

Pacote de Avaliação

**A Caixa de Ferramentas SASSI para
a Avaliação de Competências**



SASSI
Later-life Careers

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



Conteúdo

1	INTRODUÇÃO	4
2	A UTILIZAÇÃO DO LEVEL5	6
2.1	Introdução ao LEVEL5	6
2.2	Princípios fundamentais	7
2.3	Como utilizar o LEVEL5	8
3	Catálogo de Métodos de Avaliação	9
3.1	Diário de aprendizagem reflexivo	9
3.2	Mapa conceptual	10
3.3	Discussão em grupo	11
3.4	Entrevista pessoal (informal)	12
3.5	Questionário/Teste/Exame	12
3.6	Autoavaliação / Checklist	14
3.7	Observação	15
3.8	(e-)Portfólio	16
3.9	Jogos	17
3.10	Estudo de caso	18
4	REGISTO DE COMPETÊNCIAS	19
4.1	Introdução	19
4.2	Competências para fornecer revisão de carreira sensível à idade (em idades avançadas) e orientação de DPC em apoio a Empreendedores Sêniore, Carreiras de Legado e Encore.	22
4.2.1	Desenvolvimento de políticas e práticas de DPC para alunos mais velhos	22
4.2.2	Aconselhar e motivar alunos mais velhos a envolverem-se no DPC	24
4.2.3	Avaliar as necessidades, exigências e motivações de formação dos alunos mais velhos	26
4.2.4	Definir e descrever os resultados da aprendizagem em termos de competências	27
4.2.5	Planear e projetar formações e programas adequados à idade (para grupos heterogêneos)	29
4.2.6	Desenvolver atividades de aprendizagem orientadas para as competências para alunos mais velhos	31
4.2.7	Projetar materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade	33
4.2.8	Implementar atividades de orientação profissional centradas no cliente com trabalhadores mais velhos	35
4.2.9	Planeamento de cenários para experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos	37



4.3	Competências para fornecer aconselhamento e orientação combinados	39
4.3.1	Preparar soluções de aprendizagem combinada para alunos mais velhos	39
4.3.2	Facilitar a aprendizagem combinada e individualizada para alunos mais velhos	41
4.3.3	Implementação de métodos e técnicas de aprendizagem adaptados à idade	43
4.3.4	Facilitar processos de aprendizagem adaptados à idade	45
4.4	Competências para avaliar o progresso da aprendizagem	47
4.4.1	Conceber e implementar medidas de avaliação	47
4.4.2	Analisar os resultados da avaliação	49
4.4.3	Avaliação das competências e resultados de aprendizagem dos alunos (LO)	51
4.4.4	Classificar e documentar resultados de aprendizagem com LEVEL5	53
4.5	Competências do aluno	55
4.5.1	Competência intercultural	55
4.5.2	Empreendedorismo Sénior	57
4.5.3	Identificar ideias e oportunidades	59
4.5.4	Planeamento e gestão de recursos	61
4.5.5	Orientação ao cliente	62
4.5.6	Rede	64
4.5.7	Literacia digital	66
4.5.8	Literacia na Internet	68
4.5.9	Literacia da informação	69



I INTRODUÇÃO

O presente **Pacote de Avaliação** destina-se a apoiar o desenvolvimento de competências dos principais grupos-alvo do projeto SASSI LLC: Profissionais de Educação e Formação Profissional Contínua (EFP-C) e Gestores de RH, Embaixadores para a Mobilidade Sénior e trabalhadores mais velhos. Utiliza a Metodologia LEVEL5 para evidenciar as competências necessárias/adquiridas no apoio ao desenvolvimento de carreiras em idade avançada. Fornece um repositório de competências, apresenta estas competências em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes numa escala de 5 níveis e oferece uma variedade de métodos de avaliação adequados para diferentes contextos.

Para o grupo-alvo de Profissionais de EFP-C, Gestores de RH e Embaixadores de mobilidade sénior, a metodologia SASSI LLC deve resultar em:

- Maior compreensão dos imperativos económicos e sociais de manter um trabalho gratificante e significativo na vida adulta – e o porquê de as pessoas querem ou terem de continuar a trabalhar;
- Conhecimentos, aptidões e competências novas e/ou adicionais para aconselhamento em carreiras em idade avançada, e requalificação de pessoas mais velhas para se tornarem Empreendedores Séniores;
- A eficácia e aceitação das novas abordagens ao aconselhamento de carreira por profissionais de EFP-C e gestores de RH;
- Uma mudança significativa da gestão de carreiras baseada em trajetórias para abranger estratégias de apoio a empreendedores mais velhos;
- Mudanças nas práticas de aconselhamento nas organizações para apoiar escolhas de carreira em idade adulta e novas formas de atividade empreendedora para pessoas mais velhas, incluindo trabalho autónomo, projetos sociais, negócios digitais e carreiras de legado;
- O envolvimento em atividades empreendedoras e de mobilidade, juntamente com melhorias nas decisões de carreira entre formandos e trabalhadores mais velhos;
- Maior valorização dos benefícios de:
 - usar os talentos e a experiência de um trabalhador mais velho
 - práticas de trabalho flexíveis para apoiar os trabalhadores mais velhos no trabalho e em transição
 - trabalho e comércio intercultural
 - trabalho significativo e gratificante
- Acesso e utilização de conteúdos e materiais de formação inovadores;
- Aumento da rede com um grupo internacional de profissionais de orientação;
- Conhecimento e experiência com a abordagem de validação LEVEL5 para avaliar e evidenciar desenvolvimento de competências que podem ser transferidos para outros contextos.

Para o grupo-alvo dos trabalhadores mais velhos, deveremos ser capazes de observar:

- Maior sensibilização sobre os benefícios e vantagens do aconselhamento e requalificação nas carreiras em idade avançada e para vidas profissionais mais produtivas;



- Maior motivação para aprender novas competências, aprimorar, reciclar ou atualizar por meio de desenvolvimento profissional contínuo (DPC);
- Aumento da motivação para se tornar um Empreendedor Sénior;
- Interesse renovado ou novo nos projetos/negócios transnacionais e na mobilidade na vida adulta na Europa;
- Aumento da autoconfiança e autoestima;
- Novos contactos e redes para maior apoio e/ou desenvolvimento da cooperação entre os parceiros;
- Maior conhecimento, atitudes e competências.



2 A UTILIZAÇÃO DO LEVEL5

2.1 Introdução ao LEVEL5

O LEVEL5 é um sistema de validação que foi desenvolvido e testado numa série de projetos financiados pela Europa por vários parceiros do consórcio SASSI LLC desde 2005. O LEVEL5 oferece uma abordagem e um instrumento para avaliar, visualizar e documentar desenvolvimentos de competências. Centra-se especialmente nas competências pessoais, sociais e organizacionais que constituem a espinha dorsal do [Quadro Europeu sobre Competências Essenciais na Aprendizagem ao Longo da Vida](#).

A estrutura afirma que “competência é a capacidade de aplicar o conjunto de

- conhecimentos,
- capacidades e
- atitudes

numa situação particular e com uma qualidade particular”.

No que diz respeito à validação dos resultados de aprendizagem em ofertas e cursos de DPC, o SASSI LLC sugere referir-se à definição utilizada no quadro de competências essenciais da UE. Com base neste conceito, a validação deve ter também em conta as três dimensões (ou seja, conhecimentos, capacidades e atitudes). Consequentemente, a abordagem do sistema LEVEL5 baseia-se num modelo para avaliar evidências e validar o desenvolvimento de competências cognitivas, relacionadas com atividades e afetivas dos alunos em contextos de aprendizagem informais e não formais. As competências individuais ou de grupo são avaliadas de forma orientada ao processo e, se desejado, visualizadas num modelo de cubo tridimensional e totalmente documentadas num sistema de software específico.

Taxonomia LEVEL5			
NÍVEL	CONHECIMENTO	CAPACIDADES	ATITUDES Emoções/Valores
5	Saber onde Transferir conhecimento Conhecimento estratégico	Transferência Desenvolver Construir Versatilidade	Integração Interiorizar Competência inconsciente
4	Saber quando Conhecimento prático/procedimental	Descoberta Agir de forma independente (sistemas perturbados)	Compromisso Autorregulação afetiva
3	Saber como Conhecimento teórico	Decisão Selecionar/ Optar (sistemas conhecidos)	Apreciação Motivação
2	Saber porquê Compreensão distante	Aplicação Imitação Exercício	Tomada de perspetiva Curiosidade
1	Saber Perceção básica	Perceção Ouvir	Auto-orientação Neutro

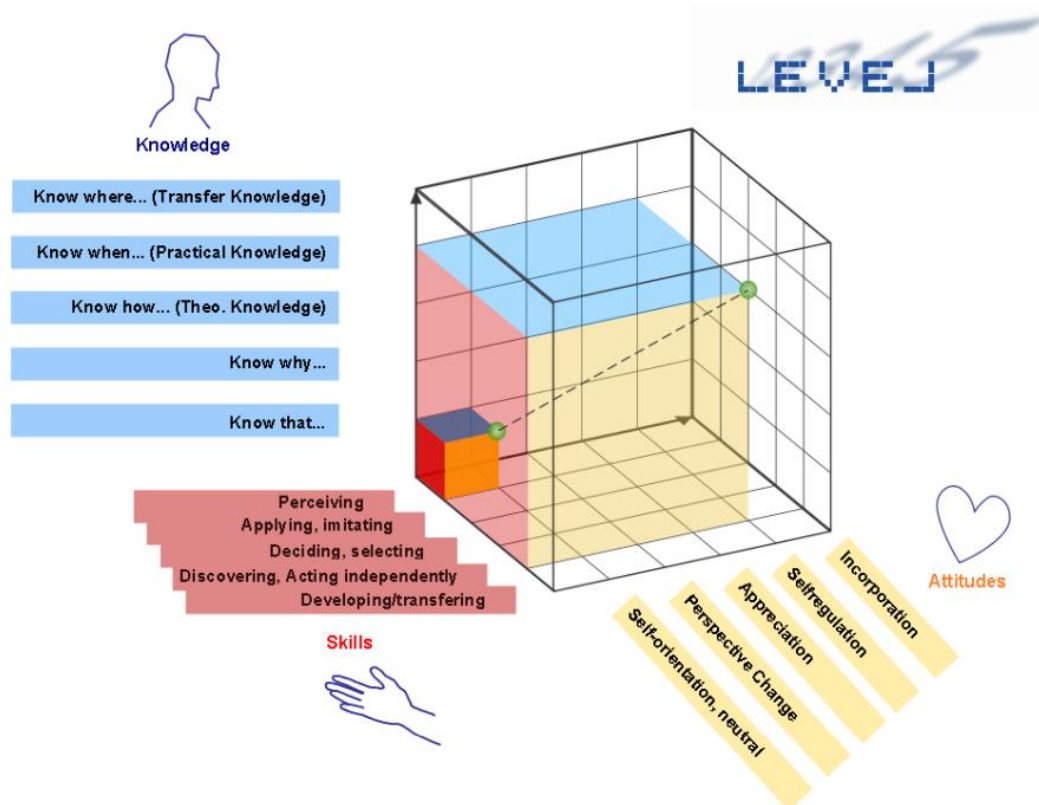
2.2 Princípios fundamentais

Desde a época do Iluminismo, sabemos pelas obras do pedagogo suíço Pestalozzi que a aprendizagem acontece com “cabeça, coração e mãos”.

Nos últimos anos, a investigação neurobiológica (do cérebro) demonstrou mais uma vez claramente que as dimensões não-cognitivas são de especial importância para a aprendizagem.

A metodologia LEVEL5 é baseada nessas noções. Num modelo tridimensional, denominado cubo LEVEL5, a evolução dos conhecimentos, capacidades e atitudes é avaliada e finalmente visualizada através de cinco níveis de qualidade. Estes níveis são definidos através dos chamados sistemas de referência nos quais uma competência é descrita em cinco níveis em cada dimensão. Estes sistemas de referência são adaptáveis a diferentes grupos-alvo e contextos de aprendizagem.

O Cubo LEVEL5



Evidenciar o desenvolvimento de competências pode servir diferentes propósitos, por exemplo, para ser documentado no portfólio pessoal de alguém ou para organizar a própria aprendizagem (por exemplo, desenvolvimento profissional) de uma forma significativa. Por último, mas não menos importante, a aplicação da metodologia promove a autorreflexão e a observação sobre o próprio desenvolvimento e, assim, estimula o próprio processo de aprendizagem.

LEVEL5 oferece um sistema de gestão baseado na web para alunos e o seu desenvolvimento de competências, onde provas de aprendizagem significativas (certificados, tickets de aprendizagem) podem ser personalizadas como arquivos PDF editáveis. LEVEL5 também pode ser aplicado na versão offline, ou seja, sem usar o software LEVEL5.

2.3 Como utilizar o LEVEL5

Nas páginas seguintes ilustramos o procedimento para uma avaliação LEVEL5 no contexto do SASSI LLC.

De acordo com a metodologia LEVEL5, a avaliação deve ser feita duas vezes – no início e no final do seu “projeto de aprendizagem”, que consiste numa **entrada de conhecimento** e numa fase em que a **teoria é transferida para a prática**.



