

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS

Programa de Mestrado em Gestão de Negócios

**UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PROFISSIONAIS DOS
ESTUDANTES DE CURSO TÉCNICO DE SANTOS**

SUELI MEDEIROS NANNI

SANTOS

2007

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS

Programa de Mestrado em Gestão de Negócios

UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PROFISSIONAIS DOS ESTUDANTES DE CURSO TÉCNICO EM SANTOS

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Universidade Católica de Santos, como exigência para obtenção do título de Mestre em Gestão de Negócios, sob a orientação do Prof. Doutor Getulio Kazue Akabane

Santos

2007

**UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PROFISSIONAIS DOS
ESTUDANTES DE CURSO TÉCNICO EM SANTOS**

SUELI MEDEIROS NANNI

Esta tese será julgada pelo programa de Pós-Graduação em Gestão de Negócios da
Universidade Católica de Santos como requisito para a obtenção do título de Mestre
em Gestão de Negócios.

Prof. Dr. Francisco Antonio Serralvo
Coordenador do Curso

Prof. Dr. Getulio Kazue Akabane
Orientador

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luciano Antonio Prates Junqueira
(Membro Titular)

Prof. Dr. Carlos Hideo Arima
(Membro Titular)

DEDICATÓRIA

Ao meu esposo Henrique, por compartilhar tantas vitórias e me apoiar nos momentos mais difíceis, com muito carinho e amor.

À minha mãe Josefa, pelo ensinamento singular de seu caráter, e aos meus filhos Hendrik, Ingrid e Yuri, que sempre participaram da minha vida, até mesmo no silêncio de seus pedidos, solicitando minha presença.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por mostrar que com Amor; tudo é possível, principalmente onde a família é o diferencial para continuar crescendo e se fortalecendo.

Ao orientador, Prof. Dr. Getulio Kazue Akabane, que conseguiu entender minhas indagações e encontrou maneiras de desenvolvê-las;

À Universidade Católica de Santos, seus funcionários, colaboradores e pessoas que fizeram à diferença: Kátia por sua competência, Fátima por sua participação, à Ana, Irismar, Sandra, Rosina, que foram maravilhosas e compreensivas por tantos momentos;

Aos Professores Doutores Luciano, Serralvo, Belmiro, DeSordi, Freddo, Léo, da UNISANTOS, pela dedicação e profissionalismo, em especial à Soraya e ao Tinoco que abriram o caminho do saber acreditando em meu aprendizado;

À Camila que por tantos momentos, participou de meus estudos e auxiliou inúmeras vezes neste trabalho;

A todas as pessoas que participaram direta ou indiretamente nesta pesquisa;

Aos meus queridos padrinhos Anita e Décio, que mostraram através de seus atos que existem pessoas que se doam simplesmente por Amor.

RESUMO

O presente trabalho busca analisar as habilidades e competências dos estudantes da ETEC Aristóteles Ferreira, do Centro Paula Souza da cidade de Santos, a partir de fatores relativos ao seu aprendizado profissional. A metodologia adotada é um estudo de caso de natureza quantitativa, qualitativa e descritiva, de modo a abranger a coleta de informações sobre o ensino técnico - profissionalizante, traços que indicam um perfil do estudante que utiliza processos adequados de solução de problemas, como adaptabilidade e criatividade. Observa-se o papel da escola como fator essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional, um diferencial para suprir a demanda que se apresenta na instituição de ensino, formando profissionais adequados às exigências mercadológicas. A ênfase no ensino técnico corrobora um meio que contribui para a inserção do estudante no mercado de trabalho e para que possa aprimorar e desenvolver as competências necessárias a sua participação efetiva no âmbito empresarial. Para tanto, o objetivo geral do estudo é identificar competências e habilidades profissionais no estudante do curso técnico e a contribuição da instituição educacional no desenvolvimento deste perfil. A pesquisa foi adotada para mostrar o potencial que o estudante adquire e a contribuição na modificação do panorama sócio-econômico; à medida que diminui o desemprego e favorece a inclusão destes trabalhadores.

Palavras-Chave: Competências, Habilidades, Educação, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The present work searches to analyze the abilities and abilities of the students of the ETEC Aristotle Ferreira, of the Center Paula Souza of the city of Saints, from relative factors to its professional learning. The adopted methodology is a study of case of quantitative, qualitative and descriptive nature, in order to enclose the collection of information on education technician - professionalizing, traces that indicate a profile of the student who uses adequate processes of solution of problems, as adaptability and creativity. The paper of the school is observed as essential factor for the personal and professional development, a differential to supply the demand that it presents in the education institution, forming professional adjusted to the marketing requirements. The emphasis in education technician corroborates a way that contributes for the insertion of the student in the work market and so that it can improve and to develop the necessary abilities its participation accomplishes in the enterprise scope. For in such a way, the general objective of the study is to identify to abilities and professional abilities in the student of the course technician and the contribution of the educational institution in the development of this profile. The research was adopted to show the potential that the student acquires and the contribution in the modification of the partner-economic panorama; to the measure that diminishes the unemployment and favors the inclusion of these workers.

