

A fotografia não acabou com a pintura, a televisão não acabou com o rádio e a internet não acabou com os livros, assim como todos esses meios de comunicação juntos não acabaram com o cartaz.

6 Referências

Brasil. Exército Brasileiro. **Diretriz Geral do Comandante do Exército para o Período 2011-2014**. Edição Especial. Brasília. Diário Oficial da União. 2011.

Brasil. Exército Brasileiro. **Manual de Campanha de Comunicação Social (C45-1)**. 1ª Edição. Brasília. 2009.

Brasil. Exército Brasileiro. **Manual de Campanha de Operações Psicológicas (C45-4)**. 3ª Edição. Brasília. 1999.

DARMAN, Peter. **Posters of World War II**. Windmill Books. Londres. 2011.

GRÁFICA UTÓPICA RUSSA, 1904-1942. Centro Cultural Banco do Brasil. 2001.

HISTÓRIA DA ARTE. São Paulo. Abril. 1978.

MATELLARD, Armand e MATELLARD, Michèle. **História das Teorias da Comunicação**. 5ª Edição. São Paulo. Loyola. 2002.

MEGGS, Philip B. e PURVIS, Alston W. **História do Design Gráfico**. 4ª Edição. São Paulo. Cosac Naify. 2009.

SAMPAIO, Rafael. **Propaganda de A a Z**. 5ª Edição. Rio de Janeiro. Campus. 1997.

TAMBINE, Michael. **O Design do Século**. 2ª Edição. São Paulo. Ática. 1999.

WILLIAMS, Robin. **Design para quem não é Designer**. 3ª Edição. São Paulo. Calis. 1995.

MAPEANDO O PERFIL E AS COMPETÊNCIAS DO OFICIAL DO QUADRO COMPLEMENTAR DO EXÉRCITO NA ÀREA DE MAGISTÉRIO

Cristiano Gonçalves Araújo¹, Douglas de Araújo Ramos Braga², Joicenara Baldoni da Silveira Flach³, José Mauro da Silva Melo⁴, Karenina Elice Guimarães Carvalho⁵, Leandro Lucas Fontenele Cavalcanti⁶, Lucas Cerqueira Marques⁷, Patrícia Conceição Silva⁸

Resumo. Inserido no escopo do Projeto de Implantação do Ensino por Competências, coordenado pelo Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), este trabalho tem por objetivo contribuir com a discussão e implementação do currículo por competências na Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEx), por meio da elaboração do mapa funcional e do perfil profissiográfico do Oficial do Quadro Complementar do Exército da área de magistério. Para tanto, realizou-se pesquisa bibliográfica e aplicou-se um questionário ocupacional aos Oficiais do Quadro Complementar do magistério. Os dados possibilitaram a descrição de competências e de atributos da área afetiva inerentes às atividades desses profissionais, que serviram de base para a proposição de um mapa funcional e de um perfil profissiográfico alinhados às suas demandas funcionais.

Palavras-Chave: Competências. Currículo. Perfil Profissiográfico.

Abstract. In the scope of the Project To Implement Competency-based Teaching, coordinated by the Department of Education and Culture of the Brazilian Army

1 Mestre em Linguística Aplicada pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). cristianoaten@hotmail.com

2 Licenciado e Bacharel em História pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). fontenele.cavalcanti@bol.com.br

3 Licenciada em Letras pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA). teacherjoice@gmail.com

4 Bacharel em Enfermagem pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). jmauromelo@hotmail.com

5 Mestre em Enfermagem pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). karenelice@hotmail.com

6 Licenciado e Bacharel em História pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). dougjeans@ig.com.br

7 Licenciado e Bacharel em Ciências Biológicas pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP). llucasmarques@hotmail.com

8 Bacharel em Biblioteconomia e Documentação pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). paty_conca@yahoo.com.br

(DECEX), this paper aims to contribute to the discussion and implementation of competency-based curriculum in the Army's School of Complementary Formation (EsFCEX), through the elaboration of the functional map and the professional profile of the Officers' Complementary Corps in the area of education. In order to do so, a literature review was carried out and it was applied an occupational questionnaire to Officers of the Complementary Corps holding a teaching degree. The data allowed the description of competencies and attributes of the affective area inherent in the activities of these professionals, which served as the basis for proposing a functional map and a professional profile aligned with their functional demands.

Keywords: Competencies; Curriculum. Professional profile.

1 INTRODUÇÃO

O Exército Brasileiro tem como missão constitucional a defesa nacional, a manutenção dos poderes e a garantia da lei e da ordem, além da missão subsidiária de desenvolvimento nacional. Para tanto, busca acompanhar a globalização e os avanços tecnológicos que têm motivado o surgimento de novos paradigmas nas áreas sociais, econômicas e nas relações entre os países.

Motivadas pela projeção econômica do Brasil no cenário internacional e por um cenário de mudança de conjunturas, as Forças Armadas vivem uma fase de reorganização e reorientação sistemática com a finalidade de assegurar e garantir a política de independência nacional, tendo por orientação a Estratégia Nacional de Defesa (BRASIL, 2008). Essa, por sua vez, apresenta como proposta a atuação em diferentes hipóteses de emprego, seja em tempo de paz, seja em tempo de guerra, e pauta-se em torno de três eixos:

- Orientação e organização para melhor desempenhar sua missão constitucional;
- Reorganização da indústria

nacional de materiais de defesa; e

- Composição dos efetivos das Forças Armadas.

Alinhado à Estratégia Nacional de Defesa, o Exército Brasileiro vem promovendo um Processo de Transformação (BRASIL, 2013a) que tem como uma de suas diretrizes a implementação do Programa Profissional Militar do século XXI (BRASIL, 2011), composto por seis projetos ligados às áreas de pessoal e de educação e cultura, nomeadamente: Projeto Competências, Projeto Avaliação Psicológica, Projeto Catálogo de Cursos, Projeto Serviço Militar, Projeto Sociologia das Forças Armadas e Projeto Manual do Instrutor.

Como um dos seis projetos integrantes desse Programa, o Projeto Competências vem contribuindo com a implementação de importantes mudanças no Sistema de Educação e Cultura do Exército, como observado na recente adoção do Ensino por Competências nas Escolas da Linha de Ensino Militar Bélico e no Sistema Colégio Militar do Brasil. Ademais, verifica-se que os trabalhos desse projeto vem reverberando também na regulamentação do ensino no Exército, como observado nas

recentes publicações das Portarias nº 80, nº 98 e nº 99 de 2013, do Departamento de Ensino e Cultura do Exército (DECEX), que normatizam o ensino, a elaboração de currículos e a avaliação por competências (BRASIL, 2013b, 2013c, 2013d). Essas normas tornam imperioso a implantação do ensino por competências em todos os ramos de formação do Exército, incluindo a formação do Quadro Complementar de Oficiais, realizada na Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEX).

O Quadro Complementar de Oficiais (doravante QCO), criado em dois de outubro de 1989, pela Lei nº 7.831, é formado por especialistas de nível superior em diversas áreas de interesse da Força, e tem como missão desempenhar atividades complementares e de assessoramento ao comando. Sendo fundamental para incrementar a atividade-meio e oferecer eficiente apoio ao comando, a formação do QCO necessita se alinhar às novas diretrizes do ensino militar, mudando o enfoque atualmente baseado em objetivos, por um ensino pautado pela mobilização de competências.

Nesse contexto, o presente trabalho busca atender à necessidade de a Escola de Formação Complementar do Exército

(EsFCEX) se adequar ao paradigma do Ensino por Competências, contribuindo com a discussão e implementação do currículo por competências nessa Escola, por meio da elaboração do *mapa funcional* e do *perfil profissiográfico* do Oficial do Quadro Complementar do Exército da área de Magistério. Tanto o mapa funcional quanto o perfil profissiográfico, por sua vez, foram subsidiados por dados obtidos por meio de pesquisa bibliográfica e questionário ocupacional aplicado aos Oficiais do QCO-Magistério.

A fim de apresentar o trabalho realizado, este artigo está organizado em seis seções, além desta Introdução. As próximas seções – *O Ensino Militar no Brasil*, – *Competências* e – *A Construção Curricular*, abordam as fundamentações acerca do processo histórico de consolidação do ensino militar no Brasil, os principais conceitos referentes ao Ensino por Competências e suas implicações e, em seguida, a descrição das etapas de elaboração curricular no âmbito do Exército Brasileiro. Na *Metodologia* são detalhados os procedimentos utilizados para a elaboração dos documentos curriculares *mapa funcional* e *perfil profissiográfico* da área de Magistério. Na seção *Resultados*, são descritos os principais dados que subsidiaram a elaboração

dos documentos produzidos. Por fim, são apresentadas as *Considerações Finais*.

