



Juliana Bordinhão Diana
(Organizadora)

Desenvolvendo e Agregando Valores na Educação a Distância

Juliana Bordinhão Diana
(Organizadora)

Desenvolvendo e Agregando Valores na Educação a Distância

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Executiva: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Lorena Prestes
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof.^a Dr.^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof.ª Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
D451	Desenvolvendo e agregando valores na educação a distância [recurso eletrônico] / Organizadora Juliana Bordinhão Diana. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-619-5 DOI 10.22533/at.ed.195191109 1. Ensino à distância. 2. Metodologia. 3. Tecnologia – Educação. I. Diana, Juliana Bordinhão. CDD 371.35
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A Educação a Distância é uma modalidade educacional que vem se destacando cada vez mais no Brasil. Suas práticas e experiências contribuem e oportunizam formação acadêmica e qualificação profissional de um número cada vez maior de pessoas.

A EaD é potencializada pelo uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação para o desenvolvimento de diferentes metodologias de ensino, principalmente por meio do estímulo a vivência no mundo virtual e promoção de um ensino e aprendizagem baseados na interação e comunicação entre pessoas que estão distantes física e geograficamente. É diante deste cenário, que está em constante movimento, que esta obra foi organizada, trazendo reflexões, relatos e experiências vivenciadas por pesquisadores e profissionais da área de modo a agregar valor e contribuir com o desenvolvimento da modalidade. Para isso, esta obra está organizada em quatro eixos temáticos.

O primeiro eixo apresenta o cenário da EaD a partir de reflexões sobre os diferentes elementos que compõem a modalidade a distância. Iniciamos com a reflexão sobre os desafios enfrentados pelos atores envolvidos na oferta dos cursos EaD, o qual se destacam o papel do aluno, do professor e da instituição de ensino. Também são abordados assuntos que refletem as políticas educacionais com ênfase no uso das tecnologias digitais e formação docente. De modo complementar, outra pesquisa buscou-se aprofundar questões relacionadas à elaboração dos materiais didáticos, especialmente voltados à Educação Infantil para cursos de formação. Por fim, este primeiro eixo destaca o perfil docente diante do uso de Ambiente Virtual de Aprendizagem em cursos técnicos de educação profissional.

O segundo eixo tem como ponto central de estudo o uso de diferentes tecnologias e mídias digitais. O uso de vídeos como ferramenta complementar em cursos ofertados na área de saúde traz importantes resultados e reflexões sobre o assunto. Na sequência, o destaque está na utilização das tecnologias digitais em sala de aula, no qual o relato de professores e alunos permitiram a reflexão sobre as possibilidades existentes para o processo de ensino-aprendizagem. Para finalizar este eixo, é apresentado um estudo sobre o uso de aplicativos móveis no processo de ensino-aprendizagem para pessoas em fase inicial de alfabetização ou com dificuldades de aprendizagem, podendo ser utilizado como suporte em cursos EaD.

O terceiro eixo apresenta um dos assuntos mais abordados na EaD: a atuação da tutoria. O primeiro artigo traz um estudo de caso sobre a prática do tutor e sua relação com a aprendizagem autônoma e colaborativa de forma virtual. Ampliando o estudo sobre a atuação da tutoria nos cursos a distância, também é apresentada uma pesquisa que destaca o trabalho didático dos tutores virtuais no acompanhamento do estágio supervisionado realizado pelos estudantes, evidenciando assim a importância das relações humanas e da interação realizada no ambiente virtual. Sob outra óptica,

são apresentadas experiências vividas pela equipe de tutoria em um curso de Artes Visuais. Para finalizar este eixo, uma pesquisa que ressalta a mediação pedagógica realizada pela equipe de tutoria nos Polos de Educação a Distância, complementando assim o ensino-aprendizagem iniciado no mundo virtual.

Por fim, o quarto eixo traz relatos e experiências relacionadas à aprendizagem adquirida a partir dos cursos EaD, destacando-se fatores que contribuem com o nível de satisfação dos alunos em cursos online, ressaltando a importância da interação e qualidade dos materiais desenvolvidos. Para finalizar, apresenta-se uma pesquisa que teve como objetivo identificar o desenvolvimento de competências de egressos de um curso técnico profissional ofertado na modalidade a distância.

Dessa forma, com base nas pesquisas desenvolvidas é possível perceber a dimensão que a EaD proporciona às pessoas, visto que as diferentes ações e atividades desenvolvidas tem como objetivo contribuir com a aprendizagem e a construção do conhecimento para atuação em uma sociedade que valoriza cada vez mais uma participação ativa. Para essa atuação, a EaD torna-se um importante aliado para agregar valor ao processo de ensino-aprendizagem e formação, considerando principalmente que ela estimula interação, comunicação, autonomia, uso de tecnologias e mídias digitais e a disciplina. A partir das pesquisas que apresentamos, temos a certeza que a busca pela qualidade do ensino e da aprendizagem se fazem cada vez mais presente, agregando cada vez mais valor e reconhecimento da EaD como uma modalidade que contribui com a formação.

Boa leitura!

Juliana Bordinhão Diana

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: NOVOS PAPÉIS DO ALUNO, DO PROFESSOR E DA INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL	
Álaze Gabriel do Breviário	
DOI 10.22533/at.ed.1951911091	
CAPÍTULO 2	14
FORMAÇÃO DOCENTE, POLÍTICAS COGNITIVAS E TECNOLOGIAS DIGITAIS	
Suiane Costa Ferreira	
Cleci Maraschin	
DOI 10.22533/at.ed.1951911092	
CAPÍTULO 3	26
PESQUISA E PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO PARA CURSO DE PEDAGOGIA NA MODALIDADE A DISTÂNCIA	
Maévi Anabel Nono	
DOI 10.22533/at.ed.1951911093	
CAPÍTULO 4	36
IDENTIDADE DOCENTE NA EAD AMAZÔNICA: PERFIL E PERCEPÇÕES DIDÁTICAS	
Anabela Aparecida Silva Barbosa	
Rafael Nink de Carvalho	
DOI 10.22533/at.ed.1951911094	
CAPÍTULO 5	52
AVALIAÇÃO DO USO DO VÍDEO COMO FERRAMENTA COMPLEMENTAR DE ENSINO NOS CURSOS DE SAÚDE DO NORDESTE	
Cyntia Franciele Leite Souza	
Jéssica Miranda Ferreira	
Thallyson Bandeira de Sá	
Marco Antonio Dias da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1951911095	
CAPÍTULO 6	58
UM OLHAR DE PROFESSORES E ALUNOS DE UMA ESCOLA PÚBLICA SOBRE O USO DAS TDIC EM SALA DE AULA	
Filomena Maria Gonçalves da Silva Cordeiro Moita	
Lucas Henrique Viana	
DOI 10.22533/at.ed.1951911096	
CAPÍTULO 7	71
PROGRAMA PALMA: <i>SMARTPHONES</i> COMO FACILITADORES DO ENSINO E APRENDIZAGEM A DISTÂNCIA	
Ana Graciela M. F. da Fonseca Voltolini	
José Serafim Bertoloto	
André Galvan da Silveira	
Ed Wilson Rodrigues Silva Júnior	
Lucinete Ornagui De Oliveira Nakamura	
Paula Viviana Queiroz Dantas	
DOI 10.22533/at.ed.1951911097	