Word-Key: Competentes, Abilities, Education, Market of Work.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Competências e habilidades adquiridas no ensino Médio/ Técnico....	68
Gráfico 2. Limitações encontradas no curso Médio/ Técnico.....	70
Gráfico 3. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso Médio/ Técnico..	73
Gráfico 4. Competências e habilidades adquiridas no curso de Turismo.....	75
Gráfico 5. Limitações encontradas no curso de Turismo.....	77
Gráfico 6. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Turismo.....	80
Gráfico 7. Competências e habilidades adquiridas no curso de Mecânica.....	81
Gráfico 8. Limitações encontradas no curso de Mecânica.....	83
Gráfico 9. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Mecânica.....	85
Gráfico 10. Competências e habilidades adquiridas no curso de Eletrotécnica..	87
Gráfico 11. Limitações encontradas no curso de Eletrotécnica.....	89
Gráfico12. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Eletrotécnica	92
Gráfico 13. Competências e habilidades adquiridas no curso de Informática.....	93
Gráfico 14. Limitações encontradas no curso de Informática.....	95
Gráfico 15. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Informática...	98
Gráfico16. Competências e habilidades adquiridas em Telecomunicações.....	99
Gráfico 17. Limitações encontradas no curso de Telecomunicações.....	101
Gráfico18. Desenvolvimento profissional oferecido por Telecomunicações.....	103
Gráfico 19. Competências e habilidades adquiridas no curso de Eletrônica.....	105
Gráfico 20. Limitações encontradas no curso de Eletrônica.....	107
Gráfico 21. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Eletrônica.....	109

Gráfico 22. Competências e habilidades adquiridas no curso de Edificações.....	111
Gráfico 23. Limitações encontradas no curso de Edificações.....	113
Gráfico 24. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Edificações..	115
Gráfico 25. Competências e habilidades adquiridas na Construção Civil.....	117
Gráfico 26. Limitações encontradas no curso de Construção Civil.....	119
Gráfico 27. Desenvolvimento profissional oferecido pela Construção Civil.....	121
Gráfico 28. Competências e habilidades adquiridas no curso técnico.....	123

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1. Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização.....	38
Figura 2. Modelo de equipe de alta competência.....	41
Figura 3. Contexto dos estudantes no mercado.....	45
Quadro 1. Dimensões organizacionais da competência.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Universo de alunos do curso Técnico da ETEC Aristóteles.....	57
Tabela 2. Contexto profissional do estudante do Ensino Médio/Técnico.....	67
Tabela 3. Contribuições do Ensino Técnico.....	69
Tabela 4. Habilidades e conhecimentos adquiridos no ensino Médio/ Técnico...	71
Tabela 5. Plano de ação para a trajetória profissional.....	71
Tabela 6. Metas profissionais para os alunos do Ensino Médio/Técnico.....	72
Tabela 7. Contexto profissional do estudante do Turismo	74
Tabela 8. Contribuições do curso de Turismo.....	76
Tabela 9. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Turismo.....	77
Tabela 10. Plano de ação para a trajetória profissional.....	78
Tabela 11. Metas profissionais para os alunos do curso de Turismo.....	79
Tabela 12. Contexto profissional do estudante de Mecânica.....	81
Tabela 13. Contribuições do curso de Mecânica.....	82
Tabela 14. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Mecânica.....	83
Tabela 15. Plano de ação para a trajetória profissional.....	84
Tabela 16. Metas profissionais para os alunos do curso de Mecânica.....	85
Tabela 17. Contexto profissional do estudante de Eletrotécnica.....	86
Tabela 18. Contribuições do curso de Eletrotécnica.....	88
Tabela 19. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Eletrotécnica.	89
Tabela 20. Plano de ação para a trajetória profissional.....	90
Tabela 21. Metas profissionais para os alunos do curso de Eletrotécnica.....	91

