tempo. Desse modo, a formação continuada é imprescindível para o seu sucesso. Não se pode esquecer o fato da contratação inevitável de novos professores, o que implica diretamente no andamento dos trabalhos didático-pedagógicos. Nesse sentido, docentes antigos e novos, têm necessidade constante de conhecimento, revisão e ressignificação de conceitos, procedimentos e práticas, no que diz respeito ao desenvolvimento de competências atitudinais. Atenta a isso, a instituição objetiva ações futuras de aperfeiçoamento na identificação e reconhecimento das competências e suas evidências; melhor desenvolvimento de ações didático-pedagógicas para o desenvolvimento e observação das competências; aprimoramento do processo avaliativo pelos docentes; consolidação de procedimentos de *feedbacks* mais assertivos, construtivos e educativos.

### **7. ANEXOS - para auxiliar na compreensão da prática foram inseridos anexos relacionados abaixo.**



## ANEXO 1

WAITZ, I. R., Furlanetto, P. G., & Junqueira, J. R. A. (2017). DESAFIOS DA CONSTRUÇÃO DE UM PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL: FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS. *Revista Ensaios Pioneiros*, 1(1), 153-171.

Link: <https://doi.org/10.24933/rep.v1i1.25>

### RESUMO

Para enfrentar os desafios contemporâneos, o profissional deste século precisa, além de conhecimentos, desenvolver habilidades técnicas, atitudinais e socioemocionais. O Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos (Unifeob), desde 2012, assumiu o desafio de criar um projeto pedagógico que proporcionasse aos estudantes o desenvolvimento de suas potencialidades, o conhecimento de si e do mundo e o preparo para as novas exigências da sociedade. Para atingir essa meta, a instituição despertou o corpo docente para uma nova forma de enxergar a educação. Os cursos passaram a se organizar em módulos temáticos, nos quais unidades de estudos (disciplinas) se integram e, principalmente, criam contexto e significado para os estudantes. O planejamento feito pelos colegiados de cursos foi fortalecido, o que contribuiu para um trabalho interdisciplinar, materializado pelos projetos integradores desenvolvidos, pelos estudantes, em todos os módulos (semestres) do curso. Competências atitudinais são trabalhadas em todos os cursos e um o eixo de desenvolvimento para a vida foi criado, contribuindo para uma nova perspectiva de ensino-aprendizagem que considera igualmente os aspectos profissionais e pessoais. O objetivo desse artigo é compartilhar a história, os fundamentos, a metodologia (etapas) e os primeiros resultados desse trabalho. Espera-se que esse relato seja um convite para novas experimentações e inspire processos de transformação na educação.

INÍCIO / ARQUIVOS / V.1 N.1 (2017) / EDUCAÇÃO E ENSINO

## DESAFIOS DA CONSTRUÇÃO DE UM PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL: FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

### INÊS REGINA WAITZ

Centro Universitário Fundação de Ensino O  
<http://orcid.org/0000-0002-0296-0182>

### Patrícia Gomes Furlanetto

### José Roberto Almeida Junqueira

DOI: <https://doi.org/10.24933/rep.v1i1.25>



Fonte: Revista Ensaios Pioneiros, 2017.





## ANEXO 2

<b>COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS ATÉ 2016</b>		
<b>COMPETÊNCIA E VALORES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>EVIDÊNCIAS: Parâmetros para a observação sistemática realizada pelo Docente</b>
TRABALHO EM EQUIPE	Desenvolver ações compartilhadas, catalisando esforços e obtendo resultados por meio da cooperação mútua.	a. Contribui com o trabalho do grupo.
		b. Deixa espaço para participação do grupo.
		c. É proativo.
		d. Respeita os pontos de vista diversos e diferenças individuais.
COMUNICAÇÃO	Comunicar-se oralmente e por escrito com coerência e clareza, argumentando e persuadindo seus interlocutores.	a. Comunica-se de forma organizada e correta.
		b. Comunica-se com coerência e clareza.
		c. Utiliza adequadamente os recursos da argumentação.
		d. Muda a opinião dos interlocutores por meio da persuasão.
COMPROMETIMENTO	Cumprir aquilo que propõe a fazer.	a. Demonstra motivação na realização de seus objetivos
		b. Assume a responsabilidade pelos compromissos
		c. É disciplinado na realização de suas ações
		d. Busca autonomia em seu processo de desenvolvimento
ÉTICA	Portar-se de acordo com os princípios e normas que norteiam seu grupo social.	a. Portar-se adequadamente nas redes sociais.
		b. Trata as pessoas com dignidade e respeito.
		c. É sigiloso com informações confidenciais.
		d. Respeita a idiosincrasia dos diferentes grupos sociais.



FLEXIBILIDADE	Incorporar as mudanças necessárias às novas realidades.	<p>a. Supera as adversidades</p> <p>b. Revê atitudes e opiniões</p> <p>c. É aberto ao novo</p> <p>d. Enxerga oportunidade em momentos de mudanças</p>
RESPONSABILIDADE SOCIAL	Cumprir seus deveres em relação ao meio ambiente e sociedade.	<p>a. É agente de desenvolvimento e inserção social.</p> <p>b. Contribui para a promoção da cidadania.</p> <p>c. É difusor de práticas a favor do meio ambiente.</p> <p>d. Poupa recursos e evita desperdícios.</p>
RACIOCÍNIO LÓGICO	Tirar conclusões com base na análise de dados e fatos.	<p>a. Analisa fatores prós e contras e de suas relações.</p> <p>b. Estabelece relações entre diversas variáveis.</p> <p>c. Faz deduções a partir de um conjunto de informações.</p> <p>d. Chega a conclusões claras sobre situações analisadas.</p>
GESTÃO DO TEMPO	A gestão do tempo refere-se à capacidade de planejar e organizar as ações, estabelecendo prioridades.	<p>a. Define cronograma claro de suas ações</p> <p>b. Prioriza atividades com base no seu grau de importância e urgência</p> <p>c. Cumpre os prazos de entrega das atividades</p> <p>d. Distribui adequadamente o tempo de realização das atividades.</p>
LIDERANÇA	Motivar e catalisar esforços de equipes para atingir resultados.	<p>a. Convence os outros a seguir suas ideias.</p> <p>b. Assume a responsabilidade pela execução das tarefas.</p> <p>c. É orientado para resultados.</p> <p>d. Mantém o engajamento das equipes.</p>