Passo 1. Escolha uma competência que deseja avaliar no conjunto de competências



Passo 2: Primeira avaliação (pré-implementação):

- Defina o seu projeto de aprendizagem e descreva o contexto de aprendizagem
- Leia a definição da competência e do sistema de referência
- Pense em si no ponto de partida
- Reflita sobre a competência escolhida
- Avalie-se entre os níveis 1 e 5 em cada dimensão
- Explique o porquê ou dê um exemplo (por exemplo, uma situação ou experiência)



Etapa 3: Fase de aprendizagem:

- Aprofunde o seu conhecimento na área de competência que escolheu
- Coloque o conhecimento em prática
- Observe as suas atitudes



Etapa 4: Segunda avaliação (pós-implementação):

- Observe o sistema de referência novamente
- Reflita sobre as competências que possui agora. Mudou alguma coisa?
- Avalie-se entre os níveis 1 e 5 em cada dimensão
- Justifique ou dê um exemplo (por exemplo, uma situação ou experiência)
- Resuma o seu processo de aprendizagem para cada dimensão



Passo 5: Receba o seu certificado LEVEL5 (opcional)

Se deseja receber um certificado LEVEL5, precisa de realizar uma primeira e uma segunda avaliação de competência, bem como fornecer uma justificação para o nível que selecionou. Certifique-se que mantém os seus textos dentro de um limite de 230 caracteres, pois este é um requisito técnico do sistema. Pode também disponibilizar uma foto para o seu certificado. De seguida, envie a sua documentação digital para a organização parceira alemã blinc, utilizando o contacto atualizado do SASSI Hub. Receberá o seu certificado de aprendizagem pessoal dentro de duas semanas.



3 CATÁLOGO DE MÉTODOS DE AVALIAÇÃO

Este catálogo oferece uma visão geral de possíveis métodos aplicáveis para avaliar o desenvolvimento de competências essenciais para profissionais, como EFP e formadores de educação de adultos para DPC (Desenvolvimento Profissional Contínuo), mas também gestores e gestores de RH, que desejam fornecer DPC sensível à idade para funcionários ou candidatos a emprego com mais de 50 anos que desejam renovar as suas carreiras posteriores.

O catálogo não pretende ser uma lista completa, mas foi concebido para ser uma compilação crescente de abordagens para apoiar os profissionais na aplicação da estrutura de competências SASSI LLC e para validar o desenvolvimento de competências. Os catálogos apresentam uma amostra de métodos que podem ser utilizados em trabalhos individuais ou em grupo, os exemplos apresentados devem refletir um bom equilíbrio entre métodos de avaliação produtivos e responsivos.

A avaliação de competências em diferentes níveis de competência adquire uma boa visão geral dos métodos de avaliação adequados. Nem todos os métodos de recolha de dados se adaptam a cada situação de aprendizagem. Gostaríamos de fornecer um catálogo de métodos que podem ser usados para projetos e configurações individuais.

Cada método é apresentado com uma breve descrição, recomendações e instruções, além de vantagens e desvantagens do método.

Em muitos casos é viável aplicar um conjunto de métodos para receber mais dados complementares como base para uma classificação ao nível da competência. Na concepção do ambiente de avaliação deve considerar os seguintes aspectos:

- Com que grupo-alvo trabalha e quantos alunos e avaliadores estão envolvidos?
- Que competências devem ser avaliadas?
- Quanto tempo e interação com os alunos estão disponíveis?
- Com que finalidade avalia e evidencia os desenvolvimentos de competências? Isto determina a profundidade da avaliação, por exemplo, serve para mostrar aos alunos que fizeram algum progresso ou para documentar realizações que beneficiarão o aluno nas candidaturas a empregos?

Nas páginas seguintes encontrará descrições de diferentes métodos e abordagens para recolha de dados em diferentes contextos.

3.1 Diário de aprendizagem reflexivo

Pequena descrição
Um diário reflexivo é um instrumento de autoavaliação do aluno. Ele permite que os alunos documentem e reflitam sobre as suas experiências de aprendizagem em relação a um determinado tópico.

Como atividade de aprendizagem, os diários reflexivos facilitam a autorreflexão do aluno.

Como método de avaliação, os diários reflexivos fornecem informações sobre a compreensão do aluno, o conhecimento do conteúdo, a aplicação do conhecimento, mas também a autorreflexão crítica e a consciência.

Para este método também é possível utilizar um blog ou outras ferramentas digitais, offline ou online.

Recomendações

Dê tempo regularmente (cerca de 15 minutos por dia) para os alunos escreverem as suas experiências de aprendizagem num folheto.

Explique que um diário reflexivo deve focar em alguns elementos básicos:

- Uma descrição do que aconteceu
- Sentimentos pessoais sobre o que aconteceu
- Uma interpretação/avaliação pessoal do que aconteceu
- Uma conclusão da experiência
- Tenha cuidado para que os alunos não relatem apenas o que aconteceu! Deixe-os se concentrar em um assunto relacionado ao tópico.

Vantagens

- Dá uma visão profunda do processo de aprendizagem
- Facilita a aprendizagem reflexiva.
- A documentação digital pode ser compartilhada com outras pessoas de forma mais rápida e fácil.

Desvantagens

- Requer tempo e disciplina para manter o diário regularmente
- Requer capacidade de autorreflexão
- Compartilhar sentimentos pessoais com outras pessoas pode ser uma questão delicada.
- A documentação digital pode exigir certas competências de TI.

3.2 Mapa conceitual

Pequena descrição

Um mapa conceitual é um diagrama que visa ilustrar a compreensão das relações entre os conceitos envolvidos em uma determinada área de estudo. Uma lista de palavras que descrevem aspectos importantes de um tópico é montada. As palavras são classificadas em uma hierarquia do mais geral ao específico. Eles são organizados de forma que termos semelhantes fiquem próximos uns dos outros. Links são então traçados entre as palavras conceituais e declarações escritas para descrever ou explicar os links. O mapa conceitual pode ser criado na forma de um mapa mental.

Recomendações	
Use um mapa conceitual no início e no final de uma atividade de aprendizagem para identificar o progresso feito pelos alunos. Identifique conceitos básicos e peça aos alunos que apresentem conceitos e competências relacionados.	
Vantagens	Desvantagens
Ajuda os indivíduos a estabelecer conexões lógicas entre ideias aparentemente relacionadas.	Para indivíduos que não estão acostumados a pensar segundo uma estrutura clara, pode ser difícil refletir sobre si mesmos.

3.3 Discussão em grupo

Pequena descrição	
Nas discussões em grupo com o propósito de avaliar o desenvolvimento de competências, um grupo de aprendizagem é entrevistado por um moderador. Um formato específico de tal discussão são os grupos focais, que são particularmente úteis para explorar normas, crenças, atitudes, práticas e linguagens.	
Recomendações	
O grupo de tamanho ideal consiste de seis a doze indivíduos. Escolha um tema para discussão e prepare uma lista de perguntas abertas organizadas em uma sequência natural e lógica. A discussão deverá ser gravada em áudio para transcrição, ou mesmo filmada. Uma alternativa é fazer anotações cuidadosas durante a discussão. Escreva um resumo para cada discussão em grupo. Os grupos focais requerem moderadores treinados.	
Vantagens	Desvantagens
- Está muito próximo das formas de comunicação diária. - Pode ser usado para “explorar o campo”, para obter uma visão sobre um determinado assunto. A informação obtida pode ser usada para gerar ideias e preparar métodos mais	- As discussões em grupo fornecem informações sobre um grupo e não sobre indivíduos; e também não fornecem qualquer informação sobre a frequência ou distribuição de crenças na população-alvo. - É necessário muito esforço e tempo.

estruturados (por exemplo, questionário)	
--	--

3.4 Entrevista pessoal (informal)

Pequena descrição	
Uma troca proposital entre dois indivíduos para descobrir perspectivas, experiências, sentimentos e percepções sobre um fenómeno. Um método poderoso de recolha de dados qualitativos aprofundados e detalhados. Os dados podem ser analisados por meio de análise de conteúdo com narrações e citações.	
Recomendações	
Prepare um formulário de entrevista com perguntas alinhadas ao foco da avaliação. Use perguntas abertas e claras com instruções de acompanhamento. Não teste o conhecimento, mas explore-o por meio de perguntas de experiência e descrição. Não engane os entrevistados com perguntas tendenciosas e carregadas de suposições. Grave a conversa com permissão (se a gravação de áudio não for possível, faça anotações abreviadas)	
Vantagens	Desvantagens
• Utiliza o método básico de comunicação e elimina limitações e artificialidade de redação/preenchimento de um questionário. • Ajuda a recolher dados aprofundados e detalhados. Flexível, aberto para acompanhamento.	• É necessário muito esforço e tempo. • Amostras pequenas, a generalização da amostra para a população não pode ser feita.

3.5 Questionário/Teste/Exame

Pequena descrição

Questionários ou testes podem ser usados como uma ferramenta de medição de conhecimentos, competências e atitudes, bem como da experiência adquirida através de uma formação/programa.

Poderia ser utilizado para avaliar o conhecimento inicial, a atitude e o comportamento, a melhoria nestes aspectos no processo de formação e os resultados alcançados no final da formação.

As perguntas para testar ou medir a aprendizagem podem ser em formato verbal ou escrito: questionamento verbal, por exemplo, uma sessão de perguntas e respostas no início e no final de uma sessão; formato escrito, por exemplo, testes ou exames.

Os questionários podem ser formais, como em um exame, ou informais, como em um questionário.

Recomendações

Questionários ou testes podem ser utilizados nas 3 etapas de avaliação:

Etapla 1. Avaliação inicial para identificar aprendizagem, experiência ou conquistas anteriores. Isso permite que o avaliador desenvolva uma linha de base para aprendizagem e desempenho.

Fase 2. Avaliação formativa – para identificar onde o aluno se encontra, que progressos estão a ser feitos e como “preencher lacunas” em conhecimentos, competências e compreensão. Os alunos consideram onde querem estar e planeiam como chegar lá.

Etapla 3. Avaliação sumativa – É realizada para fazer julgamentos sobre o desempenho do aluno no final de uma formação/programa ou atividade.

Exemplos de perguntas:

- Perguntas “fechadas” que restringem o aluno a responder SIM ou NÃO, VERDADEIRO ou FALSO
- Perguntas “abertas” que permitem ao aluno expressar uma opinião ou conhecimento em frases
- Perguntas de múltipla escolha que fornecem uma variedade de respostas para o aluno selecionar a resposta certa

Vantagens

- Fornece evidências escritas de aprendizagem.
- Fornece ao avaliador uma maneira rápida de testar se a aprendizagem ocorreu.
- Pode ser usado tanto para avaliação formativa quanto para avaliação sumativa.
- Ajuda a identificar os pontos fortes e fracos dos alunos e fornece feedback tanto aos alunos como aos formadores.
- Adapta-se bem a situações formais de aprendizagem.

Desvantagens

- As perguntas podem ser mal interpretadas, os resultados são determinados pela interpretação do leitor.
- O estilo formal não atende às necessidades dos alunos com outros estilos de aprendizagem.
- Pode formalizar o currículo e suprimir a criatividade.
- Não se adapta facilmente a situações de aprendizagem informal.

	• Poderia abranger apenas uma extensão limitada dos objetivos e processos de DPC definidos.
--	---

3.6 Autoavaliação / Checklist

Pequena descrição
A Autoavaliação envolve os alunos no processo de avaliação e permite-lhes refletir sobre a sua aprendizagem e rever e registar as suas realizações. A autoavaliação pode ser formativa e sumativa: Nas avaliações formativas, o aluno reflete sobre onde está e para onde precisa ir em seguida. Na avaliação sumativa, o aluno reflete sobre os conhecimentos adquiridos e as competências que adquiriu, no final de uma atividade. A autoavaliação permite aos alunos gerir a sua própria aprendizagem e planear a sua progressão enquanto reúnem evidências para portefólios e qualificações.
Recomendações
É importante que os alunos tenham a oportunidade de refletir sobre a sua própria contribuição para as atividades, bem como sobre as competências e conhecimentos que adquiriram. A auto-avaliação pode ser usada como estímulo para provocar discussões e encorajar os alunos a desenvolverem as suas próprias técnicas para rever a sua aprendizagem. O processo de autoavaliação é um ciclo de planeamento, revisão e avaliação. É útil que os alunos realizem alguma forma de autoavaliação inicial no início de uma atividade de aprendizagem, para identificar conhecimentos ou competências existentes. O aluno pode então usar essas informações como base para monitorizar o seu progresso e reconhecer conquistas. É útil que o aluno desenvolva um diário de bordo como parte do processo de planeamento, que ajudará a identificar qual o objectivo a atingir e como os objectivos serão alcançados. Mais tarde, uma comparação pode ser feita para avaliar o progresso. Isso faz parte da autoavaliação formativa. Um gráfico de evidências ajuda o aluno a manter um registro das atividades realizadas e das competências utilizadas. Isso é usado para refletir sobre o que foi aprendido. Isso faz parte da autoavaliação formativa. Uma matriz de avaliação permite ao aluno rever a sua aprendizagem em relação a critérios pré-determinados, atribuindo pontuações para cada critério. Isso fornece um registro visual do progresso e permite identificar pontos fortes e fracos. Isso pode ser usado para avaliação formativa e sumativa. As fichas de avaliação funcionam como um diário reflexivo e concluem o processo de autoavaliação. O aluno reúne o registo, a evidência das realizações e a matriz de avaliação para refletir sobre o que foi alcançado e o progresso alcançado. Esta é uma autoavaliação sumativa. Especialmente para grupos-alvo com pouca experiência em autorreflexão, recomenda-se a presença de um mentor para apoiar a reflexão.

Ao aplicar o LEVEL5 o aluno deve estar familiarizado com a estrutura e ideia subjacente do sistema de referência.