Tabela 22. Contexto profissional do estudante de Informática.....	93
Tabela 23. Contribuições do curso de Informática.....	94
Tabela 24. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Informática.....	95
Tabela 25. Plano de ação para a trajetória profissional.....	96
Tabela 26. Metas profissionais para os alunos do curso de Informática.....	97
Tabela 27. Contexto profissional do estudante de Telecomunicações.....	99
Tabela 28. Contribuições do curso de Telecomunicações.....	100
Tabela29. Habilidades e conhecimentos adquiridos emTelecomunicações.....	101
Tabela 30. Plano de ação para a trajetória profissional.....	102
Tabela 31. Metas profissionais para os alunos do curso de Telecomunicações...	103
Tabela 32. Contexto profissional do estudante de Eletrônica.....	105
Tabela 33. Contribuições do curso de Eletrônica.....	106
Tabela 34. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Eletrônica.....	107
Tabela 35. Plano de ação para a trajetória profissional.....	108
Tabela 36. Metas profissionais para os alunos do curso de Eletrônica.....	109
Tabela 37. Contexto profissional do estudante de Edificações.....	110
Tabela 38. Contribuições do curso de Edificações.....	112
Tabela 39. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Edificações.....	113
Tabela 40. Plano de ação para a trajetória profissional.....	114
Tabela 41. Metas profissionais para os alunos do curso de Edificações.....	115
Tabela 42. Contexto profissional do estudante de Construção Civil.....	116
Tabela 43. Contribuições do curso de Construção Civil.....	118
Tabela 44. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Const. Civil...	119
Tabela 45. Plano de ação para a trajetória profissional.....	120
Tabela 46. Metas profissionais para os alunos do curso de Construção Civil.....	120

Tabela 47. Contexto Profissional dos Estudantes da ETEC Aristóteles.....	122
Tabela 48. Competências e habilidades adquiridas nos cursos técnicos.....	124
Tabela 49. Desenvolvimento profissional oferecido pelos cursos técnicos.....	125

LISTA DE ABREVIATURAS

ACMD	Associação Comunidade de Mãos Dadas
CAMPS	Círculo de Amigos do Menor Patrulheiro de Santos
CENSO	Processo de obter informação sobre a totalidade dos membros de uma dada população
CEETEPS	Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
CGT	Central Geral dos Trabalhadores
CGETIP	Coordenação Geral de Estatística do Trabalho e Identificação Profissional
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNE	Centro Nacional de Educação
CEB	Câmara da Educação Básica
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômico
ETEC	Escola Técnica Estadual
ETHOS	Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
GTAP	Grupo Técnico de Estudos e Implantação da Aprendizagem Profissional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MEC	Ministério da Educação e Cultura
NESE	Núcleo de Estudos Sociais
ONG	Organização Não Governamental
PEA	População Economicamente Ativa
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SUMÁRIO

Agradecimentos.....	04
Resumo.....	05
Abstract.....	06
Lista de Gráficos.....	07
Lista de Figuras e Quadros.....	09
Lista de Tabelas.....	10
Lista de Abreviaturas.....	13
Sumário.....	15
INTRODUÇÃO.....	19
Problema da pesquisa.....	22
Objetivos.....	23
Objetivo Geral.....	23
Objetivos específicos.....	23
Hipótese.....	23
Justificativa.....	23
CAPÍTULO I – A QUALIFICAÇÃO DO ESTUDANTE.....	27
1.1A educação e formação.....	27
1.2 Oportunidades para o estudante.....	30
CAPÍTULO II – FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E HABILIDADES.....	33
2.1 Abordagem conceitual de competência.....	34

2.2 Competências e habilidades.....	37
2.3 As habilidades individuais.....	42
2.4 A importância do trabalho em equipe.....	46
CAPÍTULO III – POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOIO AO ESTUDANTE.....	48
3.1 Políticas públicas de contratação.....	49
3.2 Cursos / programas técnicos profissionalizantes.....	52
CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DA PESQUISA.....	55
CAPÍTULO V - CENTRO PAULA SOUZA.....	58
5.1 Organização Curricular	58
5.2 Prática Profissional.....	60
5.3.Critérios de Aproveitamento – Conhecimento e Experiências Anteriores.....	60
5.4 Critérios de Avaliação e Aprendizagem.....	61
5.5 Competências Chaves.....	63
5.6 Procedimento Didático.....	63
5.7 Área de Conhecimento e Área Profissional.....	64
CAPÍTULO VI - PESQUISA DE CAMPO SOBRE COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NO AMBIENTE EDUCACIONAL.....	66
6.1 Ensino médio (com técnico).....	67
6.2 Turismo.....	73
6.3 Mecânica.....	80
6.4 Eletrotécnica.....	86

6.5 Informática.....	92
6.6 Telecomunicações.....	98
6.7 Eletrônica.....	104
6.8 Edificações.....	110
6.9 Construção civil.....	116
CAPÍTULO VII - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS COM A PESQUISA.....	122
CONCLUSÃO.....	129
Limitações do estudo.....	132
REFERÊNCIAS.....	134
APÊNDICE.....	139

NANNI, Medeiros Sueli.

Um Estudo das Competências e Habilidades Profissionais dos Estudantes de Curso Técnico em Santos / Sueli Medeiros Nanni – Santos, 2007.

139 f

Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Santos, 2007.

Programa de Mestrado em Gestão de Negócios

Orientador: Prof. Dr. Getulio Kazue Akabane

1. Competências. 2. Habilidades. 3. Educação. 4. Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

Diante da complexidade da vida moderna, tanto a educação fundamental quanto a profissional, ou qualquer outro processo de formação humana estão mais atentos aos novos desafios que precisam enfrentar.