2 O ENSINO MILITAR NO BRASIL

O ensino militar no Brasil remonta ao surgimento da Academia Militar, em 1810, após o advento da chegada da Família Real Portuguesa. Primordialmente, tinha a dupla função de preparar o oficial de guerra e também os engenheiros responsáveis tanto pela defesa quanto pela infraestrutura civil da colônia de Portugal. A presença do curso de engenharia, que permaneceu vinculado à Escola Militar até 1874, deu ensejo para que o ensino das Ciências Matemáticas obtivesse grande destaque e importância no meio acadêmico militar superior. O grande apreço pela Matemática também permitiu que o Positivismo⁹ ganhasse terreno na Escola Militar

9 O positivismo é uma corrente de pensamento cujos princípios básicos foram formulados pelo pensador francês Augusto Comte (1798-1857), (...) que considerava ser a ditadura republicana a melhor forma de governo para as condições da época. (...) Nos meios militares brasileiros, a influência do positivismo só raramente se deu pela aceitação ortodoxa de seus princípios. Em geral, os oficiais do Exército, assim como muitos estudantes e professores, absorveram aqueles aspectos mais afinados com suas percepções. (...) A ditadura republicana assumiu a forma da defesa de um executivo forte e intervencionista, capaz de modernizar o país. (FAUSTO, 2010)

desde o período regencial. Ao longo do século XIX, tal influência aumentou consideravelmente e teve em Benjamin Constant seu representante mais renomado (MOTTA, 1998).

Paralelamente, houve perenes esforços em busca da especialização do ensino militar com foco na formação para a linha bélica. Tal tendência ganhou solidez nas três primeiras décadas do século passado. Inicialmente, turmas foram enviadas à Alemanha, os “jovens turcos”, com o objetivo de aprender a doutrina militar alemã e adaptá-la à realidade do Exército Brasileiro. Posteriormente, já na década de 1920, presenciou-se a chegada da Missão Francesa, trazendo novos rumos e efeitos sobre a organização da Força, pois buscava

um processo de ensino-aprendizado centrado no aluno, a adequação do ensino às diferenças individuais, a introdução, nos currículos, de conteúdos diretamente vinculados à vida pessoal e profissional dos discentes, além da ênfase no desenvolvimento das capacidades mentais avançadas, tais como o planejamento, a abstração, a capacidade de resolver problemas. Este paradigma pedagógico apresentava afinidades estreitas com a proposta do ensino por competências, que pretende precisamente aproximar

o ensino escolar das demandas da esfera profissional, superando o ensino enciclopédico, conteudista, centrado na memorização (BRASIL, 2011, p. 23).

A missão se encarregou de três diferentes cursos para os oficiais: o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, voltado aos capitães e tenentes, ganhando caráter permanente; o de Estado-Maior; e o de Revisão de Estado-Maior para capitães, majores e coronéis que já tivessem o anterior. O maior impacto foi na formação e capacitação de oficiais de Estado-Maior, sendo que, a rigor, até hoje, a base da formação dos nossos oficiais se firma no modelo deixado pela missão daquele Estado europeu (FAUSTO, 2006).

Outro passo vital nessa busca pela crescente excelência na especialização do Exército ocorreu em dois de outubro de 1989, pela Lei nº 7.831, com a criação do Quadro Complementar de Oficiais (QCO). A inserção do QCO teve por objetivo a inclusão de especialistas de diversas áreas no Exército Brasileiro, a fim de assessorar o comando e atender às necessidades das Organizações Militares com pessoal de nível superior para o desempenho de atividades complementares (BRASIL, 1989).

Em 1989, foi fundada a Escola de Administração do Exército

(doravante EsAEX), tendo em vista a formação militar desses profissionais, enfatizando não somente o aperfeiçoamento em suas especialidades, mas também a preparação e instrução militar. Sendo que, desde a criação do Quadro, o Curso de Formação ocorre na cidade de Salvador, Bahia.

Em 1992, houve a inclusão das mulheres na EsAEX, possibilitando ao segmento feminino integrar o QCO, fato que colaborou para o contexto de modernização do Exército Brasileiro. Com a presença feminina no Quadro Complementar, o Exército trouxe para a caserna um elemento que já se destacava na produção de conhecimento e, nesse sentido, contribuiu sobremaneira no seu processo de especialização e conseqüente transformação. A partir de então, homens e mulheres com formação superior passaram a realizar o Curso de Formação de Oficiais, preparando-se para assumir a posição de oficial do Exército. Em oito de novembro de 2010, através da Portaria nº 1.080, do Comandante do Exército, a EsAEX passou a denominar-se Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEX) (BRASIL, 2010).

Paralelamente, na década de 1990, os avanços relativos ao ensino no Exército prosseguiram com a

criação do Grupo de Trabalho para o Estudo da Modernização do Ensino (GTEME), tendo como contextos determinantes a Constituição Federal de 1988, e as discussões que culminaram na nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996) e nos Parâmetros Curriculares Nacionais (1997). Com a criação desse grupo de trabalho foi dado um novo impulso de modernização e adaptação do sistema de ensino militar às novas realidades vivenciadas pelo Brasil e pelo mundo.

Os trabalhos então incipientes do que viria a ser denominado Grupo de Trabalho para o Estudo da Modernização do Ensino (GTEME), motivaram a organização, em 1994, de um Simpósio sobre Educação no Século XXI, que seria o marco de um programa denominado Modernização do Ensino Militar (LUCHETTI, 2006).

Organizado pelo Estado-Maior, o simpósio contou com a participação de vários especialistas brasileiros em Educação e de palestrantes de Forças Armadas de nações amigas, objetivando o debate sobre os rumos da educação no mundo. As discussões abrangeram a evolução acelerada das conjunturas por conta da escalada vertiginosa das ciências e tecnologias, a utilização da informática como meio de

capacitação do aluno, a globalização que implica o domínio de diferentes idiomas e também de sensibilidade para o educando interagir com outras culturas.

Em 1996, o GTEME apresentou como propostas principais (BRASIL, 1996):

- Reformular os cursos de linha bélica, revisando os respectivos currículos como passo essencial no esforço de modernização;
- Criar uma assessoria de supervisão pedagógica ao órgão central para auditar e planejar inovações no sistema de ensino;
- Incrementar o uso da estatística para melhor coleta de dados;
- Integrar todo o sistema por meio de uma rede de dados;
- Estimular mecanismos de facilitação para o intercâmbio entre os diversos estabelecimentos de ensino militar;
- Valorizar a interdisciplinaridade e a proficiência em idiomas estrangeiros.

Nesse contexto, com o objetivo de apontar medidas para a modernização do ensino e, conseqüentemente, do perfil do profissional militar brasileiro para o século XXI, destaca-se a atuação do GTEME, promovendo discussões sobre a atualização do ensino. Isso contribuiu para o atual processo de reformulação curricular, pautado agora pelo paradigma do Ensino por Competências, foco deste trabalho.

3 COMPETÊNCIAS

O termo competência, do latim *competentia*, significa aptidão, idoneidade, faculdade para resolver um assunto. Utilizado pela primeira vez na língua francesa, no século XV, designava a legitimidade e autoridade das instituições para tratar de determinados problemas (DIAS, 2010).

Enquanto prática sistemática direcionada à gestão e formação de indivíduos, a noção de competências tem origem no ambiente empresarial, em um contexto internacional marcado por processos de reestruturação produtiva ocorridos a partir da década de 1970. Conforme expõe Araújo (2004), a noção de competências, baseada nos princípios de flexibilidade e de integração do sistema produtivo, ganhou força em

um cenário marcado pela globalização da economia, pelo progresso das tecnologias de produção e de processamento das informações e pelo avanço das políticas neoliberais no mundo. Sendo que, atualmente, integra a proposta político pedagógica de um grande número de países e instituições.

Conceitualmente, não existe definição única para o termo *competências*, visto que pode ser compreendido por diversos ângulos (PERRENOUD, 1999). Apesar disso, parece haver um relativo consenso na literatura em torno da articulação de algumas características que o configuram, como:

- a mobilização de saberes;
- a aplicação prática do conhecimento;
- a articulação com qualidades pessoais;
- a projeção de um objetivo;•a integração de conhecimentos, atitudes e valores.

Para Roldão (2003), a competência surge quando, diante de uma situação, o sujeito é capaz de mobilizar diversos conhecimentos prévios, selecionando e integrando-os de forma adequada à situação.

Por sua vez, Dias (2010) traz a perspectiva de competência como a capacidade de articular diferentes saberes, conhecimentos, atitudes e valores em uma ação cognitiva, afetiva e social, aplicada sobre o conhecimento, o indivíduo e a realidade da qual faz parte.