Vantagens	Desvantagens
• Dá propriedade da aprendizagem. • Constrói confiança. • Motiva os alunos a progredir. • Desenvolve competências de planeamento e reflexão. • Fornece evidências de conhecimento e competência. • Melhora a tomada de decisões e as competências de comunicação. • O LEVEL5 oferece uma interface para plataformas de e-learning que permite aos alunos realizar autoavaliações e receber o respetivo certificado.	• Requer uma autorreflexão disciplinada e honesta

3.7 Observação

Pequena descrição
O objectivo da observação directa e indirecta é recolher provas de desempenho, observando o desempenho dos alunos enquanto participam numa actividade, mas sem interferir no seu trabalho. A actividade pode ser uma situação real ou uma situação simulada, por exemplo, dramatizações. A observação permite ver o conhecimento sendo colocado em prática e é melhor utilizada para avaliar e evidenciar a aprendizagem baseada em competências. A observação direta é realizada pessoalmente, seja por um avaliador, colega ou supervisor do local de trabalho. A observação indirecta ocorre quando se utiliza tecnologia apropriada, como gravação de vídeo. A análise de documentos também é uma espécie de observação. Aqui, os documentos, e não o comportamento, são examinados.
Recomendações
Observação direta por um avaliador: O avaliador preenche um formulário de relatório de observação preparado durante a realização da atividade pelo aluno – ele faz um julgamento com base em critérios pré-determinados. O avaliador registra o que o aluno faz, como ele se comporta e interage com os outros. Avaliação por pares: Pode ser na forma de uma discussão, uma sessão de perguntas e respostas ou registrando informações em um formulário pré-forma.

O colega pode ser outro aluno que participou na atividade juntamente com o aluno que está a ser avaliado. O avaliador de pares registrará ou fornecerá feedback verbal sobre o que o aluno fez durante a atividade.

Depoimento de testemunha: Esta é uma declaração de um "terceiro" que testemunhou a participação do aluno na atividade de forma verbal ou escrita. A testemunha pode ser um supervisor de trabalho ou colega.

Observação Indireta: Pode ser um vídeo ou filme do aluno participando de uma atividade. O avaliador pode reconhecer competência ou realização observando a atividade no vídeo. Isto pode ser complementado fazendo perguntas ao aluno sobre o que está a acontecer no filme.

Feedback de 360 graus: trata-se de uma confrontação deliberada de observações e pontos de vista sobre o desempenho do aluno a partir de diferentes perspectivas – por exemplo, do formador, do supervisor e dos colegas.

Vantagens	Desvantagens
• Oferece ao aluno a oportunidade de demonstrar competências e capacidades • Permite que o aluno coloque o conhecimento em prática • Fornece método de avaliação criativo e inovador • Contribui para o desenvolvimento de um currículo baseado em atividades • Fornece uma série de evidências para portfólios	• Pode ser demorado para o avaliador • Pode ser difícil observar e avaliar indivíduos dentro de um grupo

3.8 (e-)Portfólio

Pequena descrição
Portfólios são coleções pessoais de informações que descrevem e documentam as realizações e a aprendizagem de uma pessoa. Um portfólio eletrónico é uma coleção de evidências eletrónicas (artefatos, incluindo texto inserido, arquivos eletrónicos como arquivos Word e PDF, imagens, multimédia, entradas de blog e links da Web, etc.) reunidos e geridos por um utilizador, geralmente online. (e-)Portfólios são demonstrações das competências do utilizador e plataformas de autoexpressão e, se estiverem online, podem ser mantidos dinamicamente ao longo do tempo.
Recomendações

Peça aos seus alunos/formandos para criarem o seu próprio portfólio/portfólio eletrónico.

Incentive-os a incluir todos os tipos de atividades.

Revise durante o seu projeto como os níveis de competência estão mudando.

Vantagens	Desvantagens
• Permite que o indivíduo seja avaliado em vários níveis. • Destaca todos os conjuntos de competências de um indivíduo. • As atividades extracurriculares também podem ser destacadas. • Permite ao leitor compreender as diferentes dimensões do indivíduo. • Capacita os indivíduos a conectar a educação formal, experiência de trabalho e atividades extracurriculares.	• Os alunos podem precisar de ajuda individual. • Os portfólios eletrónicos exigem algumas competências técnicas, bem como software e hardware disponíveis.

3.9 Jogos

Pequena descrição	
Uma ferramenta para avaliar conhecimentos, capacidades ou atitudes de forma não formal. Os alunos de um grupo recebem perguntas ou tarefas em um ambiente lúdico.	
Recomendações	
Nem todas as pessoas gostam de jogos ou estão abertas a participar. Considere isso ao selecionar jogos. Faça um bom equilíbrio entre questões de conhecimento e tarefas criativas. A atmosfera deve ser amigável o suficiente para proteger os “perdedores”. O grupo não deve ser muito grande. Invente tarefas que também sejam agradáveis ou úteis para outros participantes que não estejam diretamente envolvidos na tarefa. Jogue o jogo primeiro antes de usá-lo no grupo para ver as armadilhas e fazer um cronograma. Todo jogo precisa de um mestre de jogos. O mestre do jogo faz anotações sobre as respostas e avalia as ordens.	
Vantagens	Desvantagens



• Cria uma atmosfera agradável. • O aluno pode demonstrar competências ou conhecimentos de forma criativa. • Melhora as competências de comunicação.	• Nem todo grupo aprecia “apenas jogos”. • Por causa da parte do jogo, é uma avaliação aproximada. • Leva tempo para prepará-lo e tocá-lo.
--	--

3.10 Estudo de caso

Pequena descrição	
Uma estratégia para descrever eventos e processos dentro de uma estrutura através de vários métodos de recolha de dados, como observação, entrevista, análise de documentos, a fim de compreender e avaliar o caso.	
Recomendações	
Use a estratégia de estudo de caso para avaliar a implementação e os efeitos de um evento ou processo em indivíduos/grupos. Os estudos de caso centrados na implementação ajudam o avaliador a decidir se a implementação responde à intenção inicial. Os estudos de caso centrados nos resultados do programa avaliam o impacto do programa e ajudam a identificar as razões do sucesso e do fracasso. Devem ser feitos planos para obter dados longitudinais em profundidade e detalhe.	
Vantagens	Desvantagens
• Ajuda a avaliar uma atividade ou processo complexo por meio de descrição longitudinal, aprofundada e detalhada e análise contextual. • Dados qualitativos e quantitativos poderiam ser recolhidos e analisados para triangulação.	• Demorado. Apenas pequenas amostras podem ser incluídas no estudo.



4 REGISTO DE COMPETÊNCIAS

4.1 Introdução

Este registo de competências pretende ser uma diretriz para o desenvolvimento de competências relacionadas ao projeto SASSI LLC. Consiste em 24 quadros de competências, cada um baseado na metodologia LEVEL5. Cada quadro descreve o desenvolvimento de competências em três dimensões: conhecimentos, competências e atitudes, em cinco níveis de proficiência – desde a percepção básica (incompetência consciente) até à internalização completa (competência inconsciente). As dimensões são independentes umas das outras – um elevado conhecimento teórico não se traduz automaticamente em competências práticas e uma atitude forte é possível mesmo sem um conhecimento amplo.

As competências destinam-se a dois grupos de utilizadores. As competências para fornecer revisão de carreira na velhice sensível à idade e orientação de DPC em apoio a carreiras de “empreendedores mais velhos”, legados e encore, para fornecer aconselhamento e orientação combinados e para avaliar o progresso da aprendizagem, são todas dirigidas a formadores de EFPC e conselheiros de carreira. Permitem que estes últimos atuem como veículos para revitalizar as carreiras posteriores dos trabalhadores mais velhos. Escusado será dizer que alguns deles são mais relevantes para determinadas funções – em geral, o primeiro grupo é mais adequado para conselheiros de carreira, enquanto o segundo é mais importante para formadores. Alguma proficiência na avaliação do progresso da aprendizagem é uma condição necessária para a autoavaliação dos conselheiros de carreira e dos formadores de EFPC, bem como para facilitar a avaliação dos alunos.

O segundo grupo de competências dirige-se ao grupo mais amplo de idosos. Podem ser candidatos a emprego, empregados, autónomos ou futuros empreendedores mais antigos. As competências abrangem a capacidade de utilizar mobilidades de aprendizagem (competência intercultural), criar novas empresas (competências baseadas no EntreComp) ou empresas digitais (competências baseadas no DigiComp). Para avaliar estas competências, selecione um método do Catálogo de métodos de avaliação.

Secção	Competências	Beneficiários
Competências para fornecer revisão de carreira em idade avançada sensível à idade e orientação de	• Desenvolvimento de políticas e práticas de DPC para alunos mais velhos • Aconselhar e motivar alunos mais velhos a envolverem-se no DPC • Avaliar as necessidades, exigências e motivações de	



CPD em apoio a 'Olderpreneurs', Legacy e Encore Careers	formação dos alunos mais velhos • Definir e descrever os resultados da aprendizagem em termos de competências • Planear e projetar formações e programas adequados à idade (para grupos heterogéneos) • Desenvolver atividades de aprendizagem orientadas para as competências para alunos mais velhos • Projetar materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade • Implementar atividades de orientação profissional centradas no cliente com trabalhadores mais velhos • Planeamento de cenários para experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos	Consultores de carreira
Competências para fornecer aconselhamento e orientação combinados	• Preparando soluções de aprendizagem combinada para alunos mais velhos • Facilitar a aprendizagem combinada e individualizada para alunos mais velhos • Implementação de métodos e técnicas de aprendizagem adaptados à idade • Facilitar processos de aprendizagem adaptados à idade	Formadores de EFPC
Competências para avaliar o progresso da aprendizagem	• Conceber e implementar medidas de avaliação • Analisando os resultados da avaliação • Avaliação das competências e resultados de aprendizagem dos alunos (LO) • Classificar e documentar resultados de aprendizagem com LEVEL5	Consultores de carreira e formadores de EFPC
	• Competência intercultural	



Competências do aluno	• Empreendedorismo mais antigo • Identificando ideias e oportunidades • Planeamento e gestão de recursos • Orientação ao cliente • Rede • Literacia digital • Literacia na Internet • Literacia da informação • Literacia na Internet	Adultos mais velhos
------------------------------	---	----------------------------



4.2 Competências para fornecer revisão de carreira sensível à idade (em idades avançadas) e orientação de DPC em apoio a Empreendedores Sêniores, Carreiras de Legado e Encore.

4.2.1 Desenvolvimento de políticas e práticas de DPC para alunos mais velhos

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Conhecer variações na concepção de programas e como essas diferentes abordagens influenciam os resultados. Saber como transferir competências para conceber políticas de DPC para outras áreas da vida.	Transferência	Desenvolver várias abordagens à concepção de políticas de DPC para diferentes contextos e finalidades. Transferir os princípios do DPC e da capacidade de resposta à idade para outras áreas do trabalho/vida.	Integração	Internalizado a procura contínua de formas de otimizar as políticas e planos de CPD para os trabalhadores mais velhos. Motivar e apoiar outros a desenvolverem a sua competência para o fazer.
4	Saber Quando	Saber desenvolver políticas e planos de DPC que motivem e permitam aos trabalhadores mais velhos uma aprendizagem adicional que contribua para a concretização das prioridades e objetivos das empresas, tendo em consideração teorias e experiências relacionadas.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar ou desenvolver novas ideias políticas para promover o DPC dos trabalhadores mais velhos. Expandir a própria compreensão do design de CPD e da aprendizagem da força de trabalho mais velha. Refletir determinada prática em relação ao potencial de melhorias.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a criar políticas ideais de DPC e a melhorar a sua própria competência para o fazer.
3	Saber Como	Saber como conceber políticas e planos de DPC sensíveis à idade, tendo em consideração os objetivos do empregador, as necessidades e interesses do aluno e os recursos disponíveis.	Decidir/ Selecionar	Compor medidas adequadas de DPC a partir de repertório conhecido tendo em conta as especificidades da idade, motivações, objetivos e recursos disponíveis.	Motivação, apreciação	Estar motivado para melhorar a sua própria competência para conceber programas de DPC adaptados à idade, com base em teorias relacionadas que se ajustem às especificidades do contexto de aprendizagem,



						objetivos e recursos disponíveis.
2	Saber Porquê	Saber por que o planeamento do DPC tendo em conta a idade é relevante e benéfico para aumentar a eficiência, a eficácia e a satisfação. Saber quais aspectos são cruciais para um planeamento sensível à idade.	Utilizar/ Imitar	Contribuir para a concepção de políticas de DPC sensíveis à idade, sendo instruído ou imitando outros.	Tomada de perspetiva	Estar interessado/curioso em saber como incluir aspectos relacionados com a idade na concepção de políticas e planos de DPC.
1	Saber O Quê	Saber que as políticas de DPC devem antecipar as necessidades e potenciais específicos da idade. Saber que o CDP sensível à idade pode ajudar a prevenir a discriminação e garantir a competitividade dos trabalhadores mais velhos.	Perceber	Reconhecer elementos e qualidades de diferentes políticas e planos de DPC adequados para trabalhadores mais velhos, sem aplicá-los.	Auto-orientação	Considerar a própria abordagem para conceber políticas de DPC como suficiente. Não considerando incluir considerações relacionadas à idade.