O primeiro aspecto ressaltado é o nível educacional mais exigente; inicialmente porque estão expostos na sociedade moderna, com um grande número de relações interpessoais. Nos centros urbanos surgem inúmeros contatos que são proporcionados em escolas, igrejas, eventos sociais, no comércio, no mundo do trabalho entre outros locais. Em segundo lugar, estão em contato com mais informações, que precisam selecionar, analisar e utilizar.

A diversidade brasileira, especialmente no âmbito econômico, traduz a falta de qualidade da educação, subempregos geralmente com trabalhos “braçais”, nos quais não se encontra a oportunidade de desenvolvimento. E de forma mais destacada, fala-se sobre as exigências do mercado globalizado, que acentua a dificuldade de ingresso, devido à falta de competências, habilidades e experiências (SOARES *et al.*, 2003).

Dessa forma, surge durante a atividade profissional exercida na Escola Técnica Estadual ETEC Aristóteles Ferreira, do Centro Paula Souza, na cidade de Santos, o interesse desta autora em conhecer a realidade de seus alunos, verificarem a contribuição do ensino profissionalizante, a vivência que adquirem, tendo como foco as competências e habilidades adquiridas.

Na época das grandes indústrias, no início do sistema capitalista, a busca era pela produção; portanto, não havia tanto problema em relação à falta de qualificação

e o ensino não era tido como obstáculo para ingresso no mercado de trabalho. Tal cenário mudou de forma expressiva, voltando-se para a questão da competência profissional, que se apresenta como um dos maiores obstáculos para o brasileiro no mercado de trabalho (FOGAÇA; SALM, 1993). Dessa forma, a problemática pertinente a este público é a desvalorização pela falta de experiência profissional, sendo subestimadas e questionadas suas qualidades e qualificações.

Para analisar este tema, foi selecionada uma amostra com 375 estudantes num universo total de 1500 alunos que estão matriculados nos cursos da ETEC Aristóteles Ferreira.

Por ser uma instituição tecnológica de desenvolvimento educacional, o Centro Paula Souza, administra 134 Escolas Técnicas Estaduais (ETECs) e 30 Faculdades de Tecnologia (Fatecs) no Estado de São Paulo. As ETECs atendem mais de 100 mil estudantes nos níveis de Ensino Médio e Técnico, para os setores Industrial, Agropecuário e de Serviços, em cerca de 78 habilitações. É fundamentado na Lei de Diretrizes e Bases de 1996, nos artigos 39, 40, 41 e 42, prevê que a educação profissional conduz ao desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva, sendo aplicada concomitante ao ensino regular, que seus conhecimentos deverão ser objetos de avaliação e reconhecimento. Ainda, este tipo de escola deverá oferecer cursos especiais, além dos que já oferecem em sua grade, abertos a comunidade e não condicionados ao nível de escolaridade, mas a capacidade de aproveitamento. Após a promulgação da LDB o ensino profissional passou a ser regulamentado pelo Decreto nº 2.208/97 e a Portaria MEC 646/97, com a previsão de dois tipos de educação: a formal em instituições especializadas e a não formal, que podem ser adquiridas por vários meios, inclusive o meio profissional.

A pesquisa está delimitada acerca da escolha profissional dos alunos nos cursos de Edificações, Turismo, Mecânica, Eletrotécnica, Eletrônica, Informática, Desenho da Construção Civil e Telecomunicações, permitindo vislumbrar a relação deste universo com sua evolução perante as tecnologias, que aprendem a utilizar esses instrumentos e a informação efetivamente, como vantagem competitiva.

No primeiro capítulo, conceituam-se competências e habilidades, por meio de revisão da literatura com bibliografias, estudos e pesquisas realizadas na área da educação; contextualizando o ambiente educacional e profissional.

No segundo capítulo demonstram-se modelos de competências, as características das habilidades, suas aplicações, formação e desenvolvimento a partir de estudos bibliográficos.

Assim, expõe-se no terceiro capítulo que pela exigência de qualificação profissional, qual é o foco da necessidade de competências; que ações têm sido destinadas a ampliar este potencial humano nas organizações e mostrar quais instituições existem para proporcionar conhecimentos e habilidades, valorizando os profissionais (RIFKIN, 1996).

No quarto capítulo, estabelecem-se a metodologia para a coleta de dados, o delineamento da pesquisa, procedimento e estrutura do questionário, além dos critérios, validação e suas limitações. Apresenta-se a aplicação e discussão dos resultados, analisando fatores relevantes das competências, conhecimentos e habilidades, junto ao assunto pesquisado.

No quinto capítulo, apresenta-se o Centro Paula Souza, sua organização curricular, métodos de avaliação e processos de desenvolvimento das competências dos alunos.