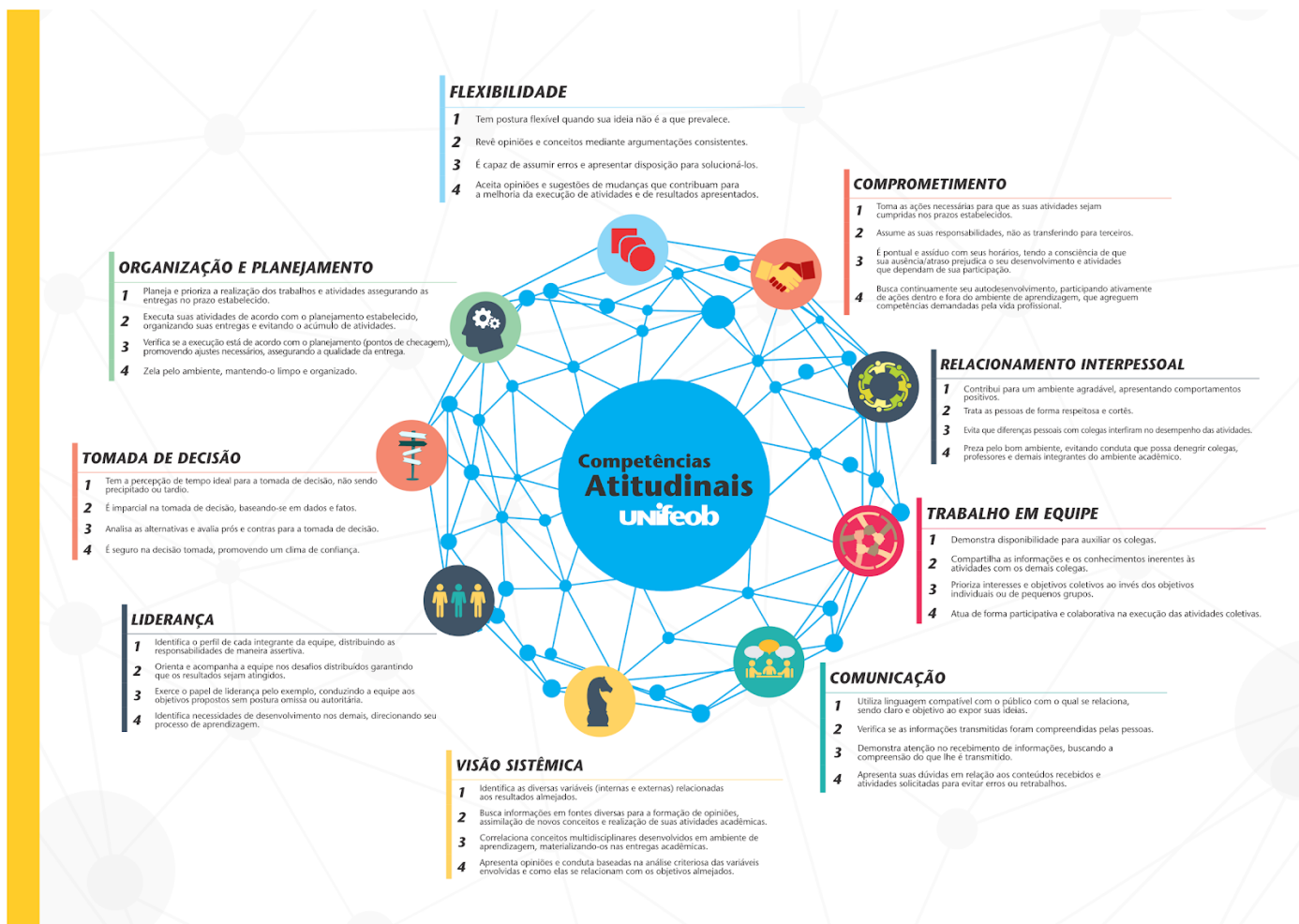


EMPREENDEDORISMO	Identificar oportunidades e realizá-las por iniciativa própria.	a. Busca oportunidades.
		b. Toma iniciativa.
		c. É persistente.
		d. É proativo.
CRIATIVIDADE	Capacidade para gerar propostas inovadoras, viáveis e adequadas para as situações apresentadas.	a. Cria novas ideias com facilidade fora dos padrões estabelecidos.
		b. Soluciona problemas de forma criativa.
		c. Enxerga nos desafios novas oportunidades.
		d. Cria a partir do que existe.
VISÃO SISTÊMICA	Ter visão do todo a partir da interação das partes que o compõem.	a. Enxerga a inter-relação das partes de um todo.
		b. Identifica o impacto de uma ação no todo.
		c. Toma decisão com base nas partes envolvidas.
		d. Trabalha de forma sistêmica para continuidade das ações.



## ANEXO 3

### COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS - REVISADAS EM 2016



Fonte: Elaborado pelo Unifeob, 2016

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	
1	Contribui para um ambiente agradável, apresentando comportamentos positivos.
2	Trata as pessoas de forma respeitosa e cortês.
3	Evita que diferenças pessoais com colegas interfiram no desempenho das atividades.
4	Preza pelo bom ambiente, evitando conduta que possa denegrir colegas, professores e demais integrantes do ambiente acadêmico.

COMUNICAÇÃO	
1	Utiliza linguagem compatível com o público com o qual se relaciona, sendo claro e objetivo ao expor suas ideias.
2	Verifica se as informações transmitidas foram compreendidas pelas pessoas.



3	Demonstra atenção no recebimento de informações, buscando a compreensão do que lhe é transmitido.
4	Apresenta suas dúvidas em relação aos conteúdos recebidos e atividades solicitadas para evitar erros ou retrabalhos.