4.2.2 Aconselhar e motivar alunos mais velhos a envolverem-se no DPC

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber transferir métodos e técnicas de aconselhamento para novos grupos-alvo ou contextos de aprendizagem. Saber configurar e realizar atividades de apoio e saber integrar aconselhamento/aconselhamento em ofertas de aprendizagem.	Transferência	Desenvolver e utilizar sistematicamente diferentes conceitos de aconselhamento e métodos de teste em relação às necessidades dos alunos; transferência de atividades para outros grupos de alunos, novos tópicos de aconselhamento,...	Integração	Ter internalizado para oferecer conselhos aos alunos, independentemente do contexto e do tópico. Inspirar outras pessoas a desenvolverem as suas competências de aconselhamento.
4	Saber Quando	Saber em que situação oferecer o tipo de apoio/aconselhamento/informação adequado (carreira, ambiente de trabalho, psicológico, ...), e quais fontes de informação e/ou ajuda externa estão disponíveis e são adequadas.	Descobrir/ Agir de forma independente	Estudar e realizar diversas abordagens para atividades de aconselhamento em diversas áreas de aconselhamento, adotando novos métodos e tópicos de acordo com as necessidades dos alunos (por exemplo, carreira, vida, apoio externo, etc.)	Autorregulação, determinação	Estar determinado a apoiar os alunos através de aconselhamento e a desenvolver a sua própria competência para aconselhar (reunindo conhecimentos especializados, melhorando as competências de comunicação,...)
3	Saber Como	Saber como aconselhar profissionalmente os alunos em diferentes áreas, como identificar as necessidades de aconselhamento dos alunos e como reagir em conformidade. Saber recuperar informação relevante e organizar apoio profissional.	Decidir/ Selecionar	Selecionar e aplicar técnicas de aconselhamento de um determinado repertório de forma adequada. Assessoria em diversas áreas temáticas; organizar estruturas/ofertas em conformidade.	Motivação, apreciação	Valorizando o aconselhamento em geral. Estar motivado para melhorar a sua própria competência de aconselhamento para realizar aconselhamento de acordo com padrões de qualidade (por exemplo, confidencial, respeitoso, etc.) Considerar importante que o aconselhamento esteja disponível para os alunos.



2	Saber Porquê	Conhecer regras e elementos básicos de aconselhamento. Saber que aconselhamento e aconselhamento fora do contexto de aprendizagem distinto pode ser necessário para alguns alunos.	Utilizar/ Imitar	Usar técnicas de aconselhamento ao trabalhar com alunos, conforme sugerido ou imitado por outros.	Tomada de perspectiva	Estar interessado em usar técnicas de aconselhamento e reconhecer o aconselhamento como uma ferramenta valiosa para apoiar os alunos.
1	Saber O Quê	Saber que os alunos podem precisar de aconselhamento em áreas além do contexto de aprendizagem distinto.	Perceber	Reconhecer que alguns alunos precisam de aconselhamento/aconselhamento que vai além do contexto concreto de aprendizagem.	Auto-orientação	Sentir que o aconselhamento pode ser benéfico para os alunos. Assumir os benefícios do aconselhamento com base nas próprias experiências e necessidades.

4.2.3 Avaliar as necessidades, exigências e motivações de formação dos alunos mais velhos

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Conhecer uma ampla variedade de métodos de avaliação e como retroalimentar os resultados da avaliação no processo de aprendizagem. Saber transferir esse conhecimento para diferentes contextos.	Transferência	Desenvolver diversas técnicas de avaliação para planejar atividades de aprendizagem. Transferindo-os para outras áreas do trabalho/vida.	Integração	Tendo internalizado a relevância de avaliar as necessidades dos alunos. Motivar e inspirar outros a desenvolverem a sua competência para avaliar as necessidades dos alunos.
4	Saber Quando	Saber como selecionar métodos de avaliação com maior potencial de acordo com as origens, necessidades e recursos dos alunos mais velhos. Estar ciente dos limites do que pode ser alcançado em determinados contextos para atender às prioridades.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar novas técnicas para avaliar as necessidades dos alunos e aplicá-las adequadamente. Expandir a própria compreensão da relação entre as origens, os recursos e as motivações dos alunos e reconhecer quando as adaptações são necessárias.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a desenvolver competências próprias para avaliar as necessidades dos alunos e melhorar neste domínio, a fim de desenvolver ofertas de aprendizagem adequadas.
3	Saber Como	Conhecer técnicas para avaliar as necessidades dos alunos mais velhos, os seus antecedentes, objetivos e recursos e como processar esse conhecimento para a conceção de processos/ofertas de aprendizagem.	Decidir/ Selecionar	Selecionar métodos de avaliação adequados para avaliar as necessidades dos alunos a partir de um repertório conhecido, tendo em conta as suas necessidades, antecedentes e recursos e o contexto de aprendizagem.	Motivação, apreciação	Estar motivado para avaliar as necessidades, antecedentes e recursos dos alunos e utilizar os resultados para conceber as ofertas de aprendizagem.
2	Saber Porquê	Saber por que é relevante/essencial avaliar as necessidades, a motivação e os recursos dos alunos mais velhos.	Utilizar/ Imitar	Aplicar técnicas de avaliação sugeridas por outros; imitar os outros na avaliação das necessidades dos alunos.	Tomada de perspectiva	Estar interessado em como avaliar as necessidades dos alunos e como usar os resultados para melhorar as ofertas de aprendizagem.

1	Saber O Quê	Saber qual a avaliação das necessidades, motivações e recursos dos alunos mais velhos e que existem diferentes técnicas para isso.	Perceber	Perceber diferentes técnicas para avaliar as necessidades e objetivos de formação dos alunos mais velhos, sem utilizá-las no seu próprio trabalho.	Auto-orientação	Nenhuma motivação intrínseca para avaliar as necessidades dos alunos, não perceber o seu valor para o próprio trabalho.
---	-------------	--	----------	--	-----------------	---

4.2.4 Definir e descrever os resultados da aprendizagem em termos de competências

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Ter conhecimentos especializados sobre como evidenciar competências em termos de resultados de aprendizagem e tarefas relacionadas para implementá-las. Saber transferir o conceito para outros contextos.	Transferência	Definir e descrever novos resultados de aprendizagem e critérios de qualidade relacionados para evidenciar competências para diversos fins. Ser capaz de transferir o conceito para diferentes contextos.	Integração	Tendo internalizado a aplicação do conceito pelos seus múltiplos benefícios. Achando importante que o setor adote o conceito como ferramenta de desenvolvimento profissional e inspire outras pessoas a utilizá-lo no seu trabalho.
4	Saber Quando	Saber em que situação as descrições dos resultados de aprendizagem podem ser utilizadas para evidenciar competências. Saber como criar descrições de resultados de aprendizagem para diferentes fins.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar descrições adequadas de resultados de aprendizagem para diversos fins e procurar técnicas adequadas para evidenciar competências com resultados de aprendizagem segundo critérios de qualidade e classificar os alunos em conformidade.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a ser pró-ativo e criativo na aplicação do conceito de evidenciação de competências com resultados de aprendizagem.
3	Saber Como	Saber criar descrições de resultados de aprendizagem como base para evidenciar competências relevantes para o DPC. Conhecer os critérios de qualidade relacionados e como aplicá-los. Saber como documentar os resultados da aprendizagem.	Decidir/ Selecionar	Selecione descrições e configurações relacionadas para obter evidências em relação aos resultados de aprendizagem relevantes do DPC e critérios de qualidade a partir de um repertório de determinadas abordagens.	Motivação, apreciação	Apreciar a ideia de resultados de aprendizagem descritos em geral. Valorizando os benefícios para educadores e alunos relacionados a ela.



2	Saber Porquê	Conhecer o propósito da descrição dos resultados da aprendizagem e quais as tarefas que lhe estão relacionadas em termos de fornecer informações comparáveis sobre o que os alunos realmente aprenderam.	Utilizar/ Imitar	Descrever as competências dos alunos em relação aos resultados de aprendizagem fornecidos por outros ou seguir exemplos dados.	Tomada de perspetiva	Estar interessado na ideia de descrições de resultados de aprendizagem e utilizá-las como base de informações.
1	Saber O Quê	Saber quais são os resultados da aprendizagem .	Perceber	Reconhecer a ideia de descrições de resultados de aprendizagem.	Auto- orientação	Perceber que as descrições dos resultados da aprendizagem podem ser relevantes para o trabalho de um formador.

4.2.5 Planear e projetar formações e programas adequados à idade (para grupos heterogéneos)

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber sintetizar diversas teorias e transferi-las para novos conceitos sobre a melhor forma de prosseguir a aprendizagem em diferentes disciplinas, contextos e para diferentes grupos-alvo.	Transferência	Desenvolver abordagens dinâmicas para planear processos de aprendizagem e incluir ações para melhorar os processos de aprendizagem para diferentes disciplinas, alunos e contextos. Transferir competências de planeamento para outras áreas do trabalho/vida.	Integração	Ter internalizado para otimizar continuamente os processos e condições de aprendizagem. Motivar e apoiar outros a desenvolverem a sua competência para planear processos de aprendizagem.
4	Saber Quando	Saber planear e otimizar processos de aprendizagem. Saber desenhar o processo de aprendizagem de acordo com as diferentes fases de aprendizagem, dado o contexto e os recursos disponíveis.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar abordagens alternativas para planear e melhorar processos de aprendizagem personalizados de acordo com as necessidades dos alunos, o assunto e o contexto.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a expandir a sua própria competência para planear processos de aprendizagem para alunos mais velhos e grupos heterogéneos, a fim de criar condições ideais para uma aprendizagem ideal.
3	Saber Como	Saber planear formações e programas inseridos num contexto curricular mais amplo, políticas de DPC e planos de desenvolvimento; permitir processos de aprendizagem individuais que atendam às necessidades dos alunos e permitir atingir determinados objetivos e tornar o processo de aprendizagem transparente através de elementos de avaliação da aprendizagem.	Decidir/ Selecionar	Escolher designs apropriados para processos de aprendizagem a partir de um conjunto de possibilidades conhecidas, tendo em conta todos os aspectos relevantes (requisitos dados pelas políticas e planos de desenvolvimento de DPC existentes, teorias sobre como as pessoas mais velhas aprendem, necessidades e exigências genéricas de alunos de diferentes faixas etárias, fases de aprendizagem, contexto de aprendizagem, estilos de aprendizagem, recursos disponíveis, etc.)	Motivação, apreciação	Estar motivado para planear processos de aprendizagem para alunos mais velhos e grupos heterogéneos. Valorizar a competência para planear processos de aprendizagem para aumentar a eficiência, eficácia e impacto dos processos de aprendizagem.



2	Saber Porquê	Saber por que é necessário planear e conceber formação e programas e quais os aspectos que devem ser considerados ao fazê-lo, por exemplo, diferentes fases de aprendizagem, especificidades do grupo-alvo, recursos...	Utilizar/Imitar	Elaborar uma formação ou programa para alunos mais velhos (ou grupos heterogéneos) seguindo um determinado plano/exemplo ou conforme sugerido por outros; imitar outros na concepção de processos de aprendizagem.	Tomada de perspetiva	Estar interessado/curioso no planeamento de formações e programas, tendo em conta diferentes fases de aprendizagem, especificidades do grupo-alvo, recursos...
1	Saber O Quê	Saber que o planeamento e a concepção de formações e programas determinam a qualidade e o impacto da oferta.	Perceber	Reconhecer conceitos de como os idosos aprendem sem agir.	Auto-orientação	Perceber a própria abordagem para planear programas de formação como suficiente. Não considera melhorar a própria competência para planear processos de aprendizagem.

4.2.6 Desenvolver atividades de aprendizagem orientadas para as competências para alunos mais velhos

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber desenvolver e otimizar ambientes de aprendizagem de alta qualidade para uma aprendizagem orientada por competências e saber aplicar esse conhecimento a outros contextos.	Transferência	Desenvolver novos designs de aprendizagem orientados para competências. Criar condições benéficas ou otimizar determinadas ofertas. Aplicar sistematicamente o conceito de aprendizagem baseada em competências na concepção de um curso.	Integração	Ter internalizado para aplicar e melhorar conceitos de aprendizagem orientados por competências em uma variedade de contextos. Inspirar outros a desenvolverem as suas competências para criar ofertas de aprendizagem baseadas em competências.
4	Saber Quando	Saber desenvolver conceitos de aprendizagem orientados para as competências que permitam uma aprendizagem auto-regulada, contextual, reflectida e cooperativa/social/interactiva dos alunos mais velhos. Saber quais condições são necessárias para isso.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar e implementar atividades de aprendizagem orientadas para competências para alunos mais velhos em vários ambientes de aprendizagem. Criar condições benéficas para que os alunos experimentem a relevância e o significado das respetivas competências que deixem espaço à descoberta, iniciativa e criatividade. Buscando informações sobre desenvolvimentos recentes em novos métodos de ensino e aprendizagem relevantes.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a criar condições óptimas para a aprendizagem orientada para as competências e a melhorar continuamente as próprias competências para criar tais ofertas.
3	Saber Como	Saber desenvolver uma oferta de aprendizagem orientada por competências para um determinado conjunto de competências numa determinada situação.	Decidir/ Selecionar	Selecionar tarefas de aprendizagem orientadas para competências e atribuições de tipos específicos de um repositório determinado/conhecido de maneira apropriada.	Motivação, apreciação	Estar motivado para implementar a aprendizagem orientada por competências e para criar condições benéficas, a fim de aumentar a eficiência, eficácia e impacto dos processos de aprendizagem. Valorizar o conceito e os benefícios da



						aprendizagem baseada em competências.
2	Saber Porquê	Conhecer os benefícios da aprendizagem orientada por competências em comparação com outras formas de aprendizagem.	Utilizar/ Imitar	Aplicar atividades de aprendizagem orientadas para competências, sendo instruído ou seguindo o exemplo de outros.	Tomada de perspectiva	Estar interessado em características dos processos de aprendizagem orientadas para competências. Tomando perspectiva para aplicá-la no próprio planeamento.
1	Saber O Quê	Saber o que é a aprendizagem orientada por competências e o que ela exige no contexto do DPC dos alunos mais velhos.	Perceber	Identificar as principais características dos conceitos de aprendizagem de competências em determinados programas.	Auto-orientação	Perceber que alguns elementos dos processos e ambientes de aprendizagem contribuem mais para a aquisição/desenvolvimento de competências.