No sexto capítulo com a pesquisa de campo e as informações dos resultados parciais dos questionários aplicados por área de estudo, evidencia-se as particularidades de cada área.

O sétimo capítulo refere-se à interpretação e análise geral dos resultados, que demonstram a importância da instituição educacional junto aos alunos, os conhecimentos adquiridos, o diferencial do curso técnico, com suas competências e a relação de parcerias da ETEC com empresas, ressaltando as oportunidades nesse segmento.

Por fim, foram abordadas as conclusões do estudo, demonstrando os objetivos alcançados, as limitações e reafirmação da utilização da educação como apoio e diferencial.

Problema da pesquisa

Dimenstein (2000) ressalta que, apesar da postura pró-ativa, desempenho e rapidez das atividades, faltam conhecimentos e experiências suficientes para direcionar a sinergia para o lado profissional.

Portanto, a problemática central é como os estudantes terão a possibilidade de mostrar que estão adquirindo habilidades e competências. O propósito aqui é fixar bases teóricas e conceituais que venham a responder ao seguinte questionamento:

- O ensino técnico profissionalizante contribui para formar a mão-de-obra qualificada?

Objetivos

Objetivo Geral

- Identificar competências e habilidades adquiridas pelo estudante do curso técnico.

Objetivos específicos

- Verificar os conhecimentos adquiridos pelo estudante de ensino técnico para a formação de suas competências.

Hipótese

- Identificar o papel do ensino técnico na qualificação profissional.

Justificativa

Gonçalves (2003) destaca que o trabalho, até pouco tempo, era visto como homogêneo e estático, e o capital como a fonte do progresso tecnológico. Num modelo contemporâneo, o desenvolvimento humano está cada vez mais centrado

nos conhecimentos, habilidades e experiências dos trabalhadores, não limitado ao capital físico ou as empresas. A ênfase na competição que autores como Porter, Hammer e Prahalad destacam, criam bases de modelos de trabalho por competências.

Percebe-se que instituições de formação técnica começam a sofrer exigências pelo mercado de trabalho de um elevado nível de conhecimentos e especializações para a colocação profissional.

Figueiredo (1994) ressalta a pouca experiência que os jovens possuem como a principal necessidade de sua qualificação. Objetivando-se com isso, ferramentas que contribuam para seu aperfeiçoamento, tornando-os aptos a desenvolverem tarefas condizentes com sua energia e disposição. Além destas necessidades, os cursos podem agregar outros conhecimentos.

Já Alencar (1996) tem avaliado meios para que o indivíduo possa aperfeiçoar-se de forma a garantir uma vantagem competitiva, à medida que seus conhecimentos, atitudes e habilidade são trabalhados para ampliar sua atuação como profissionais. A gestão do conhecimento é uma destas novas exigências de mercado; porque trabalha o desenvolvimento profissional, sendo uma opção eficaz, à medida que fornece a base para o seu desenvolvimento na sociedade da informação (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Torna-se tangível e aplicável aos profissionais globalizados que podem apresentar um diferencial competitivo, integrando-se ao novo modelo de mercado.

Porter (1999) ressalta ainda a crescente importância para o acompanhamento da evolução tecnológica apresentada desde o início da década de 90, representando grandes inovações. Propõe modificação de cultura e integração mundial, favorecendo a competitividade, qualidade nos produtos, serviços e nos profissionais.

A gestão do conhecimento é enfatizada por Wood Jr.; Picarelli Filho (1999), como uma ferramenta que pode contribuir para a aquisição de vantagens, sendo utilizada como uma prática do próprio conhecimento, da construção de competências e habilidades e de sua aplicação para o desempenho profissional.

A gestão pode ser adotada como estratégia de integração, ao fornecer meios que façam os estudantes perceberem que podem produzir inovar, e aumentar a produtividade; mediante a um aprendizado específico e o aperfeiçoamento de suas habilidades. Nesta concepção, o conhecimento está aplicado de uma forma transformadora, incentivando a capacidade por meio de ações efetivas que se convertem em soluções para esta lacuna (ALENCAR, 1996).

Assim, é necessário que se faça um breve apanhado sobre esses aspectos, discutindo suas características e uma avaliação do seu papel social, bem como os fatores que influenciam para uma oportunidade de trabalho, além do relacionamento com empresários para uma possível contratação.

Também devem ser ressaltados novos formatos de trabalho, observando a tendência ao desaparecimento do emprego formal, enfatizando a qualificação profissional e a adoção de meios para a formação do indivíduo, junto ao papel da educação como meio para o alcance de objetivos organizacionais.

[...] há que se examinar a questão do trabalho humano com as particularidades de que se reveste hoje nas empresas, porque são essas particularidades que remetem à discussão dos problemas que se colocam atualmente à educação de forma geral e à educação profissional, de forma específica. Nesse sentido, devem ser destacadas as mudanças que a flexibilização e a integração promovem no processo, no conteúdo e nos postos de trabalho. De fato, as mudanças de paradigmas põem em xeque cada um desses três aspectos e fazem novas demandas à mão-de-obra preparada (ou, na maior parte das vezes, simplesmente convocada) para trabalhar de acordo com os parâmetros tayloristas/fordistas (FERRETI, 1997).