#### TRABALHO EM EQUIPE

1	Demonstra disponibilidade para auxiliar os colegas.
2	Compartilha as informações e os conhecimentos inerentes às atividades com os demais colegas.
3	Prioriza interesses e objetivos coletivos ao invés dos objetivos individuais ou de pequenos grupos.
4	Atua de forma participativa e colaborativa na execução das atividades coletivas.

#### ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

1	Planeja e prioriza a realização dos trabalhos e atividades assegurando as entregas nos prazos estabelecidos.
2	Executa suas atividades de acordo com o planejamento estabelecido, organizando suas entregas e evitando o acúmulo de atividades.
3	Verifica se a execução está de acordo com o planejamento (pontos de checagem), promovendo ajustes necessários, assegurando a qualidade da entrega.
4	Zela pelo ambiente, mantendo-o limpo e organizado.

#### TOMADA DE DECISÃO

1	Tem a percepção de tempo ideal para a tomada de decisão, não sendo precipitado ou tardio.
2	É imparcial na tomada de decisão, baseando-se em dados e fatos.
3	Analisa as alternativas e avalia prós e contras para a tomada de decisão.
4	É seguro na decisão tomada, promovendo um clima de confiança.

#### LIDERANÇA

1	Identifica o perfil de cada integrante da equipe, distribuindo as responsabilidades de maneira assertiva.
2	Orienta e acompanha a equipe nos desafios distribuídos garantindo que os resultados sejam atingidos.
3	Exerce o papel de liderança pelo exemplo, conduzindo a equipe aos objetivos propostos sem postura omissa ou autoritária.
4	Identifica necessidades de desenvolvimento nos demais, direcionando seu processo de aprendizagem.

#### COMPROMETIMENTO

1	Toma as ações necessárias para que as suas atividades sejam cumpridas nos prazos estabelecidos.
2	Assume as suas responsabilidades, não transferindo-as para terceiros.
3	É pontual e assíduo com seus horários, tendo a consciência de que sua ausência/atraso prejudica o seu desenvolvimento e atividades que dependam de sua participação.



4	Busca continuamente seu autodesenvolvimento, participando ativamente de ações dentro e fora do ambiente de aprendizagem, que agreguem competências demandadas pela vida profissional.
---	---

#### **FLEXIBILIDADE**

1	Tem postura flexível quando sua ideia não é a que prevalece.
2	Revê opiniões e conceitos mediante argumentações consistentes.
3	É capaz de assumir erros e apresentar disposição para solucioná-los.
4	Aceita opiniões e sugestões de mudanças que contribuam para a melhoria da execução de atividades e de resultados apresentados.

#### **VISÃO SISTÊMICA**

1	Identifica as diversas variáveis (internas e externas) relacionadas aos resultados almejados.
2	Busca informações em fontes diversas para a formação de opiniões, agregação de novos conceitos e realização de suas atividades acadêmicas.
3	Correlaciona conceitos multidisciplinares desenvolvidos em ambiente de aprendizagem, materializando-os nas entregas acadêmicas.
4	Apresenta opiniões e conduta baseadas na análise criteriosa das variáveis envolvidas e como elas se relacionam com os objetivos almejados.



## ANEXO 4

### DINÂMICA COM OS DOCENTES – COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS

#### EDIFÍCIO DO CONHECIMENTO E DA CONSTRUÇÃO DE SOLUÇÕES

- A) LANÇAR, NA COLUNA A, OS PROBLEMAS DETECTADOS, PERCEBIDOS, EM CADA ANDAR. AS QUESTÕES PREPONDERANTES. *“SENTIMENTO TAMBÉM É FATO”*
- B) LANÇAR, NA COLUNA B, O “COMO PODEMOS”. AS SUGESTÕES DA COLEGIADO PARA SOLUCIONAR OU MELHORAR O ANDAR EM DISCUSSÃO (TREINAMENTOS, MODELOS, CONSCIENTIZAÇÃO, MÉTRICAS ETC).
- C) O COORDENADOR DO CURSO É O LÍDER DO PROCESSO DA NOITE.
- D) ÀS 21H, TODOS DEVEM RETORNAR À SALA PRINCIPAL.
- E) SERÃO ESCOLHIDOS DOIS COORDENADORES PARA APRESENTAREM AS CONCLUSÕES DOS TRABALHOS DO COLEGIADO SOB SUA LIDERANÇA.

TEMPO SUGERIDO EM MINUTOS	ANDARES	COLUNA A	COLUNA B (COMO PODEMOS?)
10'	FILOSOFIA II	Sensibilidade e competência do docente para conscientizar o aluno sobre a importância do feedback para a sua vida profissional.	Capacitação do docente continuamente
10'	FILOSOFIA I	A nota é mais importante que o significado dela pela percepção do estudante	Incentivar a percepção do aluno na sua autoavaliação e sua corresponsabilização no processo de mudança mediante apresentação de nota diferente entre estudante e colegiado.
10'	A TEORIA	Os professores conhecem a teoria e são envolvidos com a aplicação da avaliação de competências e o feedback, contudo se deparam com as dificuldades identificadas no item “o problema”	



10'	O PROCESSO	A fragilidade do processo se dá principalmente devido ao não entendimento por parte do aluno quanto ao significado do feedback para o futuro profissional dele.	Trabalhar a conscientização da importância do feedback da competência avaliada para construção do perfil esperado do profissional
5'	O PROBLEMA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Grande número de alunos por professor;</li> <li>2) Dificuldade de horário para o feedback;</li> <li>3) Falta de um ambiente apropriado;</li> <li>4) Falta de compromisso do aluno para receber o feedback no momento agendado pelo professor;</li> <li>5) O estudante não vê o feedback como um momento de amadurecimento e crescimento;</li> <li>6) A nota é mais importante do que a mudança de comportamento que o feedback deve provocar.</li> </ol>	

TEMPO SUGERIDO EM MINUTOS	ANDARES	COLUNA A	COLUNA B (COMO PODEMOS?)
10'	FILOSOFIA II	Melhorar gerenciamento do tempo evidenciando a forma como o estudante é avaliado nas competências	Melhorar as fases do planejamento, implementando novas ideias e formas de aplicação
10'	FILOSOFIA I	Todos acreditam no projeto e no processo das devolutivas	
10'	A TEORIA	Todos os docentes se envolvem no processo, porém, falta tempo para administrar melhor o feedback (o estudante tem dificuldade no meio do processo para entender a forma como é avaliado)	Melhorar o gerenciamento de tempo para dar um feedback deixando evidenciado a forma como o estudante é avaliado e não somente a importância de uma nota. Trabalhar a conscientização dos estudantes na importância das competências para vida. Maior quantidade de treinamento para os docentes é essencial no processo.
10'	O PROCESSO	Novas métricas ou modelos para aplicar melhor as competências	Sugerir novas ideias, tecnologias, para poder aplicar melhor as competências, fazendo com que os estudantes saibam exatamente no que estão sendo avaliados. Treinamento para os docentes.