4.2.7 Projetar materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber como desenvolver e otimizar materiais e recursos de aprendizagem de alta qualidade para alunos mais velhos e saber como aplicar esse conhecimento a outros contextos.	Transferência	Desenvolver novos materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade ou otimizar determinados recursos. Planear e criar sistematicamente recursos apropriados ao projetar um curso.	Integração	Ter internalizado para aplicar e melhorar materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade em uma variedade de contextos. Inspirar outros a desenvolverem as suas competências de design relacionadas.
4	Saber Quando	Saber quando usar/oferecer materiais e recursos de aprendizagem que atendam às necessidades dos alunos mais velhos. Ter o conhecimento para desenvolver materiais e recursos que apoiem ambientes de aprendizagem abertos para alunos mais velhos, através da reflexão de uma variedade de métodos de aprendizagem (didática), estilos e técnicas, incl. novos meios de comunicação, TIC e redes sociais.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar e usar materiais e recursos de aprendizagem de alta qualidade e adequados à idade em vários ambientes de aprendizagem.	Autorregulação, determinação	Estar motivado a procurar materiais e recursos de aprendizagem de alta qualidade e adequados à idade e a melhorar a sua própria capacidade de aplicar, adaptar e criar recursos apropriados.
3	Saber Como	Saber como desenvolver materiais e recursos de aprendizagem adaptados à idade para uma determinada atividade de aprendizagem no âmbito de uma determinada formação ou programa.	Decidir/ Selecionar	Selecionar materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade de um repositório determinado/conhecido de maneira apropriada.	Motivação, apreciação	Estar motivado para oferecer materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade. Valorizar os efeitos de apoio à aprendizagem resultantes do trabalho com esses recursos.
2	Saber Porquê	Saber por que materiais e recursos de aprendizagem específicos podem	Utilizar/ Imitar	Usar materiais e recursos de aprendizagem conforme instruções ou seguir o exemplo de outras pessoas.	Tomada de perspectiva	Estar interessado em oferecer materiais e recursos de aprendizagem adequados à idade. Tomando perspectiva



		apoiar o processo de aprendizagem de alunos mais velhos.				para aplicar determinados recursos no próprio planeamento.
1	Saber O Quê	Saber que os materiais e recursos de aprendizagem podem ser concebidos de forma a satisfazer as necessidades dos alunos mais velhos.	Perceber	Identificar as principais funções e características dos materiais e recursos de aprendizagem adaptados à idade, sem aplicá-los.	Auto-orientação	Nenhuma motivação intrínseca para oferecer materiais e recursos de aprendizagem concebidos para satisfazer as necessidades específicas dos alunos mais velhos.

4.2.8 Implementar atividades de orientação profissional centradas no cliente com trabalhadores mais velhos

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
eu	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber transferir técnicas de orientação profissional para novos grupos-alvo ou contextos de aprendizagem. Saber configurar e realizar atividades de apoio e saber integrar a orientação profissional nas ofertas de aprendizagem.	Transferência	Desenvolver e utilizar sistematicamente diferentes conceitos de orientação profissional e métodos de teste centrados no cliente, antecipando as necessidades dos alunos mais velhos. Transferir atividades para outro grupo de alunos, bem como tópicos.	Integração	Ter internalizado a oferta de orientação individual sensível aos trabalhadores, independentemente do contexto e tema. Inspirar outras pessoas a desenvolverem as suas próprias competências de aconselhamento.
4	Saber Quando	Saber em que situação oferecer o tipo adequado de apoio/aconselhamento/informação sensível à idade (carreira, ambiente de trabalho, psicológico) e quais fontes de informação e/ou ajuda externa estão disponíveis e são adequadas.	Descobrir/ Agir de forma independente	Estudar e executar diversas abordagens para atividades de orientação profissional focadas no cliente em diversas áreas de consultoria. Incorporar novos métodos e tópicos de acordo com as necessidades dos alunos (por exemplo, carreira, vida, apoio externo, etc.)	Autorregulação, determinação	Estar determinado a oferecer orientação profissional aos trabalhadores mais velhos de uma forma centrada no cliente e a desenvolver ainda mais as suas próprias competências para os aconselhar (por exemplo, reunindo conhecimentos especializados, melhorando as competências de comunicação, etc.)
3	Saber Como	Saber como aconselhar profissionalmente alunos mais velhos em diferentes áreas, como identificar as suas necessidades de aprendizagem e como reagir em conformidade. Saber recuperar informação relevante e organizar apoio profissional.	Decidir/ Selecionar	Selecionar e aplicar métodos de orientação profissional centrados no cliente, a partir de um determinado repertório, de forma adequada. Aconselhamento em diversas áreas temáticas e organização de estruturas/ofertas em conformidade.	Motivação, apreciação	Estar motivado para melhorar a sua própria competência em orientação profissional para atuar de acordo com as necessidades individuais, bem como com padrões de qualidade (por exemplo, confidencial, respeitoso, etc.). Considerar importante que a orientação profissional centrada no cliente esteja disponível para os trabalhadores mais velhos.



2	Saber Porquê	Conhecer regras e métodos básicos para orientação profissional focada no cliente. Saber por que os aspectos específicos da idade também precisam ser considerados.	Utilizar/ Imitar	Utilizar métodos de orientação profissional sensíveis à idade e centrados no cliente, quando sugeridos por outros ou imitando-os.	Tomada de perspetiva	Estar interessado em orientação profissional focada no cliente e ter a perspectiva de aplicá-la no seu próprio trabalho.
1	Saber O Quê	Saber o que é orientação profissional focada no cliente e que os trabalhadores mais velhos podem necessitar de apoio para rever a sua carreira. Saber que a orientação deve antecipar as necessidades e potenciais individuais e específicos da idade.	Perceber	Reconhecer que alguns trabalhadores mais velhos necessitam de orientação profissional individual. Reconhecer as especificidades das perspectivas e necessidades de carreira dos trabalhadores mais velhos.	Auto- orientação	Reconhecer os benefícios da orientação profissional focada no cliente sem considerar implementá-la no próprio trabalho.



4.2.9 Planeamento de cenários para experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber realizar o planeamento de cenários em diferentes contextos e com diferentes grupos-alvo. Saber adaptar as diferentes etapas aos objetivos pretendidos e modificar a metodologia de acordo com as necessidades do grupo-alvo.	Transferência	Ser capaz de realizar planeamento de cenários para diferentes objetivos e com diferentes grupos-alvo. Ser capaz de ajudar outras pessoas na realização do planeamento de cenários para experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos.	Integração	Preocupar-se em auxiliar no planeamento de cenários de maneira focada no cliente e sensível à idade. Inspirar outras pessoas a ajudar no planeamento de cenários para experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos.
4	Saber Quando	Saber como iniciar uma conversa sobre experiência de mobilidade com um trabalhador mais velho. Saber quando iniciar cada fase do processo de planeamento e como selecionar entre vários métodos e ferramentas para melhor atender às necessidades do cliente.	Descobrir/ Agir de forma independente	Ser capaz de iniciar um processo de planeamento de mobilidade com um trabalhador mais velho. Ser capaz de dedicar o tempo adequado para cada etapa do processo, ajustando métodos e ferramentas com base na comunicação com os antigos trabalhadores.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a melhorar a sua própria competência para planear experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos. Procurar boas práticas para recomendar aos alunos e desenvolver estratégias de comunicação para promover a motivação para a participação.
3	Saber Como	Conhecer detalhadamente as diferentes etapas do processo de planeamento de experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos. Conhecer as ferramentas necessárias para auxiliar cada etapa.	Decidir/ Selecionar	Ser capaz de realizar o planeamento de cenários para experiências de mobilidade de forma independente, combinando os tipos de mobilidade com os objetivos do aluno e considerando a disponibilidade de tempo, competências e recursos.	Motivação, apreciação	Estar motivado para realizar um planeamento eficaz das experiências de mobilidade dos trabalhadores mais velhos. Apreciar a importância das mobilidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores mais velhos.
2	Saber Porquê	Compreender que os trabalhadores mais velhos podem necessitar de assistência no planeamento das suas experiências de mobilidade. Conhecer	Utilizar/ Imitar	Ser capaz de ajudar no planeamento de cenários para experiências de mobilidade de trabalhadores mais	Tomada de perspetiva	Estar interessado em auxiliar no planeamento de experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos. Valorizar os



		os principais componentes do planeamento de cenários e os objetivos de cada um deles.		velhos seguindo um guião e sob supervisão de pares/especialistas.		benefícios das mobilidades para o DPC dos trabalhadores mais velhos.
1	Saber O Quê	Saber que as experiências de mobilidade têm um papel a desempenhar no DPC dos trabalhadores mais velhos.	Perceber	Reconhecer que as experiências de mobilidade conduzem a benefícios tangíveis para os trabalhadores mais velhos que nelas participam.	Auto-orientação	Apreciar os benefícios pessoais e profissionais das experiências de mobilidade sem sentir a necessidade de apoiar outros na sua implementação.



4.3 Competências para fornecer aconselhamento e orientação combinados

4.3.1 Preparar soluções de aprendizagem combinada para alunos mais velhos

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber implementar e otimizar ofertas de blended learning de elevada qualidade para diferentes contextos e finalidades e saber aplicar esses conhecimentos noutros contextos.	Transferência	Desenvolver novas soluções de aprendizagem combinada ou otimizar determinadas soluções para fins específicos e apoiar outros na implementação da aprendizagem combinada.	Integração	Ter internalizado para criar e melhorar ofertas de aprendizagem como aprendizagem combinada. Inspirar outros a desenvolverem a sua competência para criar e implementar formatos de aprendizagem combinados.
4	Saber Quando	Saber como implementar uma solução de aprendizagem combinada adequada para alcançar o desenvolvimento de competências previsto dos alunos mais velhos em diferentes contextos. Conhecer o momento apropriado dos elementos online e presenciais de uma oferta de aprendizagem combinada para alunos mais velhos.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisando e implementar formatos de aprendizagem combinada, aprendizagem online e ferramentas de redes sociais apropriadas para diferentes contextos. Avaliar diferentes formatos relativamente à sua adequação ao desenvolvimento de competências previsto e às necessidades dos alunos mais velhos. Sugestões de feedback para adaptação da oferta de aprendizagem ao designer.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a melhorar a própria capacidade de criar formatos de aprendizagem combinados adequados. Achando importante ser criativo e proativo nesse aspecto.
3	Saber Como	Saber implementar soluções de aprendizagem combinada que satisfaçam as necessidades e estilos de aprendizagem específicos dos alunos mais velhos e que estimulem a motivação dos alunos através de meios técnicos.	Decidir/ Selecionar	Selecionar e implementar formatos de aprendizagem combinados apropriados de um determinado repertório.	Motivação, apreciação	Valorizar ambientes de aprendizagem combinados como um formato atrativo para os alunos desenvolverem competências. Estar motivado para implementar ofertas de aprendizagem combinada que sejam adequadas para atender



						às necessidades dos alunos mais velhos.
2	Saber Porquê	Conhecer os benefícios das ofertas de aprendizagem combinada. Saber que as soluções de aprendizagem combinada são um meio de explorar um assunto no seu próprio ritmo e sequência.	Utilizar/ Imitar	Adotar e implementar formatos de aprendizagem combinados conforme instruído ou seguindo o exemplo de outros.	Tomada de perspectiva	Estar interessado em usar ambientes de aprendizagem combinados para ofertas de aprendizagem próprias.
1	Saber O Quê	Saber o que são soluções de aprendizagem combinada.	Perceber	Reconhecer soluções de aprendizagem combinada que promovam o desenvolvimento de competências sem aplicá-las.	Auto-orientação	Perceber os benefícios das soluções de aprendizagem combinada para alunos mais velhos sem sentir a necessidade de implementar elementos de aprendizagem combinada na própria prática de formação.

4.3.2 Facilitar a aprendizagem combinada e individualizada para alunos mais velhos

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Ter uma vasta experiência teórica e prática sobre como facilitar processos de aprendizagem combinada, como aplicar diferentes ferramentas em diferentes condições e com diferentes grupos-alvo, incluindo alunos mais velhos, e como transferir este conhecimento para outras áreas.	Transferência	Desenvolver novas abordagens e conhecimentos especializados para facilitar a aprendizagem combinada, utilizando diferentes ferramentas e LMS em diferentes contextos, para diferentes grupos-alvo, incluindo alunos mais velhos e desenvolvimento de competências.	Integração	Tendo internalizado para facilitar a aprendizagem dos alunos em ambientes de aprendizagem combinados. Inspirar outras pessoas a melhorar as suas competências para facilitar aprendizagem combinada.
4	Saber Quando	Saber quando e como implementar, avaliar a eficácia e ajustar de forma flexível as condições adequadas de aprendizagem combinada (ferramentas informáticas para a aprendizagem, sistemas de gestão da aprendizagem) para alcançar as competências previstas em diferentes contextos e para vários grupos-alvo, incluindo alunos mais velhos.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar teorias relacionadas, expandindo as próprias competências para facilitar a aprendizagem combinada adequada com condições de aprendizagem relacionadas com o desenvolvimento de competências dos alunos mais velhos, conforme previsto.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a explorar e melhorar a teoria e a prática de facilitar a aprendizagem combinada para alunos mais velhos. Achando importante ser criativo a esse respeito.
3	Saber Como	Saber como facilitar a aprendizagem combinada envolvendo múltiplas perspectivas e abordando experiências	Decidir/ Selecionar	Facilitar a aprendizagem combinada selecionando a partir de um repertório de ferramentas de TI conhecidas para	Motivação, apreciação	Valorizar a aprendizagem combinada como formato para os alunos desenvolverem competências e serem motivados a melhorar as suas



		individuais concretas e problemas autênticos.		aprendizagem e LMS. Selecionando e experimentando formatos apropriados.		próprias competências para facilitá-las.
2	Saber Porquê	Saber que os ambientes de aprendizagem combinados abordam múltiplas perspectivas e experiências individuais concretas, envolvendo problemas autênticos.	Utilizar/ Imitar	Aplicar ou adaptar sistemas de gestão de aprendizagem combinada existentes e formatos de aprendizagem combinada para ofertas de formação próprias. Facilitar a aprendizagem combinada conforme instruído ou imitado por outros.	Tomada de perspetiva	Estar interessado em facilitar ambientes de aprendizagem combinados e diferentes sistemas de gestão de aprendizagem no próprio trabalho.
1	Saber O Quê	Saber o que é blended learning e qual o papel que um facilitador desempenha nele.	Perceber	Reconhecer a aprendizagem combinada e perceber as vantagens para o desenvolvimento de competências.	Auto-orientação	Sentir que facilitar a aprendizagem combinada pode ser benéfico para os alunos, mas não considera aplicá-la.