Recorre-se a pesquisa de campo, mostrando a contribuição do ensino técnico para a formação de competências, destacando a importância do conhecimento, na profissão que escolherem.

CAPÍTULO I – A QUALIFICAÇÃO DO ESTUDANTE

A educação, especificamente sobre conceitos e práticas relacionadas ao desenvolvimento de competências e habilidades profissionais, é pertinente para a qualificação dos estudantes. Devido às políticas econômicas, de contratação, dentre outros fatores, esta população tem iniciado suas atividades profissionais cada vez mais cedo.

Faz-se necessário cursar o ensino médio, conseguir estágio para adquirir experiência profissional e ao mesmo tempo visar outros instrumentos para o desenvolvimento de suas capacidades. As condições exigidas são características empreendedoras, perfil dinâmico, mas que não se tem tempo para um preparo efetivo em conhecimento ou habilidades; precisando desenvolver-se em diversas atividades ao mesmo tempo.

Este capítulo mostra algumas considerações sobre a educação e preparação para o trabalho, não pretendendo generalizar procedimentos para a valorização deste no mercado profissional, mas, identificar traços que norteiam o estudo.

1.1 A educação e formação

O papel da educação como pilar do progresso da sociedade brasileira é enfatizado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB, 1996).

Dimenstein (2000) comenta sobre o grande crescimento do grupo de estudantes no mercado de trabalho, acarretando problemas de desemprego e

desafios para a inclusão social.

Em outros países, vários estudos têm sido realizados para mostrar o desemprego, visando remediar a situação, para solucionar a questão de forma integral e não apenas se atendo a índices sócio-econômicos. Contudo, tais estudos também não apresentam soluções rápidas e capazes de modificar a realidade (FLORI, 2003).

Na medida em que o conhecimento científico-tecnológico, a inovação se torna cada vez mais fundamentais nos processos de desenvolvimento econômico e social. Easterby-Smith (2001) comenta sobre o papel de a juventude adquirir também maior relevância, uma vez que tem relativa facilidade de se adaptar a mudanças. Portanto, em qualquer país, Patinkin (1996), diz que o sistema educacional, para ser eficaz, tem de cumprir o triplo papel de educar, de forma a responder às mudanças de prioridades de conhecimento científico e tecnológico. Deve-se proporcionar pelo menos um patamar mínimo de apoio social e pedagógico, orientando para manter os jovens carentes e os que estão em grupos de risco, motivados na escola, ajudando na formação do cidadão.

Para Soares *et al.* (2003), o cumprimento eficaz desses papéis requer estratégias que de alguma forma distingam três categorias básicas de jovens:

(a) Os pobres carentes de um mínimo de educação e de apoio social;

(b) Os de maior escolaridade necessitados de um mínimo de sociabilidade e de familiaridade com as exigências correntes do mercado de trabalho;

(c) Os de alta escolaridade, cujo aproveitamento depende freqüentemente de orientação pedagógica para mantê-los motivados a enfrentar a concorrência.

O ensino técnico tem passado por melhorias, embora ainda necessite de mudanças rápidas nos currículos de formação, mas têm direcionado seus esforços

para o desenvolvimento de competências profissionais básicas, como liderança, comunicação e trabalho em equipe, o que requer também mudanças de atitudes de alunos e professores, uma vez que neste período de formação técnica há necessidade de estes profissionais da educação articular recursos para o auxílio e amplitude do potencial (DEMO, 1997).

Antunes (1999) observa a ocorrência da evolução nesse sentido, que provoca modificações nas organizações e nos indivíduos. As tendências sociais e os rumos impostos pela era da informação influenciam diretamente a educação e o conhecimento. Administrar a quantidade de informações veiculadas e estar atualizado é uma tarefa extremamente difícil e especializada.

A redução dos níveis hierárquicos requer, ainda, o desenvolvimento do trabalho em cooperação, o que significa que no processo de formação, ênfase especial deverá ser dada aos trabalhos em equipe, e também à criatividade do grupo. Os mercados globalizados e competitivos requerem, de forma crescente, uma nova cultura empresarial, na qual se exige mais conhecimentos, liderança, capacidade de trabalhar em grupo, capacidade de antecipação e conhecimento do cliente (WERTHEIN, 1999 p.13).

Com a dinâmica do mercado de trabalho, Hammer (1994) comenta sobre a preocupação cada vez maior da preparação profissional para ingressar nesse ambiente de forma eficiente, para que possa gerar retornos para ele e para a empresa.