5'	O PROBLEMA	1 - Falta de compreensão da importância das competências na vida profissional do estudante 2 - A forma como os estudantes são avaliados por meio de uma nota e a relação desta nota com o feedback
----	------------	---

TEMPO SUGERIDO EM MINUTOS	ANDARES	COLUNA A	COLUNA B (COMO PODEMOS?)
10'	FILOSOFIA II	Receio em dar feedback (docente), dificuldade em apresentar críticas e exemplificá-las, sem expor o colegiado. Dificuldade do estudante em receber devolutiva e críticas construtivas.	Feedback mais específicos, apontando nas evidências os fatos, a data e a unidade de estudo envolvida no ocorrido.
10'	FILOSOFIA I	Nem todos os estudantes acreditam ou entendem o processo de avaliação e feedback das competências atitudinais na vida acadêmica para formação profissional, muitos dão mais valor a nota ou conceito do que as orientações dos docentes.	Ampliar e inserir a avaliação de competências em todas as esferas do ambiente acadêmico, incluindo uma avaliação mais completa nos estágios, com a finalidade de apontar aos estudantes a importância das competências atitudinais na vida profissional.
10'	A TEORIA	Para o curso, em específico, faltou aos docentes recém contratados o treinamento recorrente e a familiarização com o processo de feedback e com as competências atitudinais institucionais, principalmente, por conta do tempo.  Necessidade de elaboração de métricas para acompanhamento diário das evidências, dentro das particularidades de cada unidade de estudo.	Estabelecer um treinamento mais intenso e exemplificado para os docentes recém contratados.  Ampliando as evidências, assim como elaborando evidências menos genéricas, facilitam o acompanhamento do docente no dia a dia das aulas.
10'	O PROCESSO	Generalização do Feedback Evidências generalizadas e engessadas Evidências formuladas para ambiente presencial	Enumerar um maior número de evidências, menos genéricas ou mais específicas Adequação das evidências para a virtualização Rodízio dos orientados pelo colegiado no semestre letivo
5'	O PROBLEMA	1. O curso apresentou um problema específico, pois o curso iniciou em 2020 e todo o processo de feedbacks foi realizado de forma virtual. Nenhum estudante teve a oportunidade de receber um feedback presencialmente. O curso iniciou com docentes recém contratados, os quais também não tiveram a oportunidade de aplicar o feedback presencialmente, assim como acompanhar os estudantes ao longo do semestre letivo de forma presencial.  2. Utilizar as métricas ou evidências elaboradas para um modelo 100% virtualizado.	



		<p>3. Recepção do estudante quanto ao feedback dando mais importância a nota ou conceito do que as evidências e orientações informados pelo docente.</p> <p>4. O estudante em alguns momentos não apresenta comprometimento quanto a data e horário fixado pelo docente para comparecer a devolutiva.</p> <p>5. Não entendimento do estudante quanto a importância das competências para a atuação profissional, assim como a importância do feedback para a mudança de atitude e adequação profissional.</p> <p>6. Alguns estudantes levam para o pessoal a devolutiva recebida, assim como o estabelecimento de um conflito entre o estudante e o professor, pois alguns estudantes ainda encaram que a nota é do professor e não do colegiado.</p> <p>7. Dificuldade em estabelecer a relação entre notas e evidências das competências de forma proporcional e regular (principalmente entre os estudantes da mesma turma).</p>
--	--	---

TEMPO SUGERIDO EM MINUTOS	ANDARES	COLUNA A	COLUNA B (COMO PODEMOS?)
10'	FILOSOFIA II	Operações: tempo, ferramentas, capacitações, salas numerosas.	Disposição de mais ferramentas e capacitações. Divisões de turma.
10'	FILOSOFIA I	Todos acreditam, querem e abraçam o projeto, entretanto, ele necessita de alguns ajustes na sua aplicabilidade.	Adequação por área e capacitações.
10'	A TEORIA	Todos os professores estão envolvidos e conhecem o processo, porém o tempo para o trabalho é escasso, algumas competências são difíceis de trabalhar em algumas unidades.	Assessoria especializada de como trabalhar as competências, pontos de checagem entre os professores para troca de experiências. qualificação docente.
10'	O PROCESSO	Processo efetivo, porém ainda não é ideal, as métricas precisam ser melhoradas, notamos resultados, porém poucos, todos os professores têm o modelo.	Sistematizar as métricas. Trabalhar individualmente o conhecimento da competência e sua importância para a vida pessoal e profissional. Implementar mais pontos de checagem com orientações. divisão dos alunos entre os professores no início do semestre.