CAPÍTULO 8	78
APRENDIZAGEM AUTÔNOMA E COLABORATIVA NO SISTEMA DE TUTORIA VIRTUAL: ESTUDO SOBRE A PRÁTICA DO TUTOR	
Carla Marina Neto das Neves Lobo	
DOI 10.22533/at.ed.1951911098	
CAPÍTULO 9	92
ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM EDUCAÇÃO INFANTIL: O TRABALHO DIDÁTICO DE TUTORES VIRTUAIS COM ESTUDANTES DE PEDAGOGIA	
Luana Zanotto	
Maria Elisa Nicolielo	
Aline Sommerhalder	
Andressa de Oliveira Martins	
DOI 10.22533/at.ed.1951911099	
CAPÍTULO 10	104
CURSO DE ARTES VISUAIS – LICENCIATURA/UAB: REFLEXÕES E EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA TUTORIA	
Abinair Maria Callegari	
DOI 10.22533/at.ed.19519110910	
CAPÍTULO 11	118
MEDIÇÃO PEDAGÓGICA TUTORIAL NOS POLOS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES	
Eniel do Espírito Santo	
Luiz Carlos Sacramento da Luz	
Clairton Quintela Soares	
Ariston de Lima Cardoso	
DOI 10.22533/at.ed.19519110911	
CAPÍTULO 12	131
SEMANA DE PROVAS PREMIADAS: MELHORIA NA QUALIDADE DO ENSINO PÚBLICO DE ENCRUZILHADA - BA VIABILIZADA POR PREMIAÇÃO E INTERAÇÃO DE BLOG COM ENSINO PRESENCIAL	
Fernando Luís Rocha de Carvalho	
DOI 10.22533/at.ed.19519110912	
CAPÍTULO 13	143
ESTUDO DOS FATORES DE SATISFAÇÃO DOS ALUNOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DE SANTA CATARINA	
Mehran Misaghi	
Fernando Luiz Freitas Filho	
Ana Elisa Pillon	
DOI 10.22533/at.ed.19519110913	
CAPÍTULO 14	157
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE EGRESSOS DAS MODALIDADES PRESENCIAL E À DISTÂNCIA DO CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO DO CEETEPS - CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA	
Maria Jose Grando Rovai	
DOI 10.22533/at.ed.19519110914	

SOBRE A ORGANIZADORA.....	174
ÍNDICE REMISSIVO	175

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE EGRESSOS DAS MODALIDADES PRESENCIAL E À DISTÂNCIA DO CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO DO CEETEPS - CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

Maria Jose Grando Rovai

RESUMO: O Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS) desenvolveu e implantou a Organização Curricular da Habilitação Profissional de Técnico em Administração nas modalidades presencial e a distância. A partir da investigação da autopercepção dos egressos desse curso, buscou-se identificar se todas as competências previstas na Organização Curricular das duas modalidades foram desenvolvidas e se há diferenças entre as percepções dos egressos das duas modalidades. Para tanto, foi realizada pesquisa quantitativa utilizando o método de levantamento *survey* por meio de questionário aplicado a técnicos em administração recém-formados, obtendo-se 1.943 respondentes. A análise das respostas foi realizada por meio de análise descritiva, fatorial e teste de hipóteses (teste t). Nessa análise, as 47 competências foram expressas em sete fatores denominados: Finanças e tributos, Gestão de pessoas, Gestão e estratégias, Marketing e empreendedorismo, Metodologia, Pessoais e Produção e Logística. Verificou-se que todas as competências têm alta aderência com seu respectivo fator (cargas fatoriais > 0,6), tendo a confiabilidade sido testada. Os resultados indicam que, na autopercepção dos egressos, houve

desenvolvimento de todas as competências. As médias de todos os fatores na modalidade presencial apresentaram diferença não significativa, a maior, em relação às médias dos fatores da modalidade à distância, denotando que a Habilitação Profissional Técnica em Administração está atingindo os objetivos de formação nas duas modalidades de educação.

PALAVRAS-CHAVE: Avaliação de egressos. Competências. Educação Técnica Profissional. EaD

1 | INTRODUÇÃO

O Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS) é uma autarquia de regime especial do Governo do Estado de São Paulo, vinculado à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia. Sua missão é promover a educação profissional pública dentro de referenciais de excelência, visando ao atendimento das demandas sociais e do mundo do trabalho. Atualmente, conta com uma rede 218 Escolas Técnicas Estaduais (Etecs) e 64 Faculdades de Tecnologia (Fatecs), possuindo mais 283 mil alunos em cursos técnicos de nível médio e superior tecnológico, espalhados por mais de 300 municípios.

Nesse contexto, é de fundamental

importância a utilização de mecanismos que permitam mensurar a contribuição dada pelo CEETEPS ao desenvolvimento de seus alunos. Uma das ferramentas que tem sido utilizada pelas instituições de ensino, nesse sentido, é a avaliação de egressos, uma vez que estes são parte fundamental na experimentação das metodologias de ensino-aprendizagem previstas nos currículos dos cursos oferecidos por estas instituições.

Nesta pesquisa, optou-se por analisar um dos cursos oferecidos pelo CEETEPS nas modalidades presencial e a distância (EaD) para realizar a avaliação de egressos: a Habilitação Profissional de Técnico em Administração.

Dessa forma, o objetivo geral da pesquisa é analisar, a partir da autopercepção dos egressos, se ao final do curso Técnico em Administração, há diferença significativa nas competências desenvolvidas nas modalidades de ensino presencial e EaD. Este objetivo geral se desdobra nos seguintes objetivos específicos: a) analisar a autopercepção de desenvolvimento de competências pelos egressos da modalidade presencial; b) analisar a autopercepção de desenvolvimento de competências pelos egressos da modalidade EaD; c) verificar se as competências elencadas nos Planos de Curso foram desenvolvidas a partir da visão dos egressos; e d) analisar as diferenças encontradas no desenvolvimento de competências evidenciadas pelos egressos entre as duas modalidades de ensino.

Os resultados desta pesquisa poderão subsidiar a identificação da necessidade de investigar outros aspectos e ajudarão a nortear os próximos projetos de treinamento de professores e tutores, atualização de cursos, elaboração de material didático complementar e treinamento profissional da equipe gestora do curso, portanto, contribuindo com todas as unidades escolares que aplicam a Habilitação Profissional de Técnico em Administração nas duas modalidades de educação. A metodologia utilizada poderá ser empregada em outros cursos, na área de Administração ou em outras áreas, bem como em cursos de outras instituições.