4.3.3 Implementação de métodos e técnicas de aprendizagem adaptados à idade

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber transferir métodos e técnicas para diferentes contextos de aprendizagem, áreas de conteúdo ou para outros grupos-alvo. Saber transferir o conhecimento sobre métodos e técnicas de aprendizagem para outras áreas da vida.	Transferência	Desenvolver novas ofertas de aprendizagem, incluindo diferentes métodos, estilos e técnicas de aprendizagem. Fazer uso sistemático de diferentes métodos, estilos e técnicas de aprendizagem na elaboração de um curso.	Integração	Ter internalizado para otimizar continuamente o uso de diferentes métodos, estilos e técnicas para diferentes contextos e alunos. Inspirar outros a desenvolverem a sua competência para utilizar diferentes métodos, estilos e técnicas de aprendizagem.
4	Saber Quando	Saber quando e como aplicar métodos e técnicas de aprendizagem adequados em vários contextos e para diferentes grupos-alvo.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar e implementar (novos) métodos, estilos e técnicas de aprendizagem de forma adequada.	Autorregulação, determinação	Sentir a necessidade de ser proativo na utilização de diferentes métodos, estilos e técnicas de aprendizagem. Estar determinado a aprimorar a sua própria competência para implantar diferentes métodos, estilos e técnicas.
3	Saber Como	Saber implementar diferentes métodos e técnicas de aprendizagem adequados a determinados contextos e grupos-alvo.	Decidir/ Selecionar	Selecionar e aplicar métodos, estilos ou técnicas de aprendizagem previamente conhecidos de forma apropriada.	Motivação, apreciação	Valorizar diferentes métodos de aprendizagem, técnicas em geral. Considerar importante saber aplicar diferentes métodos de aprendizagem, técnicas adequadas a diferentes contextos.
2	Saber Porquê	Saber por que a implantação de uma variedade de métodos e técnicas contribui para o impacto e o sucesso de uma oferta de aprendizagem.	Utilizar/ Imitar	Usar diferentes métodos e técnicas de aprendizagem ao ser instruído ou seguir o exemplo de outras pessoas.	Tomada de perspectiva	Estar interessado em implantar métodos, estilos e técnicas de aprendizagem adequados à idade.



1	Saber O Quê	Saber que existem diferentes métodos, estilos e técnicas de aprendizagem mais ou menos adequados a diferentes contextos e grupos-alvo.	Perceber	Reconhecer diferentes métodos, estilos e técnicas de aprendizagem (sem aplicá-los).	Auto-orientação	Perceber os benefícios da implementação de métodos, estilos e técnicas de aprendizagem adaptados à idade, sem considerar a adoção de tais métodos, estilos e técnicas na sua própria prática de formação.

4.3.4 Facilitar processos de aprendizagem adaptados à idade

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Ter uma vasta experiência na utilização de diferentes métodos e ferramentas para facilitar a aprendizagem ao longo da vida de alunos mais velhos...	Transferência	Desenvolver conhecimentos próprios e criar novas abordagens para processos de aprendizagem adaptados à idade.	Integração	Ter internalizado para aplicar métodos e estilos de aprendizagem adequados à idade. Considerar importante que os outros desenvolvam as suas competências e inspirar outros a fazê-lo.
4	Saber Quando	Saber quando e como facilitar os processos relacionados com a aprendizagem ao longo da vida dos alunos mais velhos para diferentes objetivos e contextos. Saber avaliar e melhorar a eficácia da aprendizagem através de diversas ferramentas (ex.: e-learning).	Descobrir/ Agir de forma independente	Facilitar a aprendizagem adaptada à idade com uma variedade de ferramentas para diferentes contextos e desenvolvimento de competências. Apoiar cada aluno na definição da sua própria estratégia de aprendizagem. Ser capaz de otimizar conceitos existentes.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a explorar e melhorar a teoria e a prática para facilitar a aprendizagem adequada à idade. Considerar importante ser pró-ativo e criativo a este respeito.
3	Saber Como	Saber como facilitar a aprendizagem ao longo da vida dos alunos mais velhos. Conhecer ferramentas (incluindo e-learning) e funcionalidades e como apoiar os alunos mais velhos na sua aplicação.	Decidir/ Selecionar	Selecionar métodos e estilos apropriados e, ao mesmo tempo, facilitar o processo de aprendizagem adequado à idade. Monitorar o impacto sobre os alunos individuais em relação aos objetivos.	Motivação, apreciação	Valorizar o uso de uma abordagem adaptada à idade na educação. Estar motivado para melhorar a própria competência para facilitar a aprendizagem adequada à idade.



2	Saber Porquê	Conhecer os benefícios da aprendizagem ao longo da vida para os alunos mais velhos em determinadas áreas, por exemplo, que pode melhorar a motivação, a autonomia, a colaboração e a criatividade dos alunos.	Utilizar/ Imitar	Aplicar métodos e estilos existentes, ao mesmo tempo que facilita o processo de aprendizagem adaptado à idade, conforme instruído ou imitado por outros.	Tomada de perspetiv a	Estar interessado em facilitar a aprendizagem sensível à idade e considerar os benefícios dela para si e para os alunos.
1	Saber O Quê	Saber que os alunos precisam de assistência quando participam na aprendizagem ao longo da vida.	Perceber	Perceber que facilitar a aprendizagem adaptada à idade requer um conjunto específico de competências.	Auto- orientaçã o	Sentir que ajudar os alunos na aprendizagem ao longo da vida pode ser benéfico, mas não considera aplicá-lo.

4.4 Competências para avaliar o progresso da aprendizagem

4.4.1 Conceber e implementar medidas de avaliação

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber desenvolver estrategicamente conceitos de avaliação para múltiplos fins e contextos. Saber transferir os princípios da avaliação sumativa e formativa para outros domínios do trabalho e da vida.	Transferência	Desenvolver conceitos e instrumentos de avaliação próprios, definindo critérios e objetivos que sirvam de responsabilização e aprendizagem e otimizando-os continuamente de acordo com contextos e objetivos. Desenvolver atividades adequadamente.	Integração	Ter internalizado para desenhar processos de avaliação de forma otimizada. Considerar importante que o desenho correto da avaliação seja reconhecido como uma questão básica de cuidados de qualidade. Inspirar outros a aplicar a avaliação.
4	Saber Quando	Saber planejar atividades de avaliação adequadas ao contexto e aos objetivos para cumprir critérios de qualidade. Saber em que momento introduzir diferentes ferramentas de avaliação que apoiem a aprendizagem e possam ser utilizadas para a melhoria do processo de aprendizagem.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar teoria e instrumentos para ampliar a própria capacidade. Pesquisando teoria e instrumentos. Realizar corretamente atividades de avaliação apropriadas para diferentes propósitos e contextos adequados a determinados prazos.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a conceber processos de avaliação de forma adequada e a melhorar a sua própria competência para o fazer. Achando importante ser proativo e criativo nesse aspecto.
3	Saber Como	Saber criar conceitos de avaliação que apoiem a aprendizagem (definir objetivos, indicadores de sucesso, calendário, ferramentas) e/ou	Decidir/ Selecionar	Criar conceitos de avaliação baseados em determinados objetivos e critérios e selecionar e combinar instrumentos	Motivação	Valorizar a avaliação em geral e estar motivado para desenvolver competências próprias para aplicar processos de avaliação de boa



		responsabilização. Conhecer diferentes métodos de avaliação e como utilizar os resultados para melhorar a aprendizagem.		apropriados de um repertório existente.	apreciação	qualidade para responsabilização e aprendizagem.
2	Saber Porquê	Conhecer o propósito da avaliação, por exemplo, que ela pode focar na responsabilização e/ou no apoio à aprendizagem. Saber que a avaliação requer um conceito-quadro no qual sejam definidos critérios e objetivos de qualidade.	Utilizar/ Imitar	Aplicar determinadas ferramentas de avaliação conforme instruído ou imitar outras dentro de uma estrutura de avaliação existente.	Tomada de perspectiva	Estar interessado nos processos de avaliação e em como utilizá-los no seu próprio trabalho. Considerando desenvolver a competência para projetá-los.
1	Saber O Quê	Conhecer diferentes formas de avaliação e o que pretendem alcançar. Saber que a avaliação é um processo que consiste em várias etapas.	Perceber	Reconhecer os instrumentos e processos de avaliação e a sua finalidade.	Auto-orientação	Sentir que os processos de avaliação são úteis sem relacioná-los com o próprio trabalho.



4.4.2 Analisar os resultados da avaliação

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
eu	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Ter conhecimentos especializados sobre como analisar os resultados da avaliação com base em diferentes fontes de avaliação em relação a determinados objetivos e obrigações. Saber como derivar estrategicamente medidas de adaptação em diferentes níveis do design de aprendizagem (por exemplo, contexto, conteúdo)	Transferência	Desenvolver técnicas próprias de análise de avaliação derivadas da teoria e da prática. Ser capaz de utilizar estrategicamente os resultados da análise para melhorar os designs de aprendizagem em diversos contextos, antecipando diversos objetivos, aspectos de qualidade e condições.	Integração	Ter internalizado para analisar a avaliação e obter melhorias de aprendizagem a partir dessas constatações, antecipando o contexto e os objetivos. Inspirando outros a se dedicarem também a esta competência.
4	Saber Quando	Saber quando e como reagir aos resultados da avaliação. Saber diferenciar os resultados da avaliação relativamente aos objetivos, critérios de qualidade e regras e recursos determinados e saber tirar conclusões para adaptar o desenho da aprendizagem de acordo com as prioridades.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar formas de analisar e processar os resultados da avaliação. Aplicar os resultados da análise para abordagens integradas para otimizar projetos de aprendizagem antecipando (diferentes) determinadas condições e objetivos.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a desenvolver conhecimento e experiência próprios na análise da avaliação e a usar essas descobertas para melhorias nos projetos de aprendizagem em relação aos objetivos e critérios de qualidade. Considerar importante ser pró-ativo e criativo a este respeito.
3	Saber Como	Saber como analisar os resultados da avaliação em relação a indicadores de qualidade que fornecem	Decidir/ Selecionar	Escolher e aplicar métodos de análise de avaliação de um repertório conhecido. Decidir por adaptações	Motivação, apreciação	Valorizar os resultados da análise da avaliação para melhorar os desenhos de aprendizagem e



		evidências para os objectivos escolhidos e como realimentar os resultados em ofertas de aprendizagem.		adequadas com base em determinados objetivos e critérios de qualidade para melhorar os designs de aprendizagem.		melhor cumprir os objetivos e critérios de qualidade. Estar motivado para melhorar a própria competência para definir a avaliação da análise e fazer uso dos resultados.
2	Saber Porquê	Saber porque é que a avaliação precisa de ser analisada e porque é que os indicadores são necessários.	Utilizar/ Imitar	Aplicar ocasionalmente métodos de análise de resultados de avaliação conforme instruções ou imitação de outros. Copiando e aplicando métodos existentes.	Tomada de perspetiva	Estar interessado na análise e processamento da avaliação em termos de adaptação dos designs de aprendizagem para os tornar mais adequados aos objetivos e critérios de qualidade. Estar interessado em beneficiar da análise de avaliação.
1	Saber O Quê	Saber o que são indicadores e que são a base de informação para analisar e processar os resultados de uma avaliação. Saber qual é o objetivo da avaliação.	Perceber	Reconhecer a função e os métodos de análise e processamento da avaliação em contexto educativo.	Auto- orientação	Sentir que analisar e processar os resultados da avaliação em relação aos objetivos e critérios de qualidade pode ser útil sem pensar em fazê-lo.