5'	O PROBLEMA	Poucos pontos de checagem, tempo reduzido para feedback e para o trabalho efetivo da competência, saber qual o tempo necessário para o desenvolvimento da competência, muita avaliação e pouco trabalho da competência. Pouco conhecimento do estudante sobre a competência e a forma de avaliação. o estudante se preocupa com a nota e não com os meios. Captação tardia de estudantes. Salas numerosas.
----	------------	--

TEMPO SUGERIDO EM MINUTOS	ANDARES	COLUNA A	COLUNA B (COMO PODEMOS?)
10'	FILOSOFIA II	a realização na transformação das pessoas	<ul style="list-style-type: none"> <li>deixar cada vez mais claro e declarado nosso propósito</li> </ul>
10'	FILOSOFIA I	acreditamos no projeto institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>preocupação com auto-estima das pessoas</li> <li>superação das notas</li> <li>maior tempo de planejamento</li> </ul>
10'	A TEORIA	O projeto é conhecido por todos os docentes e também trabalhado em reuniões	<ul style="list-style-type: none"> <li>prática da linguagem descritiva</li> <li>mostrar quais as ações que qualificam as competências</li> <li>cuidado com a percepção individualista</li> <li>A pessoa não existe sozinha</li> <li>O que muda é o comportamento.</li> </ul>
10'	O PROCESSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>como perceber e desenvolver competências atitudinais</li> <li>como ele está recebendo está informações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>uso da linguagem descritiva</li> <li>escuta empática</li> <li></li> </ul>
5'	O PROBLEMA	<p>A prática do feedback de competências atitudinais</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>os critérios de avaliação não são muito claros</li> <li>objetividade</li> <li>dar o feedback de forma clara , de forma construtiva, de modo que o aluno use isso para a construção, na verdade a maior dificuldade está em como o aluno recebe</li> <li>a questão da nota (conceito)</li> </ul>	



## **ANEXO 5**

### **COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS**

#### **COMPROMETIMENTO**

É uma promessa recíproca de alguém que tende a cumprir com os seus acordos, independentemente da forma que eles sejam feitos.

#### **COMUNICAÇÃO**

É um processo que envolve a troca de informações entre dois ou mais interlocutores por meio de signos e regras semióticas mutuamente entendíveis.

#### **FLEXIBILIDADE**

Se refere à capacidade de se adaptar a situações ou cenários não aderentes a nossa posição pessoal, sendo capaz de rever tal posição frente a argumentos consistentes.

#### **LIDERANÇA**

É a capacidade de motivar, influenciar, inspirar, conduzir e gerir pessoas a fim de atingir objetivos específicos.

#### **ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO**

É a capacidade de identificar e categorizar variáveis, além de tomar decisões prévias visando necessidades futuras.

#### **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**

É a capacidade de um indivíduo se relacionar com outros indivíduos, não gerando estímulos negativos e respeitando espaços compartilhados.

#### **TOMADA DE DECISÃO**

Trata da qualidade de uma decisão, analisando sua imparcialidade, seu embasamento, seu responsável e o momento da decisão.

#### **TRABALHO EM EQUIPE**

Trata da capacidade de um indivíduo convergir as suas ideias e atitudes com a de outros para atingir objetivos comuns que dependam de atuação coletiva.

#### **VISÃO SISTÊMICA**

É a capacidade de compreender o cenário como um todo, identificando suas variáveis e as vinculações entre elas.



## ANEXO 6

### ÁREA DO ESTUDANTE





## ANEXO 7

### MATERIAIS DE APOIO E TUTORIAIS

**Competências Atitudinais**  
Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB  
19 vídeos Atualizada hoje

Reproduzir t... Ordem aleat...

- |   |  |  |    |  |  |
|---|--|--|----|--|--|
| 1 |  | <b>INTRODUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB                                  | 7  |  | <b>O QUE É ABORDADO NO FEEDBACK</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB |
| 2 |  | <b>CONCEITO DE COMPETÊNCIAS</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB                                     | 8  |  | <b>TIPOS DE FEEDBACK</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB            |
| 3 |  | <b>DIFERENÇA ENTRE COMPORTAMENTO E ATITUDE</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB                      | 9  |  | <b>COMO DAR FEEDBACK</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB            |
| 4 |  | <b>ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB                                   | 10 |  | <b>COMO RECEBER FEEDBACK</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB        |
| 5 |  | <b>METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB   | 11 |  | <b>DAR E RECEBER FEEDBACK</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB       |
| 6 |  | <b>COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS X VIDA SOCIAL E MERCADO DE TRABALHO</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB | 12 |  | <b>TOMADA DE DECISÃO</b><br>Transformação Digital Acadêmica UNIFEQB            |

**Competências Atitudinais**

- INÍCIO
- SOBRE
- TUTORIAIS
- COMPETÊNCIAS
- MATERIAIS**
- CALENDÁRIO
- DIGITAÇÃO NOTAS
- CHECKLIST
- ACOMPANHAMENTO
- RELATÓRIO
- PÁGINA DA WEB

### DICAS E MATERIAIS PARA PLANEJAR O SEMESTRE

O que você vai encontrar:

- PLANEJAMENTO
- LIVROS
- DINÂMICAS
- ESTUDOS DE CASO

Acesse os materiais no Google Drive

Comprometimento Acessar material	Comunicação Acessar material	Flexibilidade Acessar material	Liderança Acessar material
Organização e Planejamento Acessar material	Relacionamento Interpessoal Acessar material	Tomada de Decisão Acessar material	Trabalho em Equipe Acessar material
Visão Sistêmica Acessar material			



## ANEXO 8

### AUTOAVALIAÇÃO DO ESTUDANTE



**10/08 A 19/08**

REALIZAÇÃO DA AUTOAVALIAÇÃO DE AMBIENTAÇÃO.

**12/09 A 16/09**

REALIZAÇÃO DA AUTOAVALIAÇÃO DE PRIMEIRO BIMESTRE.

**07/11 A 11/11**

REALIZAÇÃO DA AUTOAVALIAÇÃO DE SEGUNDO BIMESTRE.