Este artigo está estruturado em cinco partes: esta introdução; a fundamentação teórica sobre competências e o papel das instituições de ensino no desenvolvimento de competências; o detalhamento dos procedimentos metodológicos; a análise dos resultados; e as considerações finais.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Competências

Segundo a Resolução CNE/CEB nº 04/99 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, a competência profissional “é a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessárias para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho” (BRASIL, 1999).

A definição de “competência” foi sendo reformulada de acordo com as mudanças nos setores produtivos, econômicos e sociais, passando a ser atribuído ao termo diversas peculiaridades conforme as inovações do ambiente organizacional (SOUZA et al., 2013). Os autores enfatizam que:

..o campo de estudos sobre competências tem se concentrado em duas importantes correntes de pensamento: a abordagem americana (Spencer & Spencer, 1993; Boyatzis, 1982; McClelland, 1973) e a abordagem francesa (Le Boterf, 2003; Zarifian, 2001; Perrenoud, 2001), em estudos que tratam de perspectivas micro (competências individuais) ou macro (competências organizacionais), emergindo mais recentemente, uma abordagem educacional sobre o papel das instituições de ensino na formação de competências-chave (Young, 2010; Mulder *et al.*, 2009; Valença & Hoffman, 2008; Bleiklie, 2005; Rychen & Salganik, 2005; Estande, 2003; Holmes & Hooper, 2000), resignificando os debates na atualidade.

No tocante à abordagem americana, o debate sobre competência entre os psicólogos e os administradores nos Estados Unidos iniciou-se em 1973 com David McClelland ao publicar o artigo *Testing for Competence rather than Intelligence* (FLEURY, 2002). McClelland (1973) argumentava que deveria testar a competência em vez da inteligência, visto que os testes de inteligência não objetivam o desempenho no trabalho ou sucesso na vida. Sob essa abordagem, a competência era vista como qualificações ou características pessoais para desenvolver um determinado trabalho (CUNHA; FURUKAWA, 2010).

A noção de competência foi se desenvolvendo e, em 1982, os autores americanos Becker e Lacombe (2005) salientaram a necessidade de analisar a interdependência entre as exigências dos cargos e o comportamento dos profissionais, ou seja, a importância de que o indivíduo se adeque ao ambiente organizacional e sinta-se à vontade para exercer suas funções. Complementarmente a isso, Boyatzis (1982) definiu que a competência é composta de conhecimentos, habilidades e atitudes, assim como um acervo que o indivíduo possui e usufrui no desempenho de suas funções.

Outros autores americanos, como Spencer e Spencer (1993), indicam que a competência é uma característica tácita da pessoa, casualmente relacionada a eficiência na realização de uma tarefa ou em determinada situação.

De acordo com Becker e Lacombe (2005), a abordagem americana caracteriza a competência como input, julgando-a como limitada, pois não explica o exercício do trabalho do indivíduo frente ao contexto dinâmico e incerto em que as organizações operam.

Considerando as lacunas teóricas deixadas pela corrente americana, em meados da década de 1980, respondendo às incertezas do mercado, à complexidade do desempenho requerido e à impossibilidade de fixar a maneira a se atingir um resultado, a competência passa a associar-se também à delegação de poderes de decisão para equipes de trabalho. A autonomia e responsabilidade, individual e coletiva são acrescentadas à tomada de decisões corretas em um prazo certo para que produza

condições de combater às incertezas. É nesse período que surge o debate francês contrapondo-se ao conceito americano, salientando as ações do indivíduo, indo além da qualificação técnica (BECKER; LACOMBE, 2005).

Nesse contexto, Zarifian (2003), reconhecido pelo seu trabalho na lógica da competência, propôs uma definição em três partes:

1. Competência é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se confronta”,
2. “Competência é a inteligência prática das situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta”,
3. “Competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em volta das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade” (ZARIFIAN, 2003, p. 137).

A partir das proposições de Zarifian (2003), conclui-se que a competência deve ser situacional para atingir o resultado esperado. Nessa mesma linha, Le Boterf (2003), conceitua competência como um conjunto de diversos saberes: saber agir, saber mobilizar em um contexto, saber combinar, saber transpor e por último saber aprender a aprender.

Na mesma direção, Perrenoud (2000, p.15), afirma que “competência é a faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informações, etc.) para solucionar com pertinência e eficácia uma série de situações”.

Outros autores brasileiros pendem para a linha de pensamento francesa, como Fleury e Fleury (2001, p. 188) que definem competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. De acordo com os autores, o conceito de competência, como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes organizadas na caracterização do cargo, a exemplo da abordagem americana, é apenas um modelo contemporâneo para administrar uma realidade organizacional ainda fundada nos princípios do taylorismo-fordismo.

2.2 O Papel das Instituições de Ensino no Desenvolvimento de Competências

Os artigos quinto e sexto da Resolução CNE/CEB 6/2012, apresentam a finalidade e os princípios norteadores da Educação Profissional Técnica de Nível Médio, conforme segue (BRASIL, 2012):

“Art. 5º. Os cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio têm por finalidade proporcionar ao estudante conhecimentos, saberes e competências profissionais necessários ao exercício profissional e da cidadania, com base nos fundamentos científico-tecnológicos, sócio-históricos e culturais”.

“Art. 6º, VIII- ...contextualização, flexibilidade e interdisciplinaridade na utilização de

estratégias educacionais favoráveis à compreensão de significados e à integração entre a teoria e a vivência da prática profissional, envolvendo as múltiplas dimensões do eixo tecnológico do curso e das ciências e tecnologias a ele vinculadas”.

Para as instituições de educação profissional, a ideia de competência para a laboralidade implica na organização de programas que incluam conteúdos e meios que favoreçam o desenvolvimento de capacidades de resolução de problemas, questionamentos, tomada de decisões, iniciativas e polivalência profissional. Assim, é esperado que o currículo seja um conjunto de situações-meio, organizado conforme a visão criativa local e particular, direcionado para a geração de competências. Pretende-se, assim, o rompimento com o currículo tradicionalmente entendido como uma grade disciplinar preestabelecida, obrigatoriamente reproduzida pelas escolas. A contextualização das competências deve ser assegurada ainda, segundo o Parecer 16/99, pelo uso de uma metodologia prática que deve constituir e organizar os currículos, inclusive abrangendo estágio supervisionado a ser realizado em empresas e outras instituições (ANTUNES; CHMMA; ROCHA-PINTO, 2013).

Nesse contexto, nota-se que os modelos nacionais de ensino superior, elucidados por Antunes, Chamma e Rocha-Pinto (2013) e Araújo (2002) revelam uma orientação das instituições de ensino quanto ao desenvolvimento de competências. Rychen e Salganik (2005) afirmam que as competências requeridas dos profissionais são cada vez mais complexas, porque exigem que as pessoas acompanhem a evolução tecnológica. Bleiklie (2005), por sua vez, constata que o índice de educação da população compromete a competitividade de uma nação e, por isso, as instituições de ensino tem buscado diferentes tipos de estratégia para fornecer a seus alunos a formação baseada nas competências que serão requeridas no mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Dessa forma, a nova educação profissional conduz a base do exercício educacional para o desenvolvimento de competências e para o que é preciso aprender a fim de desenvolver competências no mundo contemporâneo (ALVES, 2013).