No âmbito do Exército Brasileiro, o termo competências tem sido compreendido como a “ação de mobilizar recursos diversos, integrando-os para decidir e atuar em uma família de situações” (BRASIL, 2013b, p. 5). Sendo que, os recursos mobilizados incluem os conteúdos de aprendizagem, capacidades cognitivas, morais, físicas e motoras, bem como habilidades, atitudes e valores, as quais possibilitam solucionar novas e complexas situações-problema. Assim, a aplicação de conhecimentos, em atividades interdisciplinaridades e contextualizadas, assume um papel central no processo de formação. O que caracteriza o ideário pragmático do conceito de competências.

De acordo com a Portaria nº 137 de 28 de fevereiro de 2012, do Comandante do Exército,

A implantação do Ensino por Competências destina-se à inserção de novas formas de ensino e preparo do profissional militar do Século XXI, centradas na contextualização, na

interdisciplinaridade, na resolução de problemas complexos e imprevisíveis, no conhecimento aplicado à prática e ao fomento da capacidade de gerir sua aprendizagem. O Projeto destina-se ainda ao aperfeiçoamento dos currículos atuais e das práticas pedagógicas referentes ao tratamento dos aspectos atitudinais e dos valores (BRASIL, 2012, p. 11).

Seguindo esta diretriz, o Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX) vem atuando no sentido de adequar o ensino militar aos fundamentos da pedagogia das competências. Tendo iniciado com o projeto-piloto de reformulação curricular na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEX) no ano de 2012, o DECEX estendeu aos demais estabelecimentos de ensino das linhas de ensino militar bélico, complementar e de saúde a necessidade de se desenvolver trabalhos para adequação e implementação do Ensino por Competências às diferentes realidades escolares de formação.

Dessa forma, a fim de superar um ensino focado numa aprendizagem memorizadora, que implica em dificuldades para que o conhecimento seja aplicado na vida real (ZABALA e ARNAU, 2010), o DECEX buscou reestruturar seus currículos às diretrizes nacionais de educação, organizando

o conhecimento escolar por competências.

A abordagem por competências permite ao discente desenvolver seu próprio aprendizado, aprender a aprender e a construir o saber pela interação. Valoriza o método pedagógico e a aprendizagem, superando a dicotomia da teoria-prática (COSTA, 2004). Tendo como foco a mobilização de conhecimentos, não se reduz a eles, manifestando a capacidade de utilizar diversos recursos cognitivos para atuar com discernimento diante de situações complexas, imprevisíveis, mutáveis e singulares (BOTERF, 2003; PERRENOUD, 2005). Assim, o discente se apropria de maneira sólida e ampla dos saberes, permitindo que os convoque quando necessário e os utilize em diferentes situações e contextos (ROLDÃO, 2003). Dessa forma, ensinar o conteúdo não pode se restringir a transmitir conhecimentos, mas deve ser desenvolvido por meio de competências.

Seguindo este novo modelo, o docente/instrutor assume o papel de facilitador de saberes, organizando a aprendizagem, incentivando projetos, atuando também como gestor do processo formativo, considerando a heterogeneidade e os diversos percursos do ensino

(PERRENOUD, 2005). Assim, deve criar situações pedagógicas que revelem um significado para a aprendizagem, esclarecendo a importância e a aplicação prática. Deve considerar a individualidade de cada aluno/instruendo, estimular as relações interpessoais, optando por uma observação formativa para conduzir a aprendizagem (DIAS, 2010).

Sendo importante ressaltar que a discussão sobre a implantação do Ensino por Competências no âmbito do Exército Brasileiro implica em mantê-lo em sintonia com as reais necessidades impostas pela sociedade moderna, sem perder de vista a perpetuação de seus valores e tradições.

4 A CONSTRUÇÃO CURRICULAR

A orientação para construção curricular sofreu mudanças ao longo do tempo. Em 1974, baseava-se em um modelo tradicional de racionalismo acadêmico, com a transmissão do saber centrado na escola e nos professores. Em seguida, o currículo passou a ser centrado no aluno e orientado por uma pedagogia por objetivos. Nos anos 80, os princípios economicistas e correntes tecnicistas, behavioristas

e funcionalistas, valorizaram a organização instrumental do currículo segundo o modelo taylorista de produção, que reduziu o ensino e a aprendizagem a um conjunto de técnicas geradoras de soluções normalizadas e normalizadoras (LEITE e BARROSO, 2010). Atualmente, o currículo é visto como forma de aproximar o percurso escolar ao percurso da vida, refletindo as idiosincrasias do momento histórico em que se vive (MARQUES et al., 2004).

De acordo com a Portaria nº 80 da DECEX, de 07 de agosto de 2013, o currículo é definido como “um conjunto de experiências de ensino espontâneas ou intencionais que permeiam os contextos educativos” e “se manifesta por meio das diretrizes e normas estabelecidas pelas políticas de ensino dos órgãos gestores, do planejamento e da realização de atividades pedagógicas nos Estabelecimentos de Ensino e Organizações Militares com encargos de ensino” (BRASIL, 2013b, p. 6).

Essa portaria define ainda, os seguintes tipos de currículo: *currículo prescrito*, que se refere ao documento formal, orientado segundo determinações dos órgãos gestores de ensino; *currículo percebido pelos docentes*, que diz

respeito à interpretação pessoal do currículo prescrito pelos docentes a partir de suas concepções de ensino-aprendizagem; *currículo em ação*, que envolve a percepção pelos discentes, a partir da interação com os docentes; *currículo oculto*, que engloba o currículo em ação acrescido de variáveis inesperadas; e *currículo avaliado*, o qual é o resultado do currículo consolidado após ser aplicado.

Neste trabalho, o enfoque é dado ao processo de elaboração do currículo prescrito, o qual, no contexto do Exército Brasileiro, é composto por diferentes documentos, nomeadamente: *mapa funcional*, *perfil profissiográfico*, *plano integrado de disciplinas* (PLANID), *plano de disciplinas* (PLADIS), *quadro geral de atividades escolares* (QGAEs) e *plano de sessão*. A seguir, serão apresentadas as definições e objetivos destes documentos, segundo a Portaria nº 98, de 23 de setembro de 2003, e nº 80, de 07 de agosto de 2013, ambas do DECEX.

4.1 Mapa Funcional

Trata-se do documento que descreve a atividade laboral de forma totalizante e serve para orientar o processo formativo e as ações de avaliação, discriminando as

competências a serem desenvolvidas no curso ou estágio. Esse documento contém a descrição dos fazeres profissionais dos concludentes do curso ou estágio, constituindo-se numa clara orientação daquilo que deve ser ensinado. O *mapa funcional* é composto por:

- a) Competências Principais (CP): expressam as funções principais a serem desempenhadas pelo concludente do curso. A CP responde à seguinte indagação “Para que eu formo?” e descreve as funções, inerentes à sua especialidade, que o oficial-aluno exercerá após a sua formação;
- b) Unidades de Competências (UC): são competências de caráter intermediário, visto que sua determinação se dá pela decomposição das CP. A UC responde à indagação “O que faço?” e descreve as atividades constitutivas das funções descritas pela CP;
- c) Elementos de competências (EC): são microcompetências, visto que sua determinação se dá pela decomposição das UC, e servem para definir conteúdos. O EC responde à indagação “Quais ações realizo para fazer?” e descreve

as ações a serem executadas para cumprir as atividades descritas pelas UC, que por sua vez constituem as funções expressas pelas CP.

O *mapa funcional*, portanto, define o contexto de atuação do Oficial, ou seja, as competências funcionais inerentes à sua especialidade.

4.2 Perfil Profissiográfico

O *perfil profissiográfico* é o documento que determina as características das habilitações profissionais a serem obtidas pelos concludentes dos cursos, fornecendo subsídios para a elaboração dos demais documentos integrantes do currículo no Exército Brasileiro, nomeadamente, o *plano integrado de disciplinas* (PLANID) e o *plano de disciplinas* (PLADIS). O perfil profissiográfico é dividido em finalidade, competências profissionais, eixos transversais (i.e. componentes de natureza diversa e transdisciplinar, mobilizados pelas competências de um curso ou estágio) e inclui, como anexo, o *mapa funcional*.

A finalidade deste documento é a indicação dos aspectos legais, constantes da portaria de criação do

curso, relacionados à ocupação de cargos e ao exercício das funções após o término do mesmo, servindo para orientar o processo formativo e as ações de avaliação.

4.3 PLANID

O *plano integrado de disciplinas* (PLANID) compõe o documento de currículo, contendo o planejamento do ensino no âmbito do módulo de ensino. O PLANID orienta o trabalho interdisciplinar, permite a definição dos conteúdos (temas de estudo/unidades didáticas) e a associação dos mesmos às disciplinas constitutivas do curso ou estágio. O PLANID inclui situações integradoras (SI) como mecanismos de didática e avaliações, que devem contar com carga horária específica. Como consta na portaria, as situações-problema ou incidentes que regem as SI dos PLANID consistem na simulação de contextos reais de ação, permeados por diversas variáveis, que demandam tomadas de decisões, para que os alunos realizem intervenções específicas. O PLANID é composto por cabeçalho (identificação do documento, ano, fase/período/curso, modalidade e módulo); Competência Principal - CP; Unidade de Competência - UC; Elemento de Competência

- EC; conteúdos (temas de estudo ou unidades didáticas); disciplinas; Situação Integradora - SI; Padrões de Desempenho - PD; Carga Horária - Cg H (desenvolvimento/execução, apresentação/análise pós-ação e total); e Eixo Transversal.