**Competências Atitudinais**

**AUTOAVALIAÇÃO DE FECHAMENTO DO PRIMEIRO BIMESTRE** [Instruções](#)

COMPETÊNCIA ATITUDINAL: **TOMADA DE DECISÃO**

**EVIDÊNCIA 1**  
VOCÊ TEM A PERCEPÇÃO DE TEMPO IDEAL PARA A TOMADA DE DECISÃO, NÃO SENDO PRECIPITADO OU TARDIO?  
0% 25% 50% 75% 100%  
68%

**EVIDÊNCIA 2**  
VOCÊ É IMPARCIAL NA TOMADA DE DECISÃO, BASEANDO-SE EM DADOS E FATOS?  
0% 25% 50% 75% 100%  
47%

**EVIDÊNCIA 3**  
VOCÊ ANALISA AS ALTERNATIVAS E AVALIA PRÓS E CONTRAS PARA A TOMADA DE DECISÃO?  
0% 25% 50% 75% 100%  
50%

**EVIDÊNCIA 4**



## **ANEXO 9**

### **EVIDÊNCIAS**

#### **COMPROMETIMENTO**

- Toma as ações necessárias para que as suas atividades sejam cumpridas nos prazos estabelecidos.
- Assume as suas responsabilidades, não transferindo-as para terceiros.
- É pontual e assíduo com seus horários, tendo a consciência de que sua ausência/atraso prejudica o seu desenvolvimento e atividades que dependam de sua participação.
- Busca continuamente seu autodesenvolvimento, participando ativamente de ações dentro e fora do ambiente de aprendizagem, que agreguem competências demandadas pela vida profissional.

#### **COMUNICAÇÃO**

- Utiliza linguagem compatível com o público com o qual se relaciona, sendo claro e objetivo ao expor suas ideias.
- Verifica se as informações transmitidas foram compreendidas pelas pessoas.
- Demonstra atenção no recebimento de informações, buscando a compreensão do que lhe é transmitido.
- Apresenta suas dúvidas em relação aos conteúdos recebidos e atividades solicitadas para evitar erros ou retrabalhos.

#### **FLEXIBILIDADE**

- Tem postura flexível quando sua ideia não é a que prevalece.
- Revê opiniões e conceitos mediante argumentações consistentes.
- É capaz de assumir erros e apresentar disposição para solucioná-los.
- Aceita opiniões e sugestões de mudanças que contribuam para a melhoria da execução de atividades e de resultados apresentados.

#### **LIDERANÇA**

- Identifica o perfil de cada integrante da equipe, distribuindo as responsabilidades de maneira assertiva.
- Orienta e acompanha a equipe nos desafios distribuídos garantindo que os resultados sejam atingidos.
- Exerce o papel de liderança pelo exemplo, conduzindo a equipe aos objetivos propostos sem postura omissa ou autoritária.
- Identifica necessidades de desenvolvimento nos demais, direcionando seu processo de aprendizagem.





## **ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO**

- Planeja e prioriza a realização dos trabalhos e atividades assegurando as entregas nos prazos estabelecidos.
- Executa suas atividades de acordo com o planejamento estabelecido, organizando suas entregas e evitando o acúmulo de atividades.
- Verifica se a execução está de acordo com o planejamento (pontos de checagem), promovendo ajustes necessários, assegurando a qualidade da entrega.
- Zela pelo ambiente, mantendo-o limpo e organizado.

## **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**

- Contribui para um ambiente agradável, apresentando atitudes positivas.
- Trata as pessoas de forma respeitosa e cortês.
- Evita que diferenças pessoais com colegas interfiram no desempenho das atividades.
- Preza pelo bom ambiente, evitando conduta que possa denegrir colegas, professores e demais integrantes do ambiente acadêmico.

## **TOMADA DE DECISÃO**

- Tem a percepção de tempo ideal para a tomada de decisão, não sendo precipitado ou tardio.
- É imparcial na tomada de decisão, baseando-se em dados e fatos.
- Analisa as alternativas e avalia prós e contras para a tomada de decisão.
- É seguro na decisão tomada, promovendo um clima de confiança.

## **TRABALHO EM EQUIPE**

- Demonstra disponibilidade para auxiliar os colegas.
- Compartilha as informações e os conhecimentos inerentes às atividades com os demais colegas.
- Prioriza interesses e objetivos coletivos ao invés dos objetivos individuais ou de pequenos grupos.
- Atua de forma participativa e colaborativa na execução das atividades coletivas.