1.2 Oportunidades para o estudante

Entende-se que as empresas estão incluindo este público no ambiente corporativo por dois motivos apontados por Flori (2003) como mão-de-obra de menor custo que ainda possui destreza e dinamismo e pela própria idade, quando tudo é descoberta; segundo, porque ultimamente tem surgido um senso de cidadania, denominada como responsabilidade social.

Contudo, o ambiente é totalmente mutável, conforme Fischer (2002, p.27-28) apresenta:

- As unidades de trabalho mudam de departamentos funcionais para equipes de processo;
- Os serviços mudam de tarefas simples para trabalhos multidimensionais;
- Os papéis das pessoas mudam de controlados para autorizados;
- A preparação para os serviços muda de treinamento para educação;
- O enfoque das medidas de desempenho e remuneração se altera da atividade para os resultados;
- Os critérios das promoções mudam do desempenho para a habilidade;
- Os valores mudam de protetores para produtivos;
- Os gerentes mudam de supervisores para instrutores;
- As estruturas organizacionais mudam de hierárquicas para niveladas;
- Os executivos mudam de controladores do resultado para líderes.

Nesse sentido, observa-se o papel da escola, que é o de se adequar a suprir a demanda, mudando o enfoque da aprendizagem e da avaliação.

Dimenstein (2000) apresenta que a escola possui um grande desafio para ensinar o aluno de forma qualitativa, estimulando-o a se desenvolver desde cedo, buscando formas de avaliar essas aptidões, relacionando-as ao campo do trabalho, é o que deverá seguir.

Perante as mudanças de alta velocidade Teece; Pisano (1997) e Davenport (1998) justificam os processos de gestão do conhecimento, aplicado aos estudantes, notando que têm que ser simples e eficientes, devendo caracterizar rotinas experimentais baseadas em novos conhecimentos criados para responder a situação específica de profissionalização.

Conforme Schein (1982) há um problema cultural em relação aos estudantes e o trabalho, definindo a cultura organizacional como o conjunto de pressupostos básicos inventados, descobertos e desenvolvidos. Quando a organização aprende a verificar seus problemas de adaptação ao contexto externo e de integração interna; que são considerados válidos, devem ser ensinados aos novos membros, como a maneira correta de perceber, pensar e sentir-se em relação a esses problemas.

Hammer (1994) fala em saber conviver com a ambigüidade, o que significaria não só desconhecer como seria feita cada etapa do processo de mudança, mas também considerar os aspectos ambíguos, provenientes do entendimento de traços culturais e valores embutidos na organização.

O fator cultural é entendido como produto de uma formação tecnológica avançada, tendo relação com o que Porter (1999) apresenta como uma grande intensificação de investimentos e esforços nas funções de trabalho:

- A intensa competição internacional;
- A ação de mercados fragmentados que abrigam consumidores exigentes ;
- A diversificação da base tecnológica.

A obtenção e a sustentação da vantagem competitiva estão relacionadas ao grau de inovação tecnológica adotado, tanto na incorporação de novas tecnologias aos produtos, quanto na adoção de processos modernos de fabricação e de distribuição dos mesmos. Ressalte-se o esforço atual direcionado às pesquisas científicas, especialmente àquelas destinadas à descoberta de novas tecnologias em diversas áreas (DAVENPORT, 1998).

Portanto, a tecnologia por si só, segundo Dimenstein (2000), trará uma vantagem competitiva, se for determinante no posicionamento quanto ao custo relativo ou à diferenciação.

Porter (1999) afirma que é o tipo de desenvolvimento tecnológico que permite agregar mais valor aos produtos já existentes. Mesmo os novos produtos que utilizam tais tecnologias surgem dentro de um contexto controlável e previsível.

Tudo isso é exigido nas organizações, na qual a informação e o conhecimento são fontes de poder. O modelo gerencial é participativo, auto-gerenciador. O trabalho passa a ser constituído de análise, planejamento e criatividade. Os profissionais são empreendedores e é preciso aliar a tecnologia à capacidade do indivíduo que Drucker (1999) apresenta como aprender a captar, gerir, disseminar e aplicar o conhecimento dentro da organização. Tal premissa significa agregar valor aos profissionais, por meio de competências e habilidades.

O uso e a apropriação das competências dos trabalhadores pelo capital, de seus saberes em ação, dos seus talentos, capacidade de inovar, criatividade e de sua autonomia, não implica, em geral, o comprometimento com os processos de formação/construção das competências, atribuindo-se a responsabilidade individual de atualizar e validar regularmente sua carteira de competências.

CAPÍTULO II – FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

O propósito é analisar a formação de competências no ensino técnico, demonstrando a utilização deste aprendizado para seu desenvolvimento profissional.

A aprendizagem, o conhecimento e a ação, são determinantes nas organizações, justificando o processo de profissionalização no ambiente escolar. Deve-se esclarecer que a empresa contrata um profissional, com suas competências; portanto, o indivíduo precisa desenvolver especialidades diferentes e pertinentes às exigências, existindo ainda outras competências técnicas para prepará-los.