É significativo salientar que formação e avaliação são partes integrantes do mesmo processo de ensino e aprendizagem e devem ser aplicados com foco nos mesmos objetivos referenciados pela LDB. A reforma de ensino, a partir da Lei nº 9394 de 1996, destaca a necessidade do desenvolvimento do aprender a aprender (sozinhos e em grupo) e da aplicação das competências desenvolvidas correlacionando com os cinco saberes: conhecer, fazer, ser, conviver e agir (BRASIL, 1996). Logo, quando um projeto pedagógico é idealizado, deve refletir na análise de uma situação-problema que estimule as capacidades cognitivas, procedimentais, valores e atitudes para solucioná-lo e que seja possível identificar as evidências das competências adquiridas.

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é caracterizada como quantitativa de natureza descritiva, pois

pretende identificar, na visão do aluno concluinte, se as competências estabelecidas na organização curricular foram desenvolvidas em decorrência da Habilitação Profissional de Técnico em Administração, considerando as duas modalidades de educação: presencial e EaD.

Optou-se pela abordagem quantitativa na coleta e no tratamento dos dados em função do elevado número da população (mais de onze mil egressos), e também para evitar distorções na interpretação (RICHARDSON, 1999).

O trabalho foi dividido em quatro etapas metodológicas. Na primeira etapa foi realizado o levantamento bibliográfico sobre os temas: competência, o papel das instituições de ensino no desenvolvimento de competências e educação presencial e à distância.

A segunda etapa consistiu no levantamento das competências exigidas no perfil de formação da modalidade presencial e da modalidade EaD, da organização curricular elaborada pelo Centro Paula Souza. A relação das competências, as quais foram utilizadas no questionário, estão elencadas nas tabelas de 1 a 7 no item 4 desse trabalho.

Na terceira etapa, foi desenvolvido o questionário para ser aplicado aos discentes egressos da Habilitação Profissional de Técnico em Administração, tanto nas turmas presenciais quanto nas turmas da modalidade a distância, a fim de averiguar se os alunos reconheciam que desenvolveram as competências previstas no perfil de conclusão do curso. No questionário foram elencadas as competências profissionais: 28 competências comuns para as duas modalidades de ensino, onze que aparecem exclusivamente no Projeto Pedagógico do curso na modalidade presencial e mais oito exclusivas do projeto da EaD. Tanto os egressos da modalidade presencial quanto da modalidade a distância responderam a todas as questões referentes as 47 competências, além dos dados sociodemográficos como: idade, sexo, experiência profissional, dentre outros. As questões relativas às competências são baseadas em escala de Likert de sete pontos.

A quarta etapa foi a coleta de dados por intermédio de questionário enviado para 8.393 alunos da modalidade presencial e 2.703 alunos da modalidade à distância, sendo obtidas 1.502 e 441 respostas, respectivamente. O período da pesquisa via formulário eletrônico foi de 17/07/2014 a 25/08/2014. Posteriormente foi feita a interpretação dos resultados mediante análise descritiva, fatorial e testes de hipóteses (teste t). Foi utilizado software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Durante a coleta, tentou-se obter o maior número de respostas possível, de forma que fosse minimizado um possível efeito de *non-response bias*, ou seja, que o questionário não fosse respondido pelos ex-alunos por motivos diversos. Assim foi realizado um esforço de atualização cadastral dos egressos e reenvio periódico do questionário para aqueles que não haviam respondido.

4 | APRESENTAÇÃO, INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.

No que concerne à caracterização da amostra, o quadro 1 apresenta as informações relevantes para descrever os respondentes da pesquisa:

Indicador	Resultados
Gênero	68,8% feminino e 31,2% masculino.
Faixa Etária	54,6% tem até 20 anos e 26,2% tem entre 21 e 30 anos.
Relação entre estudo e trabalho	43,3% somente estudam, enquanto que 56,7% estudam/trabalham/estagiam.

Figura 2 – Caracterização da amostra

Fonte: elaborado pelos autores.

Observa-se que a maior parte dos entrevistados é composta por pessoas do sexo feminino. Ademais, verifica-se que a amostra é formada por pessoas jovens e que parte dessa amostra já está inserida no mercado de trabalho.

No tocante ao desenvolvimento de competências, são apresentadas as estatísticas descritivas para todas as quarenta e sete competências, organizadas em sete grupos de acordo com os fatores obtidos após tratamento estatístico: Finanças e tributos; Gestão de pessoas; Gestão e estratégia; Marketing e empreendedorismo; Produção e Logística; Pessoais e Metodologia. Apesar da amostra original ter 1.502 respondentes, registrou-se que 583 não responderam os itens referentes às competências. Sendo assim, trabalhou-se com uma amostra de 1.360 respondentes.

Vale ressaltar que para todos os fatores os resultados do teste de esfericidade de Barlett foram estatisticamente significativos (p -valor $< 0,001$), assim como a Medida de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin (0,966). Por fim, o alfa de Cronbach foi igual a 0,947, o que demonstra a confiabilidade interna do instrumento de pesquisa. A seguir são apresentados os resultados para cada um dos sete fatores.

4.1 Competências pessoais

O grupo de “competências pessoais” teve as maiores médias quando comparado aos demais fatores. Observou-se que a competência “Atuar com flexibilidade, iniciativa e em equipe” obteve a maior média entre todas as competências (6,082 e mediana 7), demonstrando que pelos menos 50% dos egressos autoavaliaram-se com nota 7, máxima da escala. A competência “Analisar o atual contexto do mercado de trabalho e identificar os atributos pessoais valorizados para o profissional de sucesso” teve a menor média deste grupo (5,561 e mediana 6). Logo, pode-se considerar que mesmo a menor média teve um resultado acima do ponto médio da escala. Os resultados desta dimensão estão expressos na tabela 1.

Competências Pessoais	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	Carga Fatorial
Atuar com flexibilidade, iniciativa e em equipe.	1360	6,082	7	1,238	1	7	0,776
Assumir compromissos e responsabilizar-me pelos resultados.	1360	6,019	7	1,308	1	7	0,744
Comunicar com facilidade de forma verbal e escrita.	1360	5,854	6	1,355	1	7	0,777
Negociar e tomar decisões; liderar e empreender.	1360	5,765	6	1,366	1	7	0,809
Identificar o perfil profissional e pessoal da área de atuação e buscar aprimoramento profissional.	1360	5,765	6	1,307	1	7	0,761
Falar bem em público.	1360	5,657	6	1,501	1	7	0,637
Demonstrar capacidade de análise, de síntese; raciocínio lógico, abstrato e visão crítica.	1360	5,561	6	1,413	1	7	0,757
Analisar o atual contexto do mercado de trabalho e identificar os atributos pessoais valorizados para o profissional de sucesso.	1360	5,561	6	1,403	1	7	0,787

Tabela 1 - Estatísticas do fator “Competências pessoais”

Fonte: elaborado pelos autores.