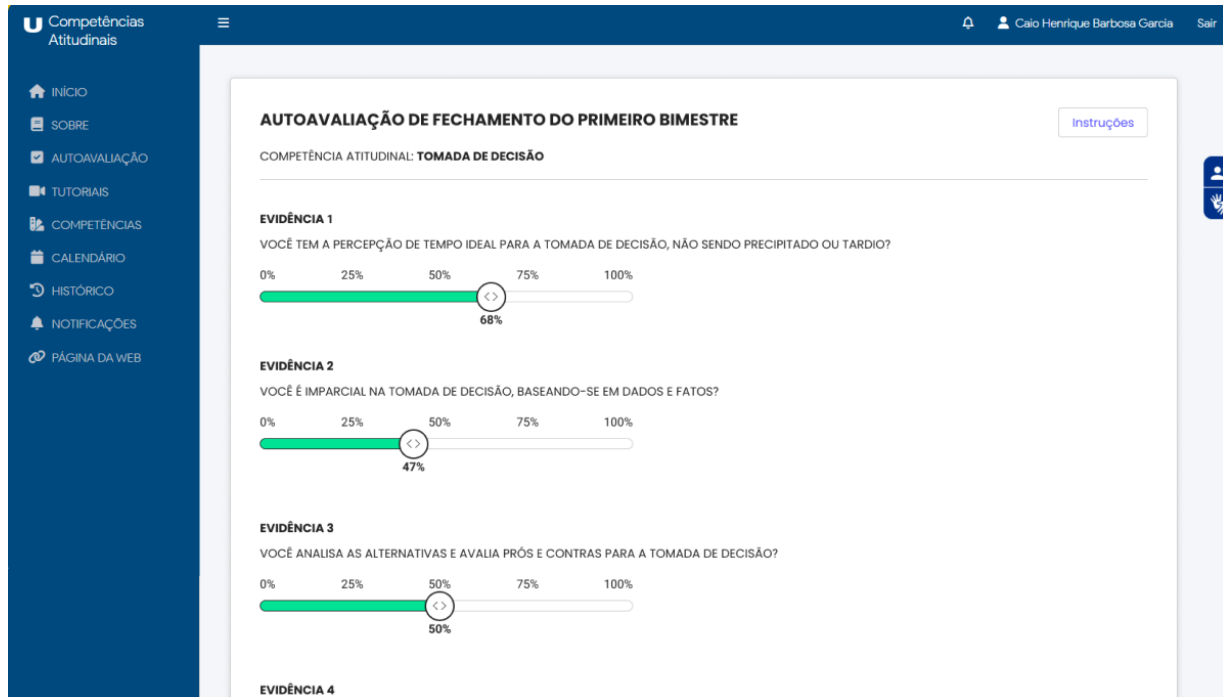
## **VISÃO SISTÊMICA**

- Identifica as diversas variáveis (internas e externas) relacionadas aos resultados almejados.
- Busca informações em fontes diversas para a formação de opiniões, agregação de novos conceitos e realização de suas atividades acadêmicas.
- Correlaciona conceitos multidisciplinares desenvolvidos em ambiente de aprendizagem, materializando-os nas entregas acadêmicas.
- Apresenta opiniões e conduta baseadas na análise criteriosa das variáveis envolvidas e como elas se relacionam com os objetivos almejados.



## ANEXO 10

### ESCALA DA AUTOAVALIAÇÃO DO ESTUDANTE





## ANEXO 11

### ÁREA DO PROFESSOR

Competências Atitudinais

INÍCIO

SOBRE

TUTORIAIS

COMPETÊNCIAS

MATERIAIS

CALENDÁRIO

AJUSTES

DIGITAÇÃO NOTAS

CHECKLIST

ACOMPANHAMENTO

PÁGINA DA WEB

CONSULTA

Olá, professor UNIFEQB. Bem-vindo(a) ao portal para o desenvolvimento de **Competências Atitudinais.**

**Introdução**

Neste portal, você encontrará orientações pedagógicas, conceituais e procedimentais, para trabalho com as competências atitudinais. Propomos um enfoque na autoavaliação dos estudantes que subsidiará o seu trabalho de orientação e acompanhamento.

Assistir vídeo

DIGITAÇÃO DE NOTAS

Encontre a turma que você deseja para digitar as notas dos alunos.

Ano/Semestre: 2022.2 Curso: Psicologia Turma: N.038 A Ciclo vital e aspectos psiq Bimestre: 1º Bimestre Buscar

Pesquise por um Aluno: Digite um nome... Exportar Dados do Curso Exportar Dados da Turma Docentes de Feedback Limpar Docentes

TOMADA DE DECISÃO | PSICOLOGIA | CICLO VITAL E ASPECTOS PSICOPATOLÓGICOS DA PERSONALIDADE | N.038.A

Nome/RA	Sugerida	Docente	Ações	Docente Feedback
[Avatar] [Nome] [RA]	1,50	1,30	Salvar Feedback	Matheus Bovoloni Verne
[Avatar] [Nome] [RA]	1,30	1,30	Salvar Feedback	Matheus Bovoloni Verne
[Avatar] [Nome] [RA]	Não há dados	0,90	Salvar Feedback	Matheus Bovoloni Verne
[Avatar] [Nome] [RA]	Não há dados		Salvar Feedback	Matheus Bovoloni Verne
[Avatar] [Nome] [RA]	1,40	1,30	Salvar Feedback	Matheus Bovoloni Verne
[Avatar] [Nome] [RA]	1,50	1,40	Salvar Feedback	Matheus Bovoloni Verne





## ANEXO 12

## FEEDBACK

CONFIRMAÇÃO DE FEEDBACK Caixa de entrada X



**U** noreply@unifeob.edu.br  
para mim ▾

21 de nov. de 2022 21:31 (há 7 dias) ☆ ↶ ⋮



### CONFIRMAÇÃO DE FEEDBACK

#### NOTIFICAÇÃO

VOCÊ RECEBEU FEEDBACK DO(A) PROFESSOR(A) **MARCELA DUARTE PRADO** NO DIA 21/11/2022 ÀS 21:31:07?

**COMPETÊNCIA ATITUDINAL:** COMUNICAÇÃO | 2º BIMESTRE.

**DIGITE O SEU RA PARA CONFIRMAR:**





U Competências Atitudinais

☰

🔔 Kaio Donizetti Godoy Casarini Sair

## NOTIFICAÇÕES

Após receber **Feedback** do seu professor, você deverá confirmar o recebimento.

### CONFIRMAÇÃO DE FEEDBACK Novo

Você recebeu Feedback com **Marcela Duarte Prado** no dia 21/11/2022 às 21:31:07?

[Quero Assinar](#)

## CONFIRMAÇÃO DE FEEDBACK

### NOTIFICAÇÃO

VOCÊ RECEBEU FEEDBACK

COMPTÉNCIAS

DIGITE O SEU NOME

20001310

NO DIA 21/11/2022 ÀS 21:31:07?



**Feedback concluído com sucesso!**

[VOLTAR PARA A PÁGINA INICIAL](#)



## ANEXO 13

### GESTÃO DAS INFORMAÇÕES

ACOMPANHAMENTO DO PROJETO DE COMPETÊNCIAS [DADOS SC]