4.4 PLADIS

O *plano de disciplinas* (PLADIS) é o documento que estabelece os conteúdos e assuntos que compõe a disciplina, além dos procedimentos didáticos, os seus padrões de desempenho, os objetivos de ensino e as cargas horárias.

4.5 QGAEs

O *quadro geral de atividades escolares* (QGAEs) é o documento que fornece uma visão geral da estrutura, organização e das atividades escolares de um curso ou estágio. Busca facilitar o preenchimento dos históricos escolares e o planejamento administrativo escolar.

4.6 Plano de sessão

É o documento de planejamento pedagógico elaborado pelo docente, que enfoca as atividades de ensino-aprendizagem

de uma instrução ou de um conjunto de instruções. Determina os conteúdos, procedimentos didáticos, cargas horárias e os objetivos de ensino a serem alcançados.

Neste trabalho, conforme os objetivos apresentados, foi dado enfoque à construção do *mapa funcional* e do *perfil profissiográfico* da área de Magistério, segundo a concepção do Ensino por Competências.

5 METODOLOGIA

A fim de contribuir com a discussão e implementação do currículo por competências na Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEEx), buscou-se dar consecução às duas primeiras etapas de construção curricular previstas na Portaria nº 98 do DECEX, quais sejam, a elaboração do mapa funcional e do perfil profissiográfico da área de Magistério (ver Figura 1).

Figura 1 – Sequência de etapas para a construção de currículos no âmbito do EB



Fonte: reproduzido a partir da Portaria nº 98, p. 7.

A *Construção do Mapa Funcional* da área de Magistério foi embasada pelas Portarias do Comandante do Exército nº 291 e 293, ambas de 2005, que define atribuições dos professores militares e civis. A leitura dessas Portarias serviu ao levantamento inicial de competências esperadas do profissional de magistério, as quais, após serem organizadas a partir das Competências Principais (CP), fundamentaram a elaboração de uma primeira proposta de *mapa funcional*.

Com o intuito de ratificar informações, preencher possíveis lacunas nos mapas funcionais e conhecer a realidade de trabalho dos oficiais do QCO de Magistério, aplicou-se um questionário a esses profissionais.

A seção do questionário referente aos eixos transversais foi formulada com base na Ficha de Análise de Cargo (ver APÊNDICE A), adaptada a partir do modelo utilizado pelo Centro de Estudos de Pessoal (CEP), contendo variáveis de identificação e atributos da área afetiva. Foram variáveis de identificação do questionário de Magistério: a OM; Especificação do cargo; Posto Previsto; e Habilitação exigida para o cargo.

Os atributos da área afetiva foram agrupados em: Atitudes; Capacidades cognitivas; Capacidades físicas e motoras; Capacidades morais; e Valores. O questionário continha alternativas para a escolha de cada atributo obedecendo ao julgamento de ser “desnecessário, recomendável, necessário ou indispensável”, atribuindo-se a numeração de “0 a 3” respectivamente para cada julgamento.

A seção do questionário referente às atribuições profissionais foi formulada a partir dos *Elementos de Competência* mapeados na primeira proposta de mapa funcional, os quais foram utilizados como base para elaboração de perguntas fechadas (ver APÊNDICE B). A partir dessas perguntas, o participante assinalaria a(s) atividade(s) presente(s) na sua rotina de trabalho, o que serviria a

corroboração ou revisão do *mapa funcional* inicialmente elaborado. Estruturou-se também uma questão aberta para levantamento de atribuições desempenhadas que não estavam listadas nas perguntas fechadas. O questionário foi formatado na plataforma online LimeSurvey® e enviado para os endereços eletrônicos dos profissionais¹⁰.

O questionário foi enviado para 280 oficiais, de um universo de 443, dos quais 103 responderam (ver TABELA 1). Os participantes foram selecionados por acessibilidade, em que se escolhem os elementos a que se tem acesso, admitindo que estes possam representar um universo. Os dados de Magistério foram processados na plataforma LimeSurvey®, sendo construídas as distribuições de frequência absoluta e simples, bem como gráficos dos fatores avaliados.

Tabela 1 - Distribuição do QCP, efetivo e questionário, área de Magistério.

Quadro de Cargos Previstos (QCP)	Efetivo atual	Questionários	
		enviados	respondidos
717 vagas	443	280	103

Fonte: EME, Palestra ao CFO/QC em 4 de setembro de 2014.

¹⁰ Contribuição do 1º Sgt Cleber Pereira Barros, da Seção Técnica de Ensino da EsFCEEx.

Concluída esta etapa, procedeu-se à *Elaboração do Perfil Profissiográfico*. Para a área do Magistério, a construção da finalidade profissional, competências desejadas e eixos transversais foi embasada pelas Portarias nº 291 e 293, do Comandante do Exército, pela Ficha de Análise de Cargo e pelo *mapa funcional* formulado.

A *Elaboração do Perfil Profissiográfico* envolve, também, a *Determinação dos Componentes do Eixo Transversal*, cuja composição baseou-se em atributos da área afetiva organizados a partir do levantamento realizado com a Ficha de Análise de Cargo. Assim, os atributos mais indicados nas respostas do questionário compuseram os Eixos Transversais do Perfil Profissiográfico.

Vale salientar que o presente estudo foi realizado na Escola de Formação Complementar do Exército e Colégio Militar de Salvador, situada na cidade de Salvador/BA.

6 RESULTADOS

Este trabalho teve por objetivo a elaboração do *mapa funcional* e *perfil profissiográfico* da área de Magistério do Curso de Formação de

Oficiais do Quadro Complementar do Exército. Desta forma, o resultado do trabalho resulta na elaboração destes documentos, conforme APÊNDICE C e APÊNDICE D.

Para dar maior sustentação aos documentos propostos, realizou-se um levantamento de dados, cujos principais resultados são descritos a seguir.

6.1 Mapa Funcional de Magistério

As Portarias nº 291 e 293, do Comandante do Exército, apontam as atribuições de docentes civis e militares no ensino militar, as quais serviram de subsídio para a composição do *mapa funcional* da área do Magistério (ver APÊNDICE C).

Com relação às atividades profissionais pesquisadas no questionário, as de maior expressão foram *Elaborar plano de aula/plano de sessão e Desenvolver estratégias de recuperação da aprendizagem*, com frequência de 84,87%, seguidos por *Elaborar instrumentos de avaliação e Preparar material didático e pedagógico*, com 83,50%. As de menor expressão foram *Promover a participação em estágios técnicos, didático-pedagógicos e de administração escolar*, com 42,72%,

e *Promover a iniciação científica do corpo discente*, com 41,75%.

Esses dados suscitam reflexões. Primeiro, porque corroboram a proposta de *mapa funcional* elaborado, haja vista que o Elemento de Competência menos citado faz parte da rotina de mais de 40% dos respondentes.

Ademais, ao se considerar os diferentes momentos da carreira dos respondentes, representados por 1º Tenentes, Capitães, Majores e Tenentes-Coronéis, não é surpresa que os dados apontem que as competências mais direcionadas à execução tenham maior representatividade do que àquelas direcionadas à direção e coordenação do ensino. Competências que, ainda assim, são mobilizadas por mais de 40% dos respondentes, conforme já observado.

Em se tratando das atribuições desempenhadas pelos profissionais que foram incluídas pelos participantes no quesito aberto, verificou-se que corresponderam a atividades inerentes à carreira militar, como *elaborar DIEx, Ofício, Sindicância, Inquérito Policial Militar, Auto de Prisão Flagrante Delito, Termo de Exame e Averiguação de Material e Termo de Recebimento e Exame de Material; realizar Treinamento*

Físico Militar e práticas de tiro de pistola 9mm; desempenhar serviço de Oficial de Dia e Oficial de Munição. Tais atribuições foram utilizadas na composição do Perfil Profissiográfico.

6.2 Perfil Profissiográfico de Magistério

As fontes bibliográficas consultadas, assim como o *mapa funcional* elaborado, deram configuração ao *perfil profissiográfico* do Magistério (ver APÊNDICE D). Sendo que, os atributos da área afetiva que formaram os Eixos Transversais foram determinados pelos resultados do questionário da Ficha de Análise de Cargo (APÊNDICE A).