No procedimento fatorial realizado, obteve-se um resultado unidimensional, ou seja, as oito competências puderam ser expressas em um único fator denominado “Competências Pessoais” (autovalor igual a 4,590, explicando 57,378 % da variância). As cargas fatoriais dos itens foram superiores a 0,6 demonstrando a relevante aderência dos mesmos ao fator.

4.2 Competências em Gestão de Pessoas

As seis competências do fator “Gestão de pessoas” obtiveram resultados com pouca variabilidade, pois as médias estão situadas no intervalo entre 5,278 a 5,931 (mediana 6). Sendo a escala de 1 a 7, o resultado da autoavaliação dos egressos está acima do ponto médio da escala, denotando tendência a um forte desenvolvimento de competências por parte dos egressos, conforme resultados da tabela 2.

Competências de Gestão de pessoas	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	Carga Fatorial
Reconhecer a importância do Gestor de Recursos Humanos para manutenção da higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.	1360	5,931	6	1,363	1	7	0,755
Pesquisar as técnicas e métodos de trabalho em equipe, valorizando a cooperação, a iniciativa, ética e autonomia no desempenho pessoal e organizacional.	1360	5,872	6	1,343	1	7	0,723

Coletar dados e aplicar procedimentos capazes de apoiar e viabilizar o planejamento de recursos humanos.	1360	5,494	6	1,443	1	7	0,818
Implantar o processo de admissão de pessoal, gerenciar o processo de folha de pagamento, atendendo a legislação vigente.	1360	5,354	6	1,539	1	7	0,741
Pesquisar e descrever as características dos subsistemas de Recursos Humanos.	1360	5,305	6	1,562	1	7	0,791
Implantar políticas de desenvolvimento e retenção de talentos.	1360	5,278	6	1,524	1	7	0,767

Tabela 2 - Estatísticas do fator “Competências em Gestão de Pessoas”

Fonte: elaborado pelos autores.

Em relação à fatorial, é importante informar que o resultado foi unidimensional (autovalor igual a 3,526 explicando 58,770 % da variância). As cargas fatoriais associadas a cada um dos itens foram superiores a 0,7, indicando a aderência ao fator:

4.3 Competências em Gestão e Estratégia

As cinco competências constantes no fator “Gestão e estratégia”, relacionadas na tabela 3, e previstas no Plano de curso com o propósito de preparar o alunos para as atribuições profissionais de assessorar na estrutura e no funcionamento da empresa com base nos seus objetivos, no gerenciamento de mudanças organizacionais e na aplicação de diretrizes contidas no planejamento (estratégico, tático e operacional) também foram autoavaliadas pelos egressos acima do ponto médio da escala.

Competências de Gestão e estratégia	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	Carga Fatorial
Analisar a importância da responsabilidade social e sustentabilidade na formação profissional e ética do cidadão.	1360	5,783	6	1,377	1	7	0,732
Reconhecer fenômenos (econômicos, sociais, culturais, etc) da globalização e avaliar seus impactos no cotidiano pessoal e profissional e no planejamento das organizações.	1360	5,477	6	1,455	1	7	0,786
Analisar planejamento estratégico, tático, operacional e Plano Diretor.	1360	5,433	6	1,495	1	7	0,751
Sintetizar a evolução histórica da Administração e sua aplicabilidade na Gestão Empresarial.	1360	5,32	6	1,498	1	7	0,782
Explicar uma situação com a elaboração e/ou alteração de um contrato ou estatuto social, os direitos, deveres e responsabilidades dos sócios e investidores de uma organização empresária.	1360	5,064	5	1,643	1	7	0,718

Tabela 3 - Estatísticas do fator “Competências em Gestão e estratégia”

Fonte: elaborado pelos autores.

No procedimento fatorial realizado verificou-se que todas as competências desse grupo compõem a mesma dimensão e, portanto, podem ser expressas pelo fator “Competências em Gestão e estratégia” (autovalor igual a 2,846 explicando 56,929% da variância). As cargas fatoriais relacionadas foram superiores a 0,7.

4.4 Competências em Marketing e Empreendedorismo

Analisando as competências do fator “Marketing e empreendedorismo”, elencadas na tabela 4, observou-se uma variabilidade discretamente maior que nos outros fatores: as médias variam de 4,996 a 5,717, sendo seis competências com mediana seis e três competências com mediana cinco, que são elas: “analisar o contexto socioeconômico e político tendo em vista a prática empreendedora”; “avaliar do ponto de vista socioambiental, interpretar a legislação ambiental e de proteção ao consumidor” e “explicar as diferenças entre a Comunicação Institucional e a Comunicação Publicitária”. Mesmo assim, o resultado indica que as competências previstas no Plano de Curso foram desenvolvidas pelos egressos, pois todas as médias estão com valores acima do ponto médio da escala.

Competências de Marketing e empreendedorismo	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	Carga Fatorial
Elaborar plano estratégico de marketing, identificando público alvo, desenhando os produtos e serviços para atendê-lo.	1360	5,717	6	1,442	1	7	0,685
Incorporar técnicas de atendimento ao cliente, de gestão documental e do arranjo físico do ambiente de trabalho.	1360	5,654	6	1,427	1	7	0,755
Planejar e executar pesquisas de mercado, elaborar e redigir documentos para a adoção de estratégias que aumentem a participação da empresa no mercado consumidor.	1360	5,524	6	1,491	1	7	0,768
Analisar tendências e oportunidades para criação e abertura de um negócio com sustentabilidade.	1360	5,448	6	1,485	1	7	0,792
Implantar técnicas de comunicação empresarial.	1360	5,421	6	1,481	1	7	0,808
Analisar o contexto socioeconômico e político tendo em vista a prática empreendedora.	1360	5,271	5	1,482	1	7	0,793
Avaliar, do ponto de vista socioambiental, áreas fronteiras de desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social.	1360	5,262	6	1,592	1	7	0,769
Interpretar a legislação ambiental e de proteção ao consumidor.	1360	5,171	5	1,604	1	7	0,742
Explicar as diferenças entre a Comunicação Institucional e a Comunicação Publicitária.	1360	4,996	5	1,72	1	7	0,676

Tabela 4 - Estatísticas do fator “Competências em Marketing e Empreendedorismo”

Fonte: elaborado pelos autores.

Na metodologia aplicada, a fatorial obteve resultado unidimensional, demonstrando que as nove competências puderam estar vinculadas a um único fator denominado “Marketing e empreendedorismo” (autovalor igual a 5,135 explicando 57,061 % da variância). As cargas fatoriais relacionadas são superiores a 0,6, indicando assim, a aderência dos itens ao fator.