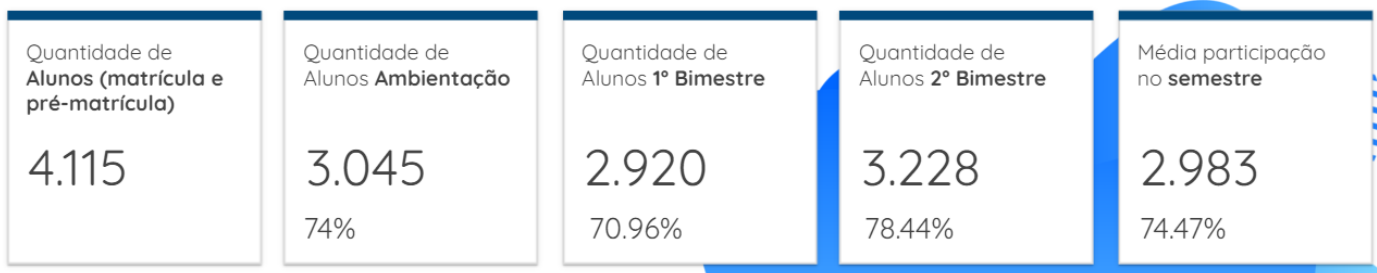
Redefinir Compartilhar

**Filtros**

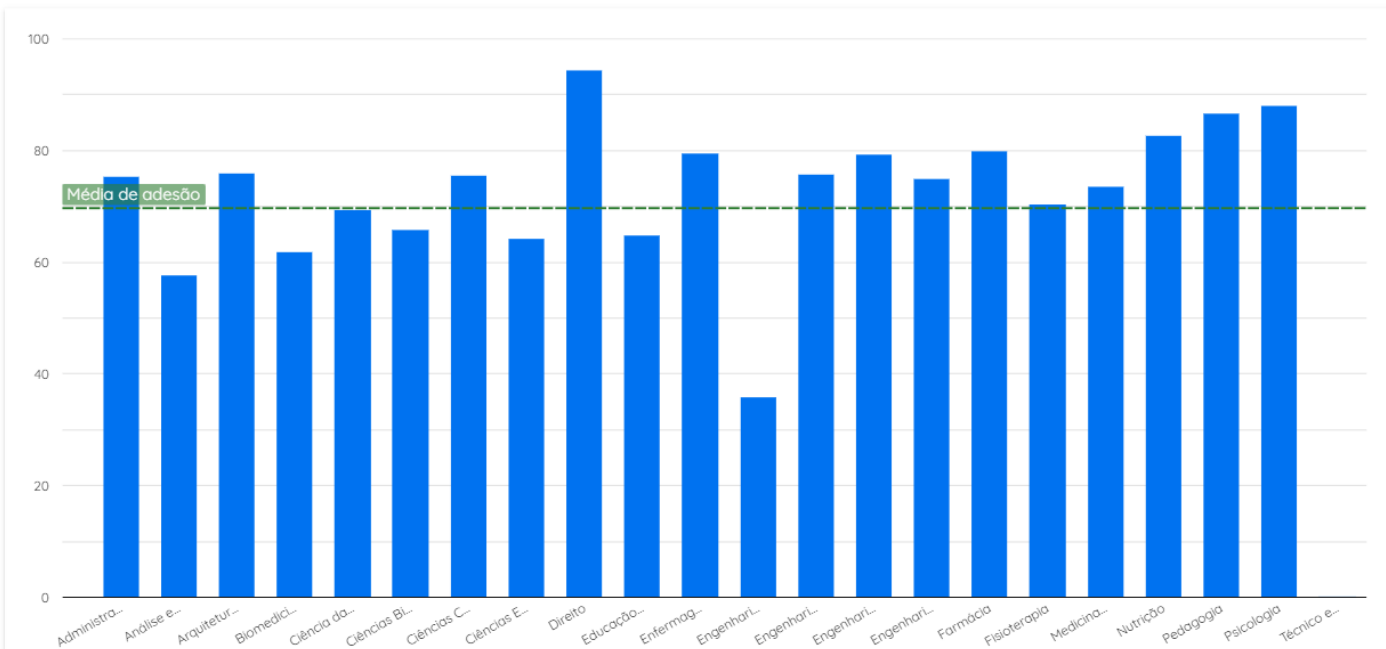
Ano/período Fase Curso Turno Módulo Turma



**Observação:** os dados exibidos neste dashboard são coletados/gerados no [Sistema de Competências](#).



### ADESÃO POR CURSO NO SEMESTRE





- U Competências Atitudinais
- INÍCIO
- SOBRE
- TUTORIAIS
- COMPETÊNCIAS
- MATERIAIS
- CALENDÁRIO
- AJUSTES
- DIGITAÇÃO NOTAS
- CHECKLIST
- ACOMPANHAMENTO**
- PÁGINA DA WEB
- RELATÓRIO

Ano/Sem: 2022.2 Curso: Psicologia Turma: N.038.A Avaliação Psicol Bimestre: 1º Bimestre [Buscar](#)

Pesquise por um Aluno:  [Exportar Dados da Turma](#) [Exportar Dados do Curso](#)



ALUNO	DOCENTE FEEDBACK	RECEBEU FEEDBACK	CONFIRMOU RECEBIMENTO
Alans Gabriel Pelegrino	Marcela Duarte Prado	Sim	Não
Ana Clara Pereira da Silva	HELOISA RIBEIRO ZAPPAROLI	Sim	Sim <input checked="" type="checkbox"/>
Ana Lara Sprovieri Dos Santos	HELOISA RIBEIRO ZAPPAROLI	Sim	Sim <input checked="" type="checkbox"/>
Ana Vitoria Bisio Magnabosco	HELOISA RIBEIRO ZAPPAROLI	Sim	Sim <input checked="" type="checkbox"/>
Aniele Furlan da Silva	HELOISA RIBEIRO ZAPPAROLI	Sim	Sim <input checked="" type="checkbox"/>
Camila Ferreira Campinas	HELOISA RIBEIRO ZAPPAROLI	Não	Não
Daiane Manfrin Barbosa Mazzi	HELOISA RIBEIRO ZAPPAROLI	Sim	Sim <input checked="" type="checkbox"/>





## ANEXO 14

### Formulário respondido pelos docentes para detectar as necessidades

Avaliação docente\_competências atitudinais       [Enviar](#)

Perguntas Respostas **121** Configurações

Seção 1 de 3

### EIXO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL [COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS]

As informações coletadas a seguir serão importantes para o desenvolvimento pedagógico do Eixo de Formação Profissional Unifeob. O objetivo deste formulário é coletar dados, informações e impressões sobre o trabalho docente no desenvolvimento das competências atitudinais em nossos estudantes. O preenchimento deste formulário é anônimo e sem compartilhamento de e-mails.

Após a seção 1 Continuar para a próxima seção

Seção 2 de 3

### SOBRE O TRABALHO DOCENTE EM RELAÇÃO ÀS COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS

As informações apresentadas aqui serão tratadas de modo a oportunizar um melhor direcionamento do trabalho pedagógico que envolve: planejamento, ação pedagógica e acompanhamento, avaliação e feedback de competências atitudinais desenvolvidas nos semestres.