Neste caso, os atributos de julgamento indispensável (numeração 3) mais citados foram utilizados na estruturação do eixo transversal.

Assim, seguindo o critério acima, para o eixo *Atitudes*, tem-se os seguintes atributos mapeados: *responsabilidade*, com 69.90%; *autoconfiança*, com 65.05%; *equilíbrio emocional*, com 65.05%; *dedicação e autoaperfeiçoamento*, com 61.17%; *cooperação*, com 57.28%; *disciplina*, com 56.31%; *iniciativa e decisão*, com 54.37%

cada; *organização*, com 48.54%; *proatividade*, com 46.60%; *sociabilidade*, com 42.72%; *apresentação*, com 39.81%; *direção*, com 37.86%.

Já para o eixo *Capacidades cognitivas*, os atributos foram: *planejamento*, com 57.28%; *capacidade linguística*, com 54.37%; *análise*, com 51.46%; *resolução de problemas*, com 48.54%; e *avaliação*, com 47.57%.

O eixo *Capacidades morais* obteve as seguintes frequências: *disciplina consciente*, com 64.08%; *comunicabilidade*, com 58.25%; *juízo moral*, com 42.72%; e *empatia*, com 41.75%. Por fim, para o eixo *Valores*, as respostas são as seguintes: *civismo*, com 73.04%; *amor à profissão*, com 56.31%; *espírito de corpo*, com 54.37%; e *fé na missão do Exército*, com 50.49%.

O *mapa funcional e perfil profissiográfico* da área de Magistério do QCO, produzidos neste trabalho, fazem parte do processo de construção do currículo por competências no âmbito do Exército Brasileiro. Por sua vez, essas etapas concluídas são fundamentais para a estruturação do *plano integrado de disciplinas*

(PLANID) e do *plano de disciplinas* (PLADIS) a ser conduzida.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme observado, o Ensino por Competências deve ser desenvolvido como forma de preparar o militar para uma nova realidade de atuação, atendendo à Estratégia Nacional de Defesa (BRASIL, 2008), que direciona a formação de um profissional flexível, crítico, seguro, líder e responsável.

Para que essa formação se efetive, é importante que o compartilhamento da proposta junto ao público interno do Exército, a atualização curricular e a capacitação docente continuada sejam linhas de ação simultâneas e complementares.

Neste contexto, este trabalho buscou contribuir com a reestruturação da formação do Oficial do Quadro Complementar do Exército, por meio da elaboração do *mapa funcional e perfil profissiográfico* da área de Magistério, documentos estes que constituem base para a implementação do ensino por competências.

A conclusão destas etapas de construção curricular é fundamental para a estruturação do *plano*

integrado de disciplinas (PLANID) e do *plano de disciplinas* (PLADIS), que constituem próximos objetivos a serem alcançados.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Ronaldo M. de L. Aa Referências da Pedagogia das Competências. In: **Perspectiva**, Florianópolis, v. 22, n. 02, p. 497-524, jul./dez. 2004.

BOTERF, G. **Desenvolvendo as competências profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

BRASIL. Exército. **Manual do processo de transformação do Exército**. 3. ed. Brasília: Estado-Maior do Exército, 2013a.

BRASIL. Exército. Centro de Estudo de Pessoal. **Programa o profissional militar do século XXI: implantação da educação por competências na formação de oficiais da linha de ensino bélica**. Rio de Janeiro: CEP, 2011.

BRASIL. Exército. Comandante do Exército. Portaria nº 291, de 05 de maio de 2005, aprova as Instruções Gerais para o Ingresso e a Carreira do Pessoal Docente Civil do

Exército incluso no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (IG 60-01). **Boletim do Exército**, Brasília, DF, n. 20, 20 maio. 2005a.

BRASIL. Exército. Comandante do Exército. Portaria nº 293, de 09 de maio de 2005, aprova as Instruções Gerais para os Professores Militares (IG 60-02). **Boletim do Exército**, Brasília, DF, n. 20, 20 maio. 2005b.

BRASIL. Exército. Comandante do Exército. Portaria nº 137, de 28 de fevereiro de 2012, aprova a Diretriz para o Projeto de Implantação do Ensino por Competências no Exército Brasileiro. **Boletim do Exército**, Brasília, DF, n. 1, 2 mar. 2012.

BRASIL. Exército. Comandante do Exército. Portaria nº 1080, de 08 de novembro de 2011, Transforma a Escola de Administração do Exército, altera a sua subordinação e dá outras providências. **Boletim do Exército**, Brasília, DF, n. 45, 12 nov. 2010.

BRASIL. Exército. Departamento de Ensino e Cultura do Exército. Portaria nº 80, de 07 de agosto de 2013, aprova as Instruções

Reguladoras do Ensino por Competências: Currículo e Avaliação (IREC– EB60-IR-05.008). **Boletim do Exército**, Brasília, DF, n. 33, 16 ago. 2013b.

BRASIL. Senado Federal. Lei nº 9394/96. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. **Parâmetros Curriculares Nacionais**. Introdução. Ensino Fundamental. Brasília, 1998.

BRASIL. Portaria nº 98, de 23 de setembro de 2013, aprova as Normas para a Construção de Currículos (NCC – EB60-N-06.003). **Boletim do Exército**, Brasília, DF, n. 40, 4 out. 2013c.

BRASIL. Portaria nº 99, de 23 de agosto de 2013, aprova as Normas para a Avaliação da Aprendizagem (NAA– EB60-N-06.004). **Boletim do Exército**, Brasília, DF, n. 40, 4 out. 2013d.

BRASIL. Exército. Departamento de Ensino e Cultura do Exército. Grupo de Trabalho para o Estudo da Modernização do Ensino. **Fundamentos para a**

Modernização do Ensino. Rio de Janeiro, 1996.

BRASIL. Lei nº 7.831, de 2 de outubro de 1989. Cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO), e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 3 out. 1989.

BRASIL. Ministério da Defesa. Decreto 6.703, de 18 de dezembro de 2008. Aprova a Estratégia Nacional de Defesa. Brasília: Ministério da Defesa, 2008.

COSTA, A. Quatro questões sobre a noção de competências na formação de professores: o caso brasileiro. **Revista de Educação**. Lisboa, n. 2, p. 95-106, 2004.

DIAS, S. I. Competências em educação: conceito e significado pedagógico. **Revista semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**. SP, v. 14, n. 1, jan. / jun. 2010.

FAUSTO, B. **O Brasil republicano**: sociedade e instituições, tomo 3. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 2010.

LEITE, C.; BARROSO, M. C. F. A formação dos docentes e o currículo. In: COLÓQUIO LUSO-BRASILEIRO, 5., 2010, Porto. Atas ... Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, 2010.

LUCHETTI, M. S. R. **O ensino no Exército Brasileiro**: história, quadro atual e reforma. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP, 2006.

MARQUES, B. M. F.; PINTO, F. M. R.; GONÇALVES, M. L. S. Pensar o currículo, (re)inventar a formação para definir na ação: três perspectivas, um objetivo- Articular. In: COLÓQUIO SOBRE QUESTÕES CURRICULARES, 6., 2004, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos ...** Rio de Janeiro: Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2004.

MOTTA, J. **Formação do oficial do Exército**. Rio de Janeiro: Editora Biblioteca do Exército, 1998.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PERRENOUD, P. **Escola e cidadania**: o papel da escola na formação para a democracia. Porto Alegre: Artmed, 2005.

ROLDÃO, M. **Gestão do currículo e avaliação de competências**: as questões dos professores. Lisboa: Presença, 2003.

ZABALA, A. & ARNAU, L. **Como aprender e ensinar competências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICE A

FICHA PARA ANÁLISE DO CARGO

IDENTIFICAÇÃO DA OM:					
Especificação do Cargo:		Abrev:		Código do cargo	
Posto Previsto:	Cel	TCel	Maj	Cap	Ten
Habilitação exigida para o Cargo:		Formação:		Complemento:	

ESCOLHA DOS ATRIBUTOS DA ÁREA AFETIVA (de acordo com os componentes do eixo transversal)

Assinale com um “X” nas colunas:

ZERO: se o atributo for julgado desnecessário

UM: se o atributo for julgado recomendável

DOIS: se o atributo for julgado necessário

TRÊS: se o atributo for julgado indispensável

ATITUDES	ESCOLHA			
	0	1	2	3
Atitudes relacionadas a si mesmo				
Autoconfiança: agir com segurança e convicção nas próprias capacidades e habilidades, em diferentes circunstâncias. Está relacionada à atitude de iniciativa.				
Honra: agir, no sentido de se fazer respeitar perante a si mesmo e aos outros, devido ao reconhecimento de seu valor pessoal e sentimento de dignidade, conduzindo-se em sua vida pessoal e profissional em consonância com os valores militares e com o pundonor militar. Exemplo: não fugir diante do perigo.				
Atitudes relacionadas à convivência social				
Honestidade: agir no sentido de reconhecer os direitos de outrem. A honestidade se relaciona também com as atitudes de sinceridade e transparência na expressão de ideias e sentimentos, enfatizando a expressão da verdade. A honestidade, na cultura militar, exprime-se também no cumprimento da palavra dada.				
Lealdade: agir, sendo fiel a pessoas e grupos, considerando as necessidades da Instituição, de modo a inspirar a confiança.				
Camaradagem: agir, relacionando-se de modo solidário, cordial e desinteressado com superiores, pares e subordinados, por meio da escuta empática e prestação de serviços. Relaciona-se com as atitudes de cooperação, dentre outras				