4.4.3 Avaliação das competências e resultados de aprendizagem dos alunos (LO)

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Ter vasto conhecimento sobre avaliações de competências e resultados de aprendizagem e como transferir essas técnicas para vários domínios da vida. Saber usar os resultados em benefício dos alunos e do próprio trabalho.	Transferência	Desenvolver métodos de avaliação próprios/novos para competências e resultados de aprendizagem e aplicá-los estrategicamente a uma vasta gama de contextos de aprendizagem. Ser capaz de transferi-los para outras áreas da vida/trabalho.	Integração	Ter internalizado a aplicação de métodos de avaliação de competências e resultados de aprendizagem em diferentes domínios e o desenvolvimento contínuo de competências próprias. (Motivar outros a desenvolver esta competência.)
4	Saber Quando	Estar familiarizado com teorias de desenvolvimento de competências e resultados de aprendizagem. Saber em que situação aplicar a técnica de avaliação correta e saber como criar instrumentos adequados para diferentes contextos de aprendizagem e grupos-alvo.	Descobrir/ Agir de forma independente	Expandir a própria capacidade de avaliar competências e resultados de aprendizagem através de mais investigação. Aplicar de forma independente técnicas de avaliação adequadas para diferentes grupos-alvo, contextos de aprendizagem e objetivos de forma correta.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a desenvolver competências próprias para avaliar as competências e os resultados de aprendizagem dos alunos. Achando importante ser pró-ativo e criativo nesse aspecto.
3	Saber Como	Conhecer uma variedade de métodos de avaliação de competências e resultados de aprendizagem, como testes, entrevistas, observações, e como selecioná-los e aplicá-los corretamente. Conhecer conceitos de desenvolvimento de competências e análise de avaliação.	Decidir/ Selecionar	Selecionar e aplicar métodos de avaliação conhecidos de forma correta, adequados ao grupo-alvo (alunos mais velhos) e ao contexto de aprendizagem (por exemplo, formal ou informal, sumativo ou formativo).	Motivação, apreciação	Valorizar a avaliação de competências e resultados de aprendizagem em geral. Estar motivado para desenvolver competências próprias para fazê-lo.
2	Saber Porquê	Conhecer diferentes finalidades de avaliação de competências e resultados de aprendizagem, por exemplo, para aprendizagem, para seleção ou para definição de perfis. Saber por que são	Utilizar/ Imitar	Aplicar ocasionalmente determinados métodos de avaliação de competências e resultados de aprendizagem conforme instruído ou imitando outros.	Tomada de perspetiva	Estar interessado na avaliação de competências e resultados de aprendizagem e considerar aprender mais sobre o assunto.



		necessários diferentes formulários de avaliação.				
1	Saber O Quê	Saber o que é avaliação. Saber que existem diferentes formas de avaliar competências e resultados de aprendizagem.	Perceber	Perceber a função das atividades e processos de avaliação de competências sem se envolver mais.	Auto-orientação	Sentir que a avaliação de competências e resultados de aprendizagem pode ter relevância para o seu próprio trabalho.

4.4.4 Classificar e documentar resultados de aprendizagem com LEVEL5

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
e u	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível	Título do nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Ter conhecimento especializado sobre como evidenciar resultados de aprendizagem com LEVEL5 e tarefas relacionadas para implementá-lo. Saber transferir as ideias e práticas para outros contextos e grupos-alvo.	Transferência	Desenvolver novas abordagens para evidenciar competências em termos de resultados de aprendizagem e criar novos ambientes de avaliação para diversos fins. Ser capaz de transferir o conceito para diferentes contextos.	Integração	Ter internalizado a aplicação do LEVEL5 para documentar o desenvolvimento de competências devido aos seus múltiplos benefícios. Motivar outras pessoas a aplicar o conceito como ferramenta de desenvolvimento profissional.
4	Saber Quando	Saber como a abordagem pode ser usada em benefício dos alunos. Saber em que profundidade e em que situação o conceito de evidenciação de resultados de aprendizagem pode ser aplicado. Saber como avaliar e documentar os resultados da aprendizagem para diferentes fins.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar descritores de resultados de aprendizagem adequados para diversos fins e procurar técnicas adequadas para evidenciar competências com resultados de aprendizagem segundo critérios de qualidade e classificar os alunos em conformidade.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a ser pró-ativo e criativo na aplicação do LEVEL5. Valorizando os benefícios para educadores e alunos relacionados a ela.
3	Saber Como	Saber aplicar o método LEVEL5 para avaliar e evidenciar competências e resultados de aprendizagem. Conhecer os critérios de qualidade relacionados e como respeitá-los na evidenciação dos	Decidir/ Selecionar	Avaliar os alunos em relação aos resultados de aprendizagem descritos e raciocinar de maneira correta. Ser capaz de comunicar os benefícios do LEVEL5 aos alunos e outras partes interessadas.	Motivação, apreciação	Apreciar o conceito de evidenciar competências com LEVEL5 em geral. Estar motivado a desenvolver competência própria para trabalhar com ele.



		resultados. Saber como o propósito da validação afeta os resultados.				
2	Saber Porquê	Conhecer a finalidade e os benefícios do LEVEL5 e evidenciar competências em termos de resultados de aprendizagem em geral. Saber a que teorias de aprendizagem se relaciona.	Utilizar/ Imitar	Descrever as competências dos alunos em relação aos resultados da aprendizagem conforme instruídos por outros ou seguindo exemplos dados.	Tomada de perspectiva	Estar interessado no conceito de LEVEL5 e pensando em aprender como aplicá-lo.
1	Saber O Quê	Saber o que é LEVEL5. Saber o que significa avaliar e evidenciar os resultados da aprendizagem em termos de conhecimentos, competências e atitudes.	Perceber	Perceber o LEVEL5 como uma abordagem para evidenciar competências em termos de resultados de aprendizagem sem considerar aplicá-lo.	Auto-orientação	Sentir que evidenciar competências com LEVEL5 pode ser relevante para o próprio trabalho.



4.5 Competências do aluno

4.5.1 Competência intercultural

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Conhecer os próprios quadros de referência culturais e vários padrões de diferenças culturais. Conhecer estratégias para se comunicar com sucesso com pessoas de diversas outras culturas.	Transferência	Ser capaz de se colocar no lugar dos outros e aplicar uma variedade de abordagens interculturais. Desenvolver abordagens próprias para comunicar com pessoas de outras culturas e apoiar outras pessoas a melhorar.	Integração	Ter internalizado como superar obstáculos culturais na comunicação. Ter consciência de que a própria cultura molda as próprias reações e ser capaz de transcendê-la. Inspirar outras pessoas a melhorar a sua comunicação intercultural.
4	Saber Quando	Conhecer outras culturas e compreender como os aspectos culturais podem influenciar a comunicação. Conhecer as armadilhas dos mal-entendidos baseados na cultura e como evitá-los. Aplicar teoria exemplar específica na prática.	Descobrir/ Agir de forma independente	Recolher ativamente informações sobre características de comunicação de outras culturas e enriquecer a própria competência comunicativa, transferindo diversos elementos para o próprio contexto.	Autorregulação, determinação	Respeitar e valorizar as expressões das diferenças culturais e estar determinado (empenhado) em superar obstáculos baseados na comunicação entre pessoas de diferentes origens culturais.
3	Saber Como	Saber antecipar certas origens e diferenças culturais e como adaptar a própria comunicação em conformidade.	Decidir/ Selecionar	Ser capaz de aplicar estratégias básicas de comunicação intercultural, por exemplo, escuta ativa, espelhamento, percepção de sinais não-verbais.	Motivação, apreciação	Estar ciente de que temos valores ou pressupostos culturais diferentes dos outros. Respeitar e valorizar diferentes estilos de comunicação e estar motivado para melhorar as próprias competências.
2	Saber Porquê	Saber que a própria cultura é fundamental para o que vemos, como damos sentido ao que vemos e como nos	Utilizar/ Imitar	Comunicar-se de forma consciente, estando atento às origens culturais de outras pessoas.	Tomada de perspectiva	Ter curiosidade pela diversidade cultural e pelos diferentes estilos de comunicação.



		expressamos e que os outros são influenciados da mesma forma pela sua própria cultura.		Reagir à diversidade seguindo o exemplo dos outros.		Aceitar diferentes formas de comunicação e considerar aprender mais sobre elas.
1	Saber O Quê	Saber que diferentes culturas têm diferentes formas de comunicação.	Perceber	Reconhecer diferentes estilos de comunicação com base em origens culturais.	Auto-orientação	Considerando os benefícios da cultura da comunicação sensata, mas não sentindo necessidade de se tornar activo neste aspecto.



4.5.2 Empreendedorismo Sénior

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES/VALORES	
e u	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber transferir competências e conceitos empreendedores para outros contextos. Saber como ajudar os trabalhadores mais velhos a aplicar o empreendedorismo mais antigo nas suas próprias carreiras.	Transferência	Ser capaz de transferir estratégias empreendedoras mais antigas para novos contextos. Planear e criar ativamente novas atividades empreendedoras.	Integração	Ter internalizado o empreendedorismo como uma mentalidade pessoal fundamental. Ser uma inspiração para outras pessoas nas suas atividades empreendedoras.
4	Saber Quando	Saber quando aplicar o instrumento certo do portfólio de diferentes abordagens e instrumentos empresariais. Saber quando usar certas estratégias empreendedoras.	Descobrir/ Agir de forma independente	Procurando deliberadamente oportunidades empreendedoras. Procurar e selecionar técnicas e instrumentos empresariais adequados ao desenvolvimento da carreira. Criar e executar uma estratégia empreendedora para o próprio contexto e domínio profissional.	Autorregulação, determinação	Ser determinado e pró-ativo na utilização e melhoria das próprias competências de empreendedorismo mais antigas. Achando importante ser criativo a esse respeito.
3	Saber Como	Conhecer diferentes abordagens, técnicas e instrumentos empreendedores para desenvolver negócios e valor. Teoricamente saber atuar segundo um conceito empreendedor.	Decidir/ Selecionar	Participar em atividades empreendedoras oferecidas por terceiros em contextos conhecidos e tranquilos. Escolher ferramentas empreendedoras singulares de um portfólio conhecido.	Motivação, apreciação	Valorização do empreendedorismo em geral. Estar motivado para desenvolver competências e visões empreendedoras próprias.
2	Saber Porquê	Saber que através do empreendedorismo mais antigo é possível iniciar novas iniciativas profissionais, desenvolver um negócio próprio e até tornar-se autossustentável. Saber que o empreendedorismo inclui responsabilidade social.	Utilizar/ Imitar	Participar ocasionalmente em atividades empresariais não estruturadas. Realizar ações empreendedoras quando instruído a fazê-lo.	Tomada de perspetiva	Ser curioso e interessado em empreendedorismo antigo e conceitos e oportunidades relacionados.



1	Saber O Quê	Saber que o empreendedorismo para idosos é um conceito que traz proatividade para uma carreira mais avançada , sem necessariamente exigir que se abra um próprio negócio.	Perceber	Perceber e reconhecer o conceito de empreendedorismo mais antigo sem dar mais passos.	Auto- orientação	Perceber o conceito de empreendedorismo idoso sem relacioná-lo consigo mesmo.
---	----------------	---	----------	---	---------------------	---



4.5.3 Identificar ideias e oportunidades

e u	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES	
	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber transferir competências e conceitos de criação de ideias para outros contextos. Saber ajudar outras pessoas a atuarem com sucesso em diferentes estruturas empreendedoras nesse aspecto.	Transferência	Ser capaz de transferir estratégias de ideação e prototipagem para novos contextos de negócios. Planejar e criar ativamente novas atividades empreendedoras baseadas em ideação e prototipagem.	Integração	Ter internalizado a ideação e a prototipagem como uma mentalidade fundamental de empreendedorismo pessoal. Ser uma inspiração para outros nas suas atividades de ideação e prototipagem.
4	Saber Quando	Saber quando aplicar os instrumentos certos do portfólio de diferentes abordagens e ferramentas de ideação e prototipagem. Saber quando usar certas estratégias de ideação e prototipagem.	Descobrir/ Agir de forma independente	Procurar e selecionar deliberadamente técnicas e instrumentos de idealização e prototipagem adequados para o próprio negócio. Criar e executar uma estratégia de ideação e prototipagem para o próprio contexto e domínio profissional.	Autorregulação, determinação	Ser determinado e pró-ativo na utilização e melhoria da ideação e prototipagem no próprio ambiente. Achando importante ser criativo a esse respeito.
3	Saber Como	Conhecer diferentes abordagens de ideação e prototipagem, técnicas relacionadas a: - Identificando oportunidades - Criando ideias - Trabalhando em direção a uma visão - Valorizando ideias - Verificando a Sustentabilidade. Teoricamente saber atuar de acordo com um conceito de ideação e prototipagem.	Decidir/ Selecionar	Participar de atividades de idealização e prototipagem oferecidas por terceiros em contextos seguros (não perturbados). Escolher ferramentas singulares de idealização e prototipagem de um determinado portfólio (conhecido)	Motivação, apreciação	Valorizando a ideação e prototipagem em geral. Estar motivado para desenvolver competências e visões próprias de ideação e prototipagem.



2	Saber Porquê	Ter conhecimentos básicos sobre criatividade e inovação. Saber que a criação de ideias, uma visão multiperspectiva sobre as ideias e a verificação das ideias é parte essencial do desenvolvimento do produto/serviço e do negócio. Compreender aspectos básicos da ideação e prototipagem.	Utilizar/ Imitar	Participar ocasionalmente em atividades não estruturadas relacionadas com a criação de ideias. Realizar ações de ideação quando for instruído a fazê-lo.	Tomada de perspectiva	Ser curioso e interessado em idealizar, prototipar e identificar oportunidades.
1	Saber O Quê	Saber que o empreendedorismo se baseia na inovação e na criação de ideias.	Perceber	Perceber e reconhecer o conceito de criação de ideias e oportunidades sem dar mais passos.	Auto-orientação	Perceber o conceito de criar ideias e oportunidades sem relacioná-las consigo mesmo.