4.5 Competências em Produção e Logística

A autoavaliação dos egressos sobre o desenvolvimento das competências do fator “Produção e Logística” elencadas na tabela 5, indica que estão sendo efetivamente desenvolvidas, apesar de também terem médias relativamente mais dispersas em comparação com os demais fatores (4,823 a 5,624) sendo quatro competências com mediana seis e duas competências com mediana cinco, que são elas: “recorrer aos princípios e definições para planejar o desenvolvimento das atividades de logística” e “interpretar processos envolvidos nas operações de importação e exportação”.

Competências de Produção e Logística	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	Carga Fatorial
Planejar e monitorar a gestão de estoque de materiais.	1360	5,624	6	1,441	1	7	0,780
Controlar a qualidade, aplicando conceitos de Gestão da Qualidade Total.	1360	5,422	6	1,54	1	7	0,757
Gerenciar orçamentos e rotinas dos processos de produção e da aquisição de materiais.	1360	5,385	6	1,495	1	7	0,789
Analisar a cadeia da logística reversa para agregar valor ao produto e/ou serviço, com redução de custos e dos impactos ambientais.	1360	5,356	6	1,595	1	7	0,786
Recorrer aos princípios e definições para planejar o desenvolvimento das atividades de Logística.	1360	5,184	5	1,53	1	7	0,832
Interpretar processos envolvidos nas operações de importação e exportação.	1360	4,823	5	1,686	1	7	0,722

Tabela 5 - Estatísticas do fator “Competências em Produção e Logística”

Fonte: elaborado pelos autores.

O resultado da fatorial apontou que todas as competências estão relacionadas a um único fator denominado “Produção e Logística” (autovalor igual a 3,635, explicando 60,584 % da variância e cargas fatoriais acima de 0,7).

4.6 Competências em Finanças e Tributos

A autoavaliação dos alunos mostra que as competências do fator “Finanças e tributos” estão sendo desenvolvidas, mesmo que algumas em maior proporção do que outras (as médias variam entre 4,69 e 5,45, enquanto que quatro itens tiveram

mediana 6 e seis itens possuem mediana 5). Entretanto, em todos os casos os valores superam o ponto médio da escala.

Competências de Finanças e tributes	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	Carga Fatorial
Controlar a rotina administrativa, executar serviços de apoio nas áreas de planejamento contábil, financeiro e de produção.	1360	5,45	6	1,477	1	7	0,809
Analisar e identificar as principais demonstrações financeiras como instrumentos de tomada de decisões.	1360	5,311	6	1,493	1	7	0,815
Apurar resultados obtidos nos cálculos de ponto de equilíbrio com relação ao seu preço de venda.	1360	5,297	6	1,522	1	7	0,779
Relacionar os métodos de montagem do orçamento de pessoal, financeiro, administrativo, de materiais, de produção e de comercialização.	1360	5,286	6	1,504	1	7	0,792
Identificar os conceitos fundamentais da matemática financeira e sua aplicação nas organizações.	1360	5,216	5	1,597	1	7	0,785
Elaborar e analisar demonstrativos e controles contábeis e financeiros.	1360	5,115	5	1,586	1	7	0,856
Identificar os conceitos e fundamentos da contabilidade.	1360	5,09	5	1,603	1	7	0,823
Relacionar os conceitos e princípios da contabilidade de custos e suas aplicações nos processos.	1360	5,081	5	1,576	1	7	0,839
Analisar o mercado financeiro e identificar os melhores índices de pagamentos, investimentos ou empréstimos para a gestão financeira da organização.	1360	5,071	5	1,62	1	7	0,783
Indicar a tributação conforme os diversos tipos societários e seus possíveis enquadramentos tributários.	1360	4,696	5	1,693	1	7	0,729

Tabela 6 - Estatísticas do fator “Competências em Finanças e Tributos”

Fonte: elaborado pelos autores.

As dez competências da tabela 6 são podem ser expressas em único fator denominado “Financeiras e tributos” (autovalor igual a 6,427, explicando 64,27% da variância e cargas fatoriais superiores 0,7).

4.7 Competências em Metodologia

Verificou-se que as competências do fator de “Metodologia” possuem as médias próximas: 5,349 para a competência “Utilizar metodologias de pesquisas e aplicações estatísticas nos processos administrativos”; 5,336 para a “Planejar as fases de execução de projetos acadêmicos com base no objeto da área de atuação” e; 5,254 para “Analisar dados e informações obtidas de pesquisas empíricas e bibliográficas”, conforme tabela 7:

Competências de Metodologia	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	Carga Fatorial
Utilizar metodologias de pesquisas e aplicações estatísticas nos processos administrativos.	1360	5,349	6	1,52	1	7	0,785
Planejar as fases de execução de projetos acadêmicos com base no objeto da área de atuação.	1360	5,336	6	1,518	1	7	0,827
Analisar dados e informações obtidas de pesquisas empíricas e bibliográficas.	1360	5,254	6	1,569	1	7	0,785

Tabela 7 - Estatísticas do fator “Competências em Metodologia”

Fonte: elaborado pelos autores.

No que se refere a análise fatorial, constata-se que o resultado foi unidimensional, ou seja, que as três competências podem ser expressas em um único fator “Competências de Metodologia” (autovalor igual a 1,917 explicando 63,904 % da variância e cargas fatoriais superiores a 0,7).

4.8 Análise das Modalidades Presencial Versus a Distância

Ao analisar os resultados comparativos entre essas modalidades percebe-se uma discreta diferença nas médias de todos os fatores, sendo sempre maior na modalidade presencial. A partir disso, considera-se importante informar que a habilitação na modalidade presencial tem carga horária de 1.500 horas, enquanto a modalidade EaD tem 800.

Pode-se pressupor que a carga horária menor de estudo, para alunos que cursam na modalidade a distância, possa ter alguma influência no desenvolvimento de competências. Deve-se levar em consideração também que onze competências estão contempladas só na modalidade presencial, visto que, alguns temas e/ou disciplinas não estão previstas na EaD. A tabela 8 apresenta as estatísticas descritivas dos sete fatores, por modalidade, bem como o teste t para amostras independentes.

Fatores de Competência	Modalidade de educação	N	Média	Desvio padrão	Teste t	p-valor
Pessoais	Presencial	1051	5,8339	1,07408	1,2082	0,2272
	A distância	309	5,7499	1,07614		
Gestão de pessoas	Presencial	1051	5,5645	1,17556	1,4617	0,1441
	A distância	309	5,4525	1,21301		
Gestão e estratégia	Presencial	1051	5,4322	1,20491	0,941	0,3469
	A distância	309	5,3586	1,22022		
Marketing e empreendedorismo	Presencial	1051	5,4214	1,18995	2,0696	0,0387
	A distância	309	5,2614	1,20997		
Produção e Logística	Presencial	1051	5,3051	1,28108	0,3267	0,7439
	A distância	309	5,2783	1,21796		

Finanças e tributos	Presencial	1051	5,175	1,29726	0,7241	0,4691
	A distância	309	5,1146	1,26183		
Metodologia	Presencial	1051	5,3419	1,33223	1,4704	0,1417
	A distância	309	5,2147	1,35332		

Tabela 8 - Estatísticas descritivas dos fatores e teste T para amostras independentes

Fonte: elaborado pelos autores.