Sociabilidade: agir, relacionando-se com outros por meio de ideias e ações de modo adequado, considerando os seus sentimentos e ideias, sem ferir susceptibilidades, se for desnecessário.				
Cooperação: agir, contribuindo espontaneamente para o trabalho de alguém e/ou de uma equipe.				
Equilíbrio emocional: agir, controlando as próprias reações emocionais e sentimentos para se conduzir de modo apropriado, nas diferentes situações.				
Proatividade: agir com receptividade, acolhendo as contribuições e posicionamentos pessoais de superiores, pares e subordinados na realização de suas atividades profissionais. Relaciona-se com o sentimento de generosidade.				
Satisfação das necessidades dos subordinados: agir, ponderando as necessidades e problemas dos subordinados, considerando o cumprimento da missão.				
Civilidade: agir com o respeito e colaboração em prol do interesse público e dos direitos inerentes à dignidade humana; acatar as ordens legais das autoridades civis; cumprir os deveres relativos ao exercício da cidadania.				
Interação com a sociedade: agir no sentido de respeitar as regras de convivência social; integrar-se à sociedade brasileira na realização de atividades pessoais e profissionais.				
Aceitação das diferenças de gênero: agir no sentido de reconhecer e aceitar as identidades de gênero.				
Aceitação das diferenças culturais: agir no sentido de reconhecer e aceitar as identidades culturais diversas que permeiam a sociedade brasileira.				
Atitudes relacionadas à atividade profissional				
Direção: agir no sentido de conduzir processos gerenciais, atividades administrativas e pessoas de forma a atingir os resultados almejados.				
Comando: agir no sentido de conduzir tropas sob a sua responsabilidade ao cumprimento adequado da missão.				
Iniciativa: agir de forma adequada e oportuna, em conformidade com as demandas da missão em tela, sem depender de ordem ou decisão superior. São limites da iniciativa: os regulamentos, as leis, as ordens do comando, a intenção do Comandante.				
Abnegação: agir, renunciando aos interesses pessoais, integridade física e conforto em favor da instituição, grupos e / ou pessoas, no sentido do cumprimento da missão.				
Adaptabilidade: agir, ajustando-se apropriadamente às mudanças de situações profissionais. Em caso de situações adversas, pode se manifestar como resiliência, que consiste numa atitude de predisposição a recuperar-se após a ocorrência de contratemplos, choques, lesões, adversidades e estresse.				
Apresentação: agir, uniformizado ou não, prestando atenção permanente à sua imagem, com o intuito de que seja condigna com a sua condição de militar do Exército Brasileiro.				
Combatividade: agir, lutando sem esmorecer, pelas ideias e causas em que acredita ou por aquelas sob a sua responsabilidade.				
Coragem: agir de forma firme e destemida, controlando o medo, no sentido do cumprimento da missão. Subdivide-se em coragem moral e coragem física.				
Coragem moral: agir de forma firme e destemida, expondo-se perante o superior, pares ou subordinados, com a possibilidade de sofrer algum prejuízo pessoal, no sentido do cumprimento da missão.				
Coragem física: agir, de forma firme e destemida, seguindo as normas de segurança, em situação de ameaça à integridade física, no sentido do cumprimento da missão.				

Decisão: agir, optando pela alternativa mais adequada, em tempo útil e com convicção, evitando a omissão, a inação ou a ação intempestiva. A atitude de decisão deve ponderar a natureza da missão, a complexidade da tarefa, dentre outros aspectos.				
Dedicação: agir, realizando, espontaneamente, com empenho e entusiasmo, as atividades necessárias ao cumprimento da missão.				
Disciplina: agir em conformidade com normas, leis e regulamentos que regem a instituição, voluntariamente, sem necessidade de coação externa.				
Disciplina intelectual: agir, adotando e defendendo a decisão superior e/ou do grupo mesmo tendo opinado em contrário.				
Discrição: agir, mantendo reserva sobre fatos de seu conhecimento que não devam ser divulgados.				
Organização: agir, desenvolvendo atividades profissionais de forma sistemática e metódica.				
Persistência: agir, mantendo-se em ação continuamente, a fim de executar uma tarefa, vencendo as dificuldades encontradas. Esta atitude impede o desânimo e o medo, que conduzem ao fracasso e à derrota. Esta atitude relaciona-se também com o moral, que se baseia na convicção de defender uma causa justa, na confiança nos chefes e no sentimento de seu próprio valor profissional.				
Responsabilidade: agir, cumprindo adequadamente as atribuições de seu cargo, função e posto, assumindo e enfrentando as consequências de suas atitudes e decisões.				
Rusticidade: agir, adaptando-se a situações de restrição e/ou privação, mantendo a eficiência.				
Zelo: agir, cuidando dos bens móveis e imóveis que estão ou não sob a sua responsabilidade.				
Atitudes em relação ao Exército				
Amor à profissão militar: agir, apreciando as atividades próprias da carreira militar. Inclui o sentimento de respeito e consideração à Instituição, a suas qualidades, papel histórico e missão constitucional.				
Cumprimento de missão: agir no sentido de despender todos os esforços e sacrifícios para realizar as ações profissionais determinadas pela autoridade competente.				
Espírito de corpo: agir com convicção no valor coletivo de uma comunidade profissional (quadro, arma, serviço, especialização, extensão, organização militar, equipe profissional), no sentido de um melhor desempenho pessoal e profissional, para representar adequadamente os valores coletivos. Relaciona-se com a atitude de camaradagem, dentre outras.				
Atitudes em relação ao conhecimento				
Autoaperfeiçoamento: agir voluntariamente no sentido de melhorar seus conhecimentos, capacidades, atitudes e valores.				
Curiosidade intelectual: agir voluntariamente no sentido de investigar as peculiaridades e as inovações dos aspectos técnicos da sua atividade profissional.				

CAPACIDADES COGNITIVAS				
Raciocínio: capacidade que permite elaborar conclusões a partir de princípios e dados da realidade.				
Abstração: permite extrair as características gerais dos fatos, realizando generalizações.				
Análise: capacidade que permite decompor algo em seus elementos constituintes.				
Comparação: capacidade de estabelecer semelhanças e diferenças entre objetos ou conceitos.				
Atenção seletiva: capacidade que permite selecionar dados específicos, em meio a uma diversidade de estímulos sensoriais. Permite também procurar ativamente estímulos específicos.				
Avaliação: capacidade que permite estabelecer parâmetros ideais de uma atividade ou produto, que são comparados a elaborações realizadas pelos indivíduos ou instituições, para emitir um julgamento de valor.				
Metacognição: capacidade que permite que o discente realize a avaliação do seu próprio raciocínio, plotando erros, acertos e limitações na realização de uma tarefa. Raciocinar sobre o seu próprio pensamento.				
Capacidade linguística: capacidade que permite que se utilize a linguagem verbal falada e escrita. Esta capacidade envolve a memória, linguagem, pensamento e percepção.				
Planejamento: capacidade que permite determinar uma sequência de atividades, de modo coerente e integrado, para alcançar determinados objetivos.				
Resolução de problemas: capacidade que permite realizar tarefas cuja execução não dispõe de um caminho rápido e direto, exigindo que o discente utilize procedimentos do ensaio e erro, com o intuito de responder a uma pergunta, remover um obstáculo, elaborar um produto, para alcançar um determinado objetivo.				
Sintetização: capacidade que permite elaborar modelos reduzidos de conceitos de um texto ou de uma fala, ou de objetos, que reproduzam as suas características essenciais.				
Criatividade: consiste num conjunto de capacidades cognitivas, morais e de atitudes, que servem para gerar ideias e práticas novas em um contexto determinado. Incluem-se as capacidades cognitivas de análise, síntese, solução de problemas, metacognição, bem como a capacidade moral de autoconhecimento, a atitude de coragem moral, autoconfiança, dentre outras.				