4.5.4 Planeamento e gestão de recursos

eu	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES/VALORES	
	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Conhecimento profundo sobre como transferir metodologias de planeamento e gestão de recursos para outros contextos.	Transferência	Adaptar e desenvolver metodologias de planeamento e gestão de recursos no próprio contexto profissional.	Integração	Ter internalizado para planear e gerir recursos de forma eficaz e sustentável. Inspirar outros a aplicar técnicas de gestão de recursos.
4	Saber Quando	Conhecimento prático sobre diferentes metodologias de planeamento e gestão de recursos e em que situações qual ferramenta é adequada.	Descobrir/ Agir de forma independente	Buscando informações mais específicas sobre metodologias de planeamento e gestão de recursos e ampliando o portfólio próprio de ferramentas.	Autorregulação, determinação	Sentir necessidade de implementar metodologias de planeamento e gestão de recursos no próprio contexto. Estar determinado a melhorar as suas próprias competências em metodologias de planeamento e gestão de recursos.
3	Saber Como	Conhecimento teórico sobre diferentes metodologias de planeamento e gestão de recursos. Saber aplicá-los em situações concretas de projeto.	Decidir/ Selecionar	Aplicar ativamente ferramentas específicas no planeamento e implementação e no controlo e otimização de recursos.	Motivação, apreciação	Apreciar o valor das metodologias de planeamento e gestão de recursos e estar motivado para aplicá-las.
2	Saber Porquê	Compreender as razões pelas quais o planeamento adequado é crucial para o sucesso.	Utilizar/ Imitar	Planear ocasionalmente Planear e alocar recursos conscientemente ao ser instruído ou seguir o exemplo de outros.	Tomada de perspetiva	Ser curioso sobre as diferentes abordagens para gerir recursos e o seu potencial para o próprio trabalho.
1	Saber O Quê	Saber que o planeamento e a gestão de recursos são necessários em todos os tipos de projetos.	Perceber	Reconhecer situações em que é necessário planear sem agir.	Auto-orientação	Relacionar o planeamento e a gestão de recursos apenas aos recursos próprios.



4.5.5 Orientação ao cliente

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES/VALORES	
eu	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber intuitivamente (ou poder adquirir conhecimento) como lidar com qualquer cliente em qualquer contexto. Saber transferir conhecimento sobre os clientes para outras áreas da vida.	Transferência	Planejar e desenvolver ativamente estratégias próprias/novas orientadas para o cliente que façam parte de uma abordagem mais ampla, por exemplo, a visão de uma empresa ou estratégia de marketing.	Integração	Ter internalizado para agir em benefício do cliente, respondendo intuitivamente às diferentes necessidades dos clientes de forma adequada e inspirando outros a valorizar a orientação para o cliente.
4	Saber Quando	Saber quais ações são necessárias para atender clientes com demandas específicas para as mais diversas situações e diferentes tipos de clientes.	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar ativamente e expandir a própria competência para responder adequadamente aos clientes no que diz respeito à necessidade do cliente e à situação específica.	Autorregulação, determinação	Estar determinado a melhorar a sua competência para servir os clientes e responder adequadamente às suas necessidades.
3	Saber Como	Conhecer as necessidades específicas dos clientes e como o próprio comportamento e abordagem podem ser adaptados às necessidades desses clientes em geral.	Decidir/ Selecionar	Ser capaz de selecionar e aplicar o comportamento adequado a um cliente em relação às suas necessidades a partir de um conjunto de estratégias básicas.	Motivação, apreciação	Valorizar a orientação para o cliente. Estar motivado a desenvolver competências próprias para responder aos clientes de acordo com as suas necessidades.
2	Saber Porquê	Saber que existem diferentes formas de lidar com os clientes e que os	Utilizar/ Imitar	Adaptar o próprio comportamento perante o cliente quando instruído ou imitando outros.	Tomada de perspectiva	Ser curioso e interessado no tema de apoiar os clientes de acordo com as suas necessidades específicas.



		clientes têm experiências e necessidades diferentes.				
1	Saber O Quê	Saber que os clientes se comportam de maneira diferente e que a orientação para o cliente é um conceito adequado para lidar com isso.	Perceber	Ver e reconhecer diferentes comportamentos do cliente sem agir.	Auto-orientação	Não relacionar o tema da orientação ao cliente consigo mesmo e com a própria vida profissional.



4.5.6 Rede

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES/VALORES	
eu	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber integrar o networking nas diversas atividades e na colaboração com colegas e stakeholders. Saber ajudar outras pessoas a atuar com sucesso em diferentes estruturas de networking.	Transferência	Planejar e criar ativamente oportunidades de networking para melhorar o conhecimento e estabelecer novas formas de colaboração com outras pessoas. Ser capaz de transferir abordagens de networking para outras áreas da vida.	Integração	Ter internalizado a rede em qualquer ocasião. Gostar de fazer networking e inspirar outras pessoas a melhorar as suas competências em networking.
4	Saber Quando	Saber como e quando aplicar diferentes técnicas de networking para tarefas ou objetivos concretos. Saber atuar em diferentes estruturas de networking.	Descobrir/ Agir de forma independente	Procurando deliberadamente oportunidades de networking e pesquisando novas técnicas de networking. Escolher técnicas de networking adequadas de acordo com objetivos e interlocutores e agir adequadamente.	Autorregulação, determinação	Sentir a necessidade de ser pró-ativo e criativo em networking. Estar determinado a melhorar a competência em networking.
3	Saber Como	Conhecer diferentes técnicas e práticas de networking para partilhar, aprender, promover ideias e construir contactos.	Decidir/ Selecionar	Participar de atividades de networking e aplicar técnicas básicas de networking de maneira correta para contribuir para o alcance de um objetivo.	Motivação, apreciação	Valorizando o networking em geral. Estar motivado para melhorar a própria competência em networking.
2	Saber Porquê	Saber que através do networking é possível aprender, construir contactos úteis e divulgar informações a diferentes grupos-alvo.	Utilizar/ Imitar	Conversar com os outros, tentar aprender com eles e construir contactos seguindo o exemplo dos outros ou quando for instruído a fazê-lo.	Tomada de perspetiva	Estar interessado nos benefícios do networking e considerar aprender mais sobre ele.



1	Saber O Quê	Estar familiarizado com o conceito de networking.	Perceber	Ver e reconhecer valores e oportunidades de networking para colaboração.	Auto-orientação	Relacionado ao networking na própria vida e para benefícios próprios.
---	-------------	---	----------	--	-----------------	---



4.5.7 Literacia digital

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES/VALORES	
e u	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber transferir conceitos de digitalização para outros contextos. Saber como ajudar outras pessoas a agir com sucesso em diferentes estruturas de digitalização a este respeito.	Transferência	Ser capaz de transferir estratégias de digitalização para novos contextos profissionais e pessoais. Planear e criar ativamente novas atividades de base digital.	Integração	Internalizar a digitalização como competência chave pessoal e profissional e a respetiva mentalidade. Ser uma inspiração para outros nas suas atividades de digitalização.
4	Saber Quando	Saber quando (em que situação e em que medida) aplicar instrumentos e ferramentas digitais adequados. Saber analisar e avaliar criticamente a digitalização.	Descobrir/ Agir de forma independente	Procurar e selecionar deliberadamente técnicas e instrumentos digitais apropriados para o seu campo profissional e pessoal. Descobrir novas ferramentas e abordagens digitais para o próprio contexto e domínio profissional.	Autorregulação, determinação	Ser determinado e pró-ativo na utilização e melhoria da literacia digital no seu próprio ambiente. Achando importante ser criativo a esse respeito.
3	Saber Como	Conhecer teoricamente diferentes abordagens, técnicas e instrumentos relacionados com: - Literacia em TIC - Literacia na Internet - Literacia da informação - Literacia midiática	Decidir/ Selecionar	Participar em atividades relevantes de aplicações digitais, à medida que são oferecidas por terceiros em contextos seguros (não perturbados). Escolher ferramentas e atividades digitais singulares de um determinado portfólio (conhecido).	Motivação, apreciação	Valorizar a digitalização em geral. Estar motivado para desenvolver a sua própria literacia digital.
2	Saber Porquê	Ter conhecimentos básicos sobre aspectos relevantes da digitalização relacionados com dispositivos digitais (TIC), Internet, meios sociais e digitais e tecnologia da informação.	Utilizar/ Imitar	Participar ocasionalmente em atividades não estruturadas relacionadas com ferramentas, instrumentos digitais e digitalização. Operar computadores e dispositivos digitais ou usar software de uso geral e serviços de Internet.	Tomada de perspectiva	Ser curioso e interessado em determinados aspectos relacionados com ferramentas digitais e digitalização.



Co-funded by
the European Union



1	Saber O Quê	Saber que a digitalização se baseia nas TIC.	Perceber	Perceber e reconhecer ferramentas digitais sem realizar ações ou refletir sobre elas	Auto- orientação	Perceber as ferramentas digitais sem relacioná-las consigo mesmo.
---	----------------	---	----------	--	---------------------	---



4.5.8 Literacia na Internet

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES/VALORES	
e u	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber como transferir conceitos baseados na Internet para outros contextos. Saber como ajudar outras pessoas a agir com sucesso em diferentes estruturas de digitalização a este respeito.	Transferência	Ser capaz de transferir estratégias baseadas na Internet para novos contextos profissionais e pessoais. Planear e criar ativamente novas atividades de base digital.	Integração	Internalizar a digitalização como competência chave pessoal e profissional e a respetiva mentalidade. Ser uma inspiração para outros nas suas atividades de digitalização.
4	Saber Quando	Saber quando (em que situação e em que medida) aplicar instrumentos e ferramentas adequados baseados na Internet. Saber analisar e avaliar a digitalização também de forma crítica	Descobrir/ Agir de forma independente	Pesquisar e selecionar deliberadamente técnicas e instrumentos apropriados baseados na Internet para o próprio campo profissional e pessoal. Descobrir novas ferramentas e abordagens digitais para o próprio contexto e domínio profissional.	Autorregulação, determinação	Ser determinado e pró-ativo na utilização e melhoria das atividades baseadas na Internet no próprio ambiente em diferentes contextos. Achando importante ser criativo a esse respeito.
3	Saber Como	Conhecer teoricamente diferentes abordagens, técnicas e instrumentos relacionados com a literacia em internet.	Decidir/ Selecionar	Participar de atividades relevantes de aplicativos baseados na Internet, oferecidas por terceiros em contextos seguros (não perturbados). Escolher ferramentas e atividades singulares baseadas na Internet de um determinado portfólio (conhecido)	Motivação, apreciação	Valorizar o uso da internet em geral. Estar motivado para desenvolver competências próprias relativamente à utilização da Internet.
2	Saber Porquê	Ter conhecimentos básicos sobre aspectos relevantes da digitalização relacionados com dispositivos digitais (TIC), Internet, meios sociais e digitais e tecnologia da informação.	Utilizar/ Imitar	Participar ocasionalmente em atividades não estruturadas relacionadas com ferramentas, instrumentos digitais e digitalização. Operar computadores e dispositivos	Tomada de perspectiva	Ter curiosidade e interesse por determinados aspectos relacionados ao uso da internet.

				digitais ou usar software de uso geral e serviços de Internet.		
1	Saber O Quê	Saber que a digitalização se baseia na Internet.	Perceber	Perceber e usar a internet sem refletir sobre eles	Auto-orientação	Perceber a internet sem reflexão.

4.5.9 Literacia da informação

	CONHECIMENTO		CAPACIDADES		ATITUDES/VALORES	
e u	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível	Títulos de nível	Descrição do nível
5	Saber Onde	Saber transferir conceitos para identificar, aceder, avaliar, manipular e criar informação para outros contextos. Saber como ajudar outras pessoas a agir com sucesso em diferentes estruturas de digitalização a este respeito.	Transferência	Ser capaz de transferir estratégias para identificar, acessar, avaliar, manipular e criar informações em novos contextos profissionais e pessoais. Planear e criar ativamente novas atividades de base digital.	Integração	Ter internalizado uma relação crítica com a informação digital como competência chave pessoal e profissional e a respetiva mentalidade. Ser uma inspiração para outros nas suas atividades de digitalização.
4	Saber Quando	Saber quando (em que situação e em que medida) aplicar instrumentos e ferramentas adequados para identificar, aceder, avaliar, manipular e criar informação. Saber analisar e avaliar criticamente a digitalização.	Descobrir/ Agir de forma independente	Descobrir novas abordagens para identificar, acessar, avaliar, manipular e criar informações para o próprio contexto e domínio profissional.	Autorregulação, determinação	Ser determinado e pró-ativo na utilização e melhoria de conceitos de informação crítica no próprio ambiente.
3	Saber Como	Conhecer teoricamente diferentes abordagens, técnicas e instrumentos relacionados com a literacia informacional.	Decidir/ Selecionar	Participar em atividades para identificar, aceder, avaliar, manipular e criar informações à medida que são oferecidas por outros em contextos seguros (não perturbados).	Motivação, apreciação	Valorizar a criação e o processamento da informação em geral. Estar motivado para desenvolver competências próprias sobre isso.



2	Saber Porquê	Ter conhecimentos básicos sobre aspectos relevantes da digitalização relacionados com dispositivos digitais (TIC), Internet, meios sociais e digitais e tecnologia da informação.	Utilizar/ Imitar	Participar ocasionalmente em atividades não estruturadas relacionadas com ferramentas, instrumentos digitais e digitalização. Operar computadores e dispositivos digitais ou usar software de uso geral e serviços de Internet.	Tomada de perspectiva	Ser curioso e interessado em determinados aspectos relacionados com a criação e utilização de informação.
1	Saber O Quê	Saber que a digitalização se baseia na informação digital.	Perceber	Perceber e digerir informações sem refletir sobre elas	Auto-orientação	Perceber informações sem relacioná-las consigo mesmo.

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



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



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



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia). A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões. Número do projeto 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242