Observa-se que embora a modalidade presencial possua médias maiores que as verificadas na modalidade EaD, essa diferença só se mostra significativa para o fator “Marketing e Empreendedorismo”, onde $p\text{-valor} < 0,05$. Constatou-se que neste fator existem três competências individuais com nível de significância menor que 0,05. Portanto, as médias da categoria “Marketing e empreendedorismo” são efetivamente diferentes, sendo a percepção de desenvolvimento de competências da modalidade presencial estatisticamente maior do que a percepção da modalidade EaD, mesmo sendo as médias muito próximas (5,42 e 5,26, respectivamente).

Para os demais fatores não se pode assumir que haja diferenças na percepção de desenvolvimento de competências entre os egressos das modalidades presencial e EaD.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral dessa pesquisa, buscou analisar, por meio da autoavaliação dos egressos, o desenvolvimento de competências relativas à Habilitação Profissional de Técnico em Administração nas modalidades presencial e EaD do CEETEPS. A análise dos resultados, realizada por meio de técnicas estatísticas, identificou que tanto os alunos que fizeram o curso na modalidade presencial como os que fizeram na modalidade a distância concluíram a formação profissional apresentando o desenvolvimento das mesmas competências elencadas nos currículos. Dessa forma, ao final do curso todos os egressos pesquisados possuem o mesmo perfil de Técnico em Administração. Portanto, os resultados indicam que o CEETEPS, na percepção dos alunos, promove o desenvolvimento das mesmas competências nas duas modalidades de educação (presencial e EaD) e os currículos são elaborados com critérios de qualidade, uma vez que a percepção dos egressos sobre o desenvolvimento das competências foi sempre acima do ponto médio da escala.

No tocante à análise comparativa dos egressos das modalidades presencial e EaD, as diferenças são efetivamente significativas apenas na categoria “Competências de Marketing e Empreendedorismo”. Pode-se então assumir que, neste fator, os egressos da modalidade presencial têm percepção de desenvolvimento de competências superior aos egressos da modalidade EaD. Isso pode ser explicado pelo fato de que das nove competências deste fator, oito estão presentes na modalidade presencial,

enquanto que apenas quatro estão presentes na modalidade EaD. Conclui-se então, pela necessidade de avaliar a possibilidade de incorporar mais competências do fator “Marketing e Empreendedorismo” ao currículo da modalidade EaD.

Examinando as variáveis individuais, foi observado que quatro competências possuem diferenças estatisticamente significativas: uma na categoria “Gestão de pessoas”; uma em “Gestão e estratégia”; e duas em “Produção e Logística”. Ainda assim, os egressos têm uma forte tendência de desenvolvimento das competências dado que, na escala de 1 a 7, a média e a mediana mantiveram-se acima do ponto médio (4).

No desenvolvimento desse estudo, identificou-se que o Centro Paula Souza atende à proposta da LDB (Lei n. 9394/1996) e legislações complementares (Parecer 11/2012 e CNE/CEB 6/2012), adequando os currículos com foco no desenvolvimento e avaliação de competências (ANTUNES; CHAMMA; ROCHA-PINTO, 2013; ARAÚJO, 2002; CORDÃO, 2010). O ensino e aprendizagem para o desenvolvimento de competências atende à nova forma de ensinar e de aprender (ALVES, 2013).

O Centro Paula Souza possui um departamento específico que trabalha na atualização constante dos currículos dos cursos, entre os quais se inclui o objetivo deste estudo – Habilitação Profissional de Técnico em Administração - em razão de atender às demandas do mercado de trabalho e da sociedade contemporânea e na formação do cidadão. Esse exemplo de atuação, conforta a preocupação de Bleiklie (2005) no sentido de atender a legislação ao mesmo tempo que se adapta às necessidades identificadas no mundo do trabalho em constante transformação.

No quesito da necessidade de reunir mais evidências de confiabilidade do curso da modalidade EaD, essa pesquisa contribui com o Grupo de Estudos de Educação a Distância do Centro Paula Souza, justificando e fundamentando a qualidade do curso também nesta modalidade de educação.

Por fim, essa pesquisa contribui com o campo teórico ao abrir caminhos para estudos posteriores que pretendam investigar a eficácia do currículo de outros cursos ou que pretendam avaliar o campo da Administração EM outras perspectivas, como, por exemplo, na visão dos empregadores e/ou profissionais de áreas afins. Dessa forma, os resultados se revelam positivos ao contribuir com um diagnóstico que possibilita aumentar a qualidade dos cursos e, conseqüentemente, a empregabilidade dos formandos.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. F. **Avaliação Educacional – da teoria à prática**. Organização Andréa Ramal, Rio de Janeiro: LTC, 2013.

ANTUNES, F.S.; CHAMMA, L.R.; ROCHA-PINTO, S.R. **Percepção acerca dos aspectos-chave para o desenvolvimento de competências no ensino técnico**. Unisinos, São Leopoldo-RS: v. 17, n. 2, maio - agosto, 2013.

ARAÚJO, Ronaldo Marcos de Lima. **A Reforma da Educação Profissional sob a ótica da noção de competências.** In: reunião anual da ANPED – Associação Nacional de Pesquisa em Educação, 25 Caxambu: 2002. Anais Caxambu, p. 1-18.

BECKER, G. V.; LACOMBE, B. M. B. **Gestão, Inovação e Competências:** conciliando ideias no estudo dos empreendedores de incubadora da base tecnológica. In: RUAS, R. L.; Antonello, C. S.; Boff, L. H. (Org.). Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências. (p. 168-186) Porto Alegre: Bookman, 2005.

BLEIKLIE, I. **Organizing higher education in a knowledge society.** *HigherEducation*, 2005, 49, 31-59.

BOYATZIS, R. E. **The competent manager: A model for effective performance.** New York: John Wiley & Sons. 1982.

BRASIL, Ministério da Educação. **Parecer CNE/CEB nº 16/99.** Aprovado em 5 de outubro de 1999. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível técnico. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 02 mar. 2014

BRASIL, Ministério da Educação. **Parecer CNE/CEB no 04/99.** Aprovado em 5 de outubro de 1999. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, baseada no Parecer CNE/CEB, no 16/99, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 02 mar. 2014

BRASIL. Conselho Nacional de Educação-Secretaria Executiva, **Resolução nº 6, de 20 de setembro de 2012.** Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=17576&Itemid=866>. Acesso em: 02 mar. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação - Conselho Nacional de Educação, **Parecer CNE/CEB nº 11/2012.** Aprovado em 9 de maio de 2012. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=17576&Itemid=866>. Acesso em: 03 mar. 2014.

BRASIL. **Lei n. 9394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 jul. 2014.