CAPACIDADES FÍSICAS E MOTORAS				
Agilidade: qualidade física que permite mudar a direção do corpo no menor tempo possível.				
Coordenação motora: capacidade de executar movimentos com precisão, equilíbrio e agilidade.				
Equilíbrio dinâmico: qualidade física que permite a realização adequada de uma sequência de movimentos, com transições posturais interligadas, sem oscilações.				
Equilíbrio estático: qualidade física que permite manter uma postura em repouso, sem oscilações.				
Equilíbrio recuperado: qualidade física que permite a realização adequada de posturas entre o repouso e o movimento, ou o movimento e o repouso.				
Flexibilidade corporal: capacidade de permitir a mobilidade de uma articulação, na maior amplitude possível, incluindo a atuação de seus componentes musculotendinosos.				

Força dinâmica: qualidade física que permite que a força muscular se diferencie da resistência física e mental, gerando impulsão, que produz movimento.				
Força estática: qualidade física que permite que a força muscular se iguale à resistência física e mental, mantendo a postura, sem movimento.				
Força explosiva: qualidade física que permite que se conjugue a força com a velocidade, podendo apresentar predominância de força ou de velocidade.				
Resistência física aeróbica: qualidade física que permite sustentar por um período longo de tempo uma atividade física relativamente generalizada nos limites do equilíbrio fisiológico.				
Resistência física anaeróbica: qualidade física que permite sustentar a atividade em débito de oxigênio, tendo como principal variável o tempo, objetivando resistir a uma solicitação superior ao equilíbrio fisiológico, mantendo a velocidade e o ritmo, apesar do crescente débito de oxigênio.				
Resistência física muscular localizada: qualidade física que permite realizar, num tempo maior possível, a repetição de um movimento com a mesma eficiência, favorecendo a continuação do esforço em condições aeróbicas quanto anaeróbicas.				
Velocidade de locomoção: qualidade física que permite a execução de uma sucessão rápida de gestos que, em seu encadeamento, constituem numa só e mesma ação, de uma intensidade máxima e de duração breve ou muito breve.				

CAPACIDADES MORAIS				
Autoconhecimento: capacidade que permite a obtenção de informações sobre o modo de ser, sentir, pensar e de agir da própria pessoa. Relaciona-se também com a construção de um conceito moral sobre si mesmo, sobre a sua própria identidade. Além disso, esta capacidade se relaciona com a interpretação moral do próprio passado e com a construção e preparação de um projeto de si mesmo para o futuro, em termos de aprimoramento moral.				
Empatia: capacidade que permite compreender os sentimentos, ideias e valores das pessoas, de uma comunidade específica ou da sociedade como um todo.				
Julgamento moral: capacidade que permite reconhecer e refletir sobre situações que apresentam interface com valores. Permite ainda julgar a situação com isenção de ânimo, sem se envolver emocionalmente, a partir de determinados valores, parâmetros técnicos e dos objetivos estabelecidos para a atividade ou missão.				
Contextualização moral: capacidade que permite realizar a reflexão moral, aplicando os valores a situações particulares, considerando aspectos específicos das pessoas envolvidas, e os motivos das suas ações. Permite conceder a cada pessoa o que lhe é devido, à luz dos direitos e deveres prescritos nas normas e regulamentos da Instituição em tela, considerando as circunstâncias e peculiaridades pessoais.				
Comunicabilidade: capacidade que permite a elaboração de argumentos e a escuta e compreensão da argumentação alheia, no sentido de uma troca construtiva de razões, sobre um problema ou conflito moral.				
Sensibilidade moral: capacidade de se sentir moralmente afetado por conflitos e captar os aspectos das situações. A sensibilidade moral supera a empatia, pois consiste em se colocar no lugar do outro.				
Disciplina consciente: capacidade que permite ao discente dirigir autonomamente a sua conduta moral, sem depender de coerção externa e a tornar coerentes as suas concepções morais e conduta.				

VALORES				
Patriotismo: ideia ética segundo a qual é considerada relevante a soberania, integridade territorial, unidade nacional e a paz social. Relaciona-se com o sentimento de amor desinteressado à Nação, ao orgulho de ser brasileiro, à fé no destino histórico do País, considerando a Pátria real, com seus aspectos positivos e negativos.				
Civismo: ideia ética segundo a qual são considerados relevantes à Nação, símbolos nacionais, tradições históricas, os heróis nacionais e os chefes militares do passado.				
Fé na missão do Exército: ideia ética segundo a qual são considerados relevantes os deveres do Exército, estabelecidos na Constituição Federal, relativos à garantia dos poderes constitucionais, a lei e a ordem, cooperação com o desenvolvimento nacional e a defesa civil e participação de operações internacionais.				
Amor à profissão: ideia ética segundo a qual as atividades próprias da carreira militar são consideradas relevantes e significativas. Relaciona-se com as atitudes de dedicação no exercício da profissão.				
Espírito de corpo: ideia ética segundo a qual os valores, tradições, objetivos e atividades da Organização Militar (OM), quadro, armas ou serviços e especialidade são considerados relevantes. Relaciona-se com o sentimento de orgulho da Instituição militar e da sua corporação profissional a qual pertence. É a alma coletiva da corporação profissional ou organização militar. Está relacionado às atitudes definidas no conceito de camaradagem.				
Aprimoramento técnico-profissional: ideia ética segundo a qual são considerados relevantes os aspectos técnicos e operacionais relacionados ao exercício profissional. Relaciona-se com a atitude de curiosidade intelectual pela atividade profissional.				
Disciplina: ideia ética segundo a qual a observância e o acatamento das leis, regulamentos e normas são considerados relevantes.				
Hierarquia: ideia ética segundo a qual é considerada relevante a obediência à ordenação da autoridade em diferentes níveis, postos e graduações, inerente às Forças Armadas.				

APÊNDICE B

Questionário: MAGISTÉRIO

1. Dentre as opções abaixo, marque as atribuições que desempenha ou que já desempenhou ao longo de sua carreira:

- () Elaborar ou atualizar currículos
- () Elaborar ou atualizar planos de disciplinas/planos de sequência didática
- () Participar do planejamento anual do ensino das disciplinas a seu encargo (e.g. Elaborar um plano de execução didática (PED))
- () Preparar material didático e pedagógico
- () Elaborar plano de aula/plano de sessão
- () Verificar os meios de instrução

- () Utilizar recursos didático-pedagógicos que fomentem a aprendizagem
- () Fomentar o interesse do aluno para sua disciplina e para a carreira militar
- () Preencher documentação de controle do ensino (i.e. diário de classe: frequência e registro de desenvolvimento da disciplina)
- () Elaborar instrumentos de avaliação
- () Corrigir instrumentos de avaliação
- () Desenvolver estratégias de recuperação da aprendizagem
- () Orientar o aluno na utilização de métodos de estudo adequados
- () Coibir, na esfera de sua atuação, atos de indisciplina discente e docente
- () Fomentar o desenvolvimento dos atributos éticos e morais dos alunos
- () Realizar o acompanhamento do aluno de forma integrada à seção psicopedagógica e ao corpo de alunos
- () Desenvolver, em seus alunos, parâmetros de integração social
- () Conferir e avaliar a documentação de ensino dos docentes
- () Realizar o acompanhamento das atividades didático-pedagógicas dos docentes
- () Cumprir e fazer cumprir as disposições regulamentares, instruções, diretrizes, normas e ordens que regem a administração escolar
- () Conduzir o processo de avaliação do corpo docente
- () Prestar assistência pedagógica direta aos professores, através da observação de aulas, reuniões de trabalho e outros meios.
- () Promover a participação em atividades extraclasse relacionadas ao ensino e solenidades cívico-militares
- () Distribuir tempos de aula entre os docentes, de acordo com a legislação em vigor
- () Planejar eventuais substituições de docentes
- () Promover a criação e o desenvolvimento de clima de trabalho cooperativo e solidário entre os membros da equipe
- () Promover a atualização pedagógica e o desenvolvimento profissional dos professores de maneira continuada
- () Mediar conflitos que envolvam professores, alunos e outros agentes da escola
- () Estimular a realização de projetos conjuntos entre professores
- () Coordenar a escolha e utilização do livro didático, paradidático e outros recursos didáticos
- () Participar da montagem de turmas em conjunto com as demais seções e corpo de alunos
- () Promover medidas preventivas relacionadas a problemas de ensino-aprendizagem
- () Promover o exercício da liderança participativa
- () Manter a unidade de ação pedagógica das disciplinas sob sua coordenação, regulando as atividades de ensino e avaliação

- () Realizar o acompanhamento do processo de avaliação da aprendizagem
- () Coordenar trabalhos de adequação curricular
- () Orientar os docentes no trato com os alunos diagnosticados com dificuldades ou transtornos de aprendizagem
- () Promover a participação em estágios técnicos, didático-pedagógicos e de administração escolar
- () Realizar estudos enquadrados nas áreas de concentração de sua seção de ensino ou disciplina, a fim de assessorar a DE
- () Promover a iniciação científica do corpo discente
- () Participar de bancas examinadoras
- () Avaliar competências profissionais

2. Cite três atribuições desempenhadas em sua função que não foram listadas acima:

APÊNDICE C

MAPA FUNCIONAL CFO/QC – MAGISTÉRIO

Competências principais	Unidades de competências	Elementos de competências
Realizar atividades de ensino	Planejar um curso ou estágio	Elaborar e/ou atualizar currículos
		Elaborar e/ou atualizar planos de disciplinas/ planos de sequência didática
		Participar do planejamento anual do ensino das disciplinas a seu encargo (e.g. Elaborar um plano de execução didática (PED))
	Planejar uma aula ou instrução	Preparar material didático e pedagógico
		Elaborar plano de aula/plano de sessão
		Verificar os meios de instrução
	Ministrar uma aula ou instrução	Utilizar recursos didático-pedagógicos que fomentem a aprendizagem
		Fomentar o interesse do aluno para sua disciplina e para a carreira militar
		Preencher documentação de controle do ensino (i.e. diário de classe: frequência e registro de desenvolvimento da disciplina)

Realizar atividades de ensino	Realizar a avaliação da aprendizagem	Elaborar instrumentos de avaliação
		Corrigir instrumentos de avaliação
		Desenvolver estratégias de recuperação da aprendizagem
		Orientar o aluno na utilização de métodos de estudo adequados.
	Contribuir com a disciplina escolar	Coibir, na esfera de sua atuação, atos de indisciplina discente e docente
		Fomentar o desenvolvimentos dos atributos éticos e morais dos alunos
		Realizar o acompanhamento do aluno de forma integrada à seção psicopedagógica e ao corpo de alunos
		Desenvolver, em seus alunos, parâmetros de integração social
Realizar atividades de administração escolar	Realizar atividades de supervisão escolar	Conferir e avaliar a documentação de ensino dos docentes
		Realizar o acompanhamento das atividades didático-pedagógicas dos docentes
		Cumprir e fazer cumprir as disposições regulamentares, instruções, diretrizes, normas e ordens que regem a administração escolar
		Conduzir o processo de avaliação do corpo docente
		Prestar assistência pedagógica direta aos professores, através da observação de aulas, reuniões de trabalho e outros meios.
		Promover a participação em atividades extraclases relacionadas ao ensino e solenidades cívico-militares
	Realizar atividades de coordenação pedagógica	Distribuir tempos de aula entre os docentes, de acordo com a legislação em vigor
		Planejar eventuais substituições de docentes
		Promover a criação e o desenvolvimento de clima de trabalho cooperativo e solidário entre os membros da equipe
		Promover a atualização pedagógica e o desenvolvimento profissional dos professores de maneira continuada
		Mediar conflitos que envolvam professores, alunos e outros agentes da escola
		Estimular a realização de projetos conjuntos entre professores
		Coordenar a escolha e utilização do livro didático, paradidático e outros recursos didáticos

Realizar atividades de administração escolar	Realizar atividades de coordenação pedagógica	Participar da montagem de turmas em conjunto com as demais seções e corpo de alunos
		Promover medidas preventivas relacionadas a problemas de ensino-aprendizagem
		Promover o exercício da liderança participativa
		Manter a unidade de ação pedagógica das disciplinas sob sua coordenação, regulando as atividades de ensino e avaliação
		Realizar o acompanhamento do processo de avaliação da aprendizagem
		Coordenar trabalhos de adequação curricular
		Orientar os docentes no trato com os alunos diagnosticados com dificuldades ou transtornos de aprendizagem
		Promover a participação em estágios técnicos, didático-pedagógicos e de administração escolar
	Realizar atividades de pesquisa	Realizar estudos enquadrados nas áreas de concentração de sua seção de ensino ou disciplina, a fim de assessorar a DE
		Promover a iniciação científica do corpo discente
	Realizar atividades de seleção de pessoal	Participar de bancas examinadoras
		Avaliar competências profissionais

APÊNDICE D

PERFIL PROFISSIONGRÁFICO



**MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO
(Insp G Ens Ex / 1937)**

Aprovado pelo BI/ _____ N° _____, de _____

PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DO CONCLUDENTE DO CURSO DE MAGISTÉRIO

1. FINALIDADES DO CURSO

Habilitar o oficial do Exército concludente a exercer as atividades de Magistério no Exército, as quais incluem as de educação, de ensino, de pesquisa e administrativas pertinentes diretamente ao processo de ensino-aprendizagem, bem como a ocupar cargos e desempenhar funções de Coordenador de Disciplina ou Curso, Chefe da Subseção de Ensino, Chefe da Seção de Ensino, Coordenador de Ano, Chefe ou Adjunto da Supervisão Escolar, Chefe ou Adjunto da Seção Técnica de Ensino, Chefe ou Adjunto da Seção de Apoio Pedagógico, Chefe da Divisão de Ensino e demais atividades de coordenação, assessoramento e pesquisa nos estabelecimentos de ensino do Exército Brasileiro, no Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX) e em suas Diretorias. O curso tem como escopo, ainda, habilitar o concludente a exercer as demais funções pertinentes à atividade militar, e mais especificamente, aquelas de comando, chefia e direção, inerentes ao oficialato.

2. COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

a. Gerais

- 1) Realizar:
 - a) atividades de docência;
 - b) acompanhamento do processo de ensino-aprendizagem;
 - c) atividades de administração escolar, supervisão, coordenação pedagógica, atividades de pesquisa e de seleção de pessoal;
 - d) prática de tiros de pistola 9 mm;
 - e) treinamento físico militar (TFM);
 - f) atividades inerentes ao serviço de oficial de dia, oficial de tiro, oficial de munição, oficial de TFM, oficial de prevenção de acidentes;
 - g) exame de pagamento de pessoal, compondo comissão ou exercendo chefia da mesma.

- 2) Planejar e ministrar:
 - a) aula ou instrução;
 - b) curso ou estágio;

- 3) Elaborar:
 - a) plano de aula/sessão;
 - b) material didático e pedagógico;
 - c) instrumentos de avaliação;
 - d) currículos;
 - e) documentação referente ao ensino;
 - f) Termo de Exame e Averiguação de Material (TEAM);
 - g) Termo de Recebimento e Exame de Material (TREM);
 - h) documentação referente à administração militar, tais como: DIEx, ofícios, sindicância, Inquérito Policial Militar, Auto de Prisão Flagrante Delito, dentre outros.

- 4) Desenvolver:
 - a) projetos, pesquisas ou trabalhos científicos de sua disciplina, área de concentração de estudos ou seção de ensino;
 - b) estratégias de recuperação da aprendizagem;

- 5) Fomentar:
 - a) o desenvolvimento dos atributos éticos e morais dos alunos;
 - b) o interesse do aluno para sua disciplina e para a carreira militar;

6) Mediar conflitos que envolvam professores, alunos e outros agentes da escola, auxiliando os trabalhos da Seção Psicopedagógica.

7) Trabalhar em ambientes colaborativos interligados (rede).

8) Promover:

- a) a participação em atividades extraclases relacionadas ao ensino solenidades cívico-militares;
- b) a criação e o desenvolvimento de clima de trabalho cooperativo e solidário entre os membros da equipe escolar;
- c) a atualização pedagógica e o desenvolvimento profissional dos professores de maneira continuada;
- d) o exercício da liderança participativa;
- e) a motivação e valorização das equipes sob seu comando em qualquer ambiente com visão prospectiva e em situações adversas.

9) Contribuir com a disciplina escolar.

10) Exercer funções de agentes da administração militar, de acordo com o Regulamento de Administração do Exército (RAE).

b. Específicas

- 1) Atuar como professor de sua área de formação específica nos estabelecimentos de ensino do Exército Brasileiro;
- 2) Realizar atividades de administração escolar, incluindo a supervisão escolar, coordenação pedagógica, atividades de pesquisa e de seleção de pessoal;
- 3) Assessorar Órgão de Direção Setorial (ODS), Subseção de Ensino, Programas de ensino, Divisão ou Seção de ensino e, quando for o caso, as seções Técnica de Ensino e Psicopedagógica.

3. EIXOS TRANSVERSAIS

a. Atitudes

- 1) Autoconfiança
- 2) Sociabilidade
- 3) Cooperação
- 4) Equilíbrio emocional
- 5) Proatividade
- 6) Direção
- 7) Iniciativa

8) Apresentação

9) Decisão

10) Dedicção

11) Disciplina

12) Organização

13) Responsabilidade

14) Autoaperfeiçoamento

b. Capacidades cognitivas

1) Análise

2) Avaliação

3) Capacidade linguística

4) Planejamento

5) Resolução de problemas

c. Capacidades morais

1) Empatia

2) Julgamento moral

3) Comunicabilidade

4) Disciplina consciente

d. Valores

1) Fé na missão do Exército

2) Amor à profissão

3) Espírito de corpo

4) Civismo