CORDÃO, F. A. **Educação Geral e Formação Profissional na ótica das Competências.** In: OLIVEIRA, R. P. de; SANTANA, W. (Org.). **Educação e federalismo no Brasil:** combater as desigualdades, garantir a diversidade. 2ª edição. Brasília: UNESCO, 2010. p. 108-118.

CUNHA, I. C. K. O., FURUKAWA, P.O. **Perfil e competências de gerentes de enfermagem de hospitais.** UNIFESP. RLAE, São Paulo: 2010.

FLEURY, A. , FLEURY, M. T. L. **Construindo o Conceito de Competência.** RAC, Edição Especial. Rio de Janeiro: 2001. p. 183-196.

FLEURY, A. , FLEURY, M. T. L. **A gestão de competência e a estratégia organizacional:** as pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** Porto Alegre: Artmed, 2003.

MARTINS, G. de A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações.** 3ª ed. São Paulo: Atlas. 2002.

MCCLELLAND, D. C. **Testing for Competence Rather Than for “Intelligence”**. American Psychologist, 28(1), 1-14 (1973).

PERRENOUD, P. **10 novas competências para ensinar: convite a viagem**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

RICHARDSON, R. J. **Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: EPU, 1999.

SOUZA, Donizete Leandro de et al. **O Campo de Estudos sobre Competências no Brasil: características e Limitações**. In: EnEPQ – IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. Brasília/DF: 2013.

SPENCER, L. M.; SPENCER, S. **Competence at work**. New York: John Wiley, 1993.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. Tradução Eric R. R. Heneault. São Paulo: Senac, 2003.

SOBRE A ORGANIZADORA

JULIANA BORDINHÃO DIANA Doutora e Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, pela Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC. Especialista em Informática na Educação, pela Universidade Estadual de Londrina, UEL. Graduada em Licenciatura em Ciências Biológicas, pelas Faculdades Integradas de Ourinhos. Atua com EaD há mais de 12 anos desenvolvendo atividades e parcerias com instituições públicas e privadas em cursos de formação continuada na função de tutor à distância, pesquisador e Orientador de TCC em projetos da Universidade Aberta do Brasil e coordenação de Polo de Educação a Distância. Atualmente desenvolve atividades de consultoria para implementação e produção de materiais didáticos voltados à EaD, design educacional e pesquisa para avanço da modalidade e qualidade do ensino.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Alfabetização 5, 71, 72, 73, 74, 76

Ambiente virtual de aprendizagem 4, 7, 21, 36, 37, 93, 95, 149, 150, 151, 152

Aprendizagem Autônoma 5, 78, 87, 88, 89

Aprendizagem Colaborativa 81, 83, 84, 87, 88, 109

Avaliação 3, 5, 7, 9, 10, 11, 22, 24, 28, 30, 31, 32, 34, 39, 47, 48, 52, 54, 55, 88, 120, 126, 127, 128, 130, 132, 133, 135, 136, 138, 139, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 171

C

Competências 1, 4, 5, 11, 20, 61, 78, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 115, 126, 131, 132, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173

Comunicação 1, 2, 3, 11, 12, 15, 18, 22, 36, 37, 42, 52, 53, 58, 59, 61, 67, 68, 71, 75, 76, 77, 80, 83, 84, 85, 89, 93, 94, 95, 98, 101, 105, 116, 118, 119, 120, 125, 132, 133, 144, 145, 146, 147, 154, 166

Conhecimento 2, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 36, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 49, 50, 51, 53, 56, 62, 65, 68, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 92, 98, 99, 105, 106, 109, 110, 111, 114, 115, 122, 127, 130, 131, 132, 133, 134, 145, 174

D

Dispositivos Móveis 53, 71, 72, 73, 75, 76

Docência 1, 2, 12, 28, 41, 51, 83, 85, 92, 95, 96, 102, 130, 140

E

EaD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 20, 21, 22, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 49, 50, 76, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 98, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 136, 144, 145, 146, 147, 148, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 162, 169, 170, 171, 174

Educação a distância 2, 5, 6, 8, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 17, 35, 36, 37, 40, 50, 51, 72, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 83, 85, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 99, 101, 102, 103, 109, 118, 119, 128, 129, 130, 143, 144, 145, 146, 148, 150, 152, 154, 155, 156, 171, 174

Educação Infantil 5, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 92, 95, 96, 97, 98, 101, 102

Educação técnica profissional 157

Ensino-aprendizagem 1, 2, 7, 8, 12, 18, 23, 41, 42, 44, 71, 72, 75, 76, 80, 85, 86, 87, 88, 89, 115, 133, 134, 144, 145, 158

Ensino e aprendizagem 3, 15, 58, 60, 61, 62, 67, 68, 69, 119, 120, 121, 131, 132, 145, 146, 147, 161, 171

Ensino Superior 2, 25, 78, 81, 85, 90, 118, 119, 130, 143, 144

Evasão 117, 121, 143, 148, 152, 153

F

Flexibilidade 1, 3, 4, 71, 106, 120, 160, 163, 164

Formação continuada em arte 104

Formação de professores 20, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 35, 37, 51, 70, 102, 110, 114, 115

Formação Docente 5, 14, 15, 16, 17, 60

I

Interação 4, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 40, 43, 61, 62, 68, 78, 80, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 92, 95, 98, 99, 102, 109, 121, 126, 127, 131, 132, 133, 134, 136, 143, 145, 148, 149, 150, 152

M

Material Didático 26, 149, 153

Mediação 6, 5, 18, 76, 78, 81, 83, 86, 87, 88, 90, 92, 93, 95, 99, 104, 105, 106, 109, 111, 114, 115, 118, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 138, 144, 145

Mediação Pedagógica 6, 83, 90, 106, 109, 111, 118, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 128, 129

Mídias Sociais 52

Mobilidade 71, 79

N

Nativos Digitais 58, 59, 60, 63, 66, 67, 69, 80

P

Podcast 52, 53, 55, 57

Política Cognitiva 14, 16, 17, 20

Polo de EaD 118, 120, 121, 122, 123, 126, 127, 128, 129

Processos Educativos 22, 39, 92, 93, 94, 95, 97, 99, 100, 101, 102, 103

Professor Reflexivo 36, 41, 44, 50

Provas 131, 132, 134, 135, 136, 137, 139, 140

S

Satisfação dos alunos 6, 8, 10, 143, 144, 148, 150, 152, 153

T

Tecnologia da Informação 22, 52, 77

Tecnologia Digital 14, 17, 19, 22, 23, 24, 65

Tecnologia Educacional 58

Trabalho Docente em EaD 92

Tutor 3, 4, 6, 7, 12, 40, 43, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 107, 109, 110, 111, 114, 115, 117, 118, 119, 121, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 143, 144, 148, 149, 150, 152, 154, 174

Tutoria Presencial 118, 120, 121, 123, 125, 126, 127, 128, 129

Tutoria Virtual 78, 80, 88, 92, 101

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-619-5