De acordo com Prahalad; Hamel (1998) são necessárias competências essenciais para a criação de um conjunto de atributos profissionais de forma a alcançar um resultado satisfatório nas organizações.

Em suma, há necessidade de uma educação suplementar adequada do treinamento e da instrução, para que o indivíduo esteja apto a desenvolver competências profissionais.

Ao contrário do que ocorre nos perfis e requisitos ocupacionais da automação rígida, no conjunto de requisitos que agora emerge, diminui sensivelmente a importância da habilidade manual, e o melhor desempenho diz respeito principalmente ao conhecimento mais amplo do processo de trabalho, a uma atitude cooperativa e ao uso de habilidades intelectuais que são produtos da Educação Geral, ou seja, do conjunto de conteúdos das diferentes áreas do conhecimento que compõem os currículos do ensino básico regular, voltados para o desenvolvimento pleno das capacidades/potencialidades dos indivíduos. Essas novas expectativas quanto ao desempenho e à participação da força de trabalho levaram à valorização de alguns itens básicos, que devem estar presentes nos perfis ocupacionais, independentemente da área de "especialização" do trabalhador direto (COUTINHO et al., 1993).

2.1 Abordagem conceitual de competência

Explica-se o processo de formação de competências por meio do conceito:

Competência é uma palavra do senso comum, utilizada para designar pessoa qualificada para realizar algo. Seu oposto ou antônimo não apenas implica a negação dessa capacidade, mas também guarda um sentimento pejorativo, depreciativo. Chega mesmo a sinalizar que a pessoa encontra-se ou se encontrará brevemente marginalizada dos circuitos de trabalho e de reconhecimento social (WOOD JÚNIOR; PICARELLI FILHO, 1999, p.18).

A palavra competência é relativa às características da pessoa como seus conhecimentos, habilidades e atitudes. Quanto aos cursos técnicos, o fomento à aprendizagem pessoal caminha para desenvolver a função essencial das pessoas.

Segundo Carvalho; Laurindo (2003, p.67):

Diferentemente dos produtos finais, que se tornam obsoletos com o uso, as competências essenciais são aprimoradas à medida que são aplicadas ou compartilhadas, embora, caso não sejam bem construídas, podem acabar sendo perdidas, pois o conhecimento também se deteriora.

Fleury (2002) apresenta que a base teórica da gestão por competências está relacionada com indicadores de comportamento eficientes para determinar o sucesso futuro de um profissional mais do que suas realizações anteriores e sua formação escolar.

De acordo com Ruas (2001, p.249):

... para que haja competência, é necessário colocar em ação um repertório de recursos – conhecimentos, capacidades cognitivas, capacidades integrativas, capacidades relacionais, etc. - , os quais são colocados à prova em desafios oriundos da concepção de novos projetos, dos problemas mais complexos, dos incidentes, das panes,

etc. Nessas situações, além de colocar em ação os recursos da competência, se tem a oportunidade de experimentar e aprender novas possibilidades de lidar com eles, e, portanto, de desenvolver a própria competência.

As competências desenvolvidas irão nortear sua capacidade de absorver o trabalho e de conquistar a eficácia, não somente considerando a formação escolar, mas também os processos que aprendeu.

A competência representa um diferencial nas relações com os diversos setores da organização que incluem a horizontalização, portanto, é preciso liderança e competências gerenciais que focam o desempenho humano como o principal ator do processo da eficiência.

A inversão da estrutura organizacional vertical, para uma estrutura horizontal, favorece a formação de parcerias e o desenvolvimento de competências e habilidades. É importante para estudantes pelo fato de serem pessoas em desenvolvimento, que precisam de monitoramento.

Ruas (2001, p.248) especificam as competências pelas suas dimensões, conforme o quadro 1.

Quadro 1. Dimensões organizacionais da competência

Dimensões organizacionais da competência	Noções	Abrangência
Essenciais	São as competências que diferenciam a empresa perante concorrentes e clientes e constituem a razão de sua sobrevivência	Devem estar presentes em todas as áreas, grupos e pessoas da organização, embora em níveis diferenciados.
Funcionais	São as competências específicas a cada uma das áreas vitais da empresa (vender, produzir, conceber, por exemplo)	Estão presentes entre os grupos e pessoas de cada área.
Individuais	São as competências individuais e compreendem as competências gerenciais	Apesar da dimensão individual, podem exercer importante influência no desenvolvimento das competências dos grupos ou até mesmo da organização. É o caso das competências gerenciais.

Fonte: RUAS (2001, p.248).

Com a estrutura e a formação de competências profissionais, pode-se alcançar um patamar de lucratividade maior, sem focar somente isso, mas também a melhoria das relações interpessoais, formando o capital intelectual, conceituado por (STEWART, 1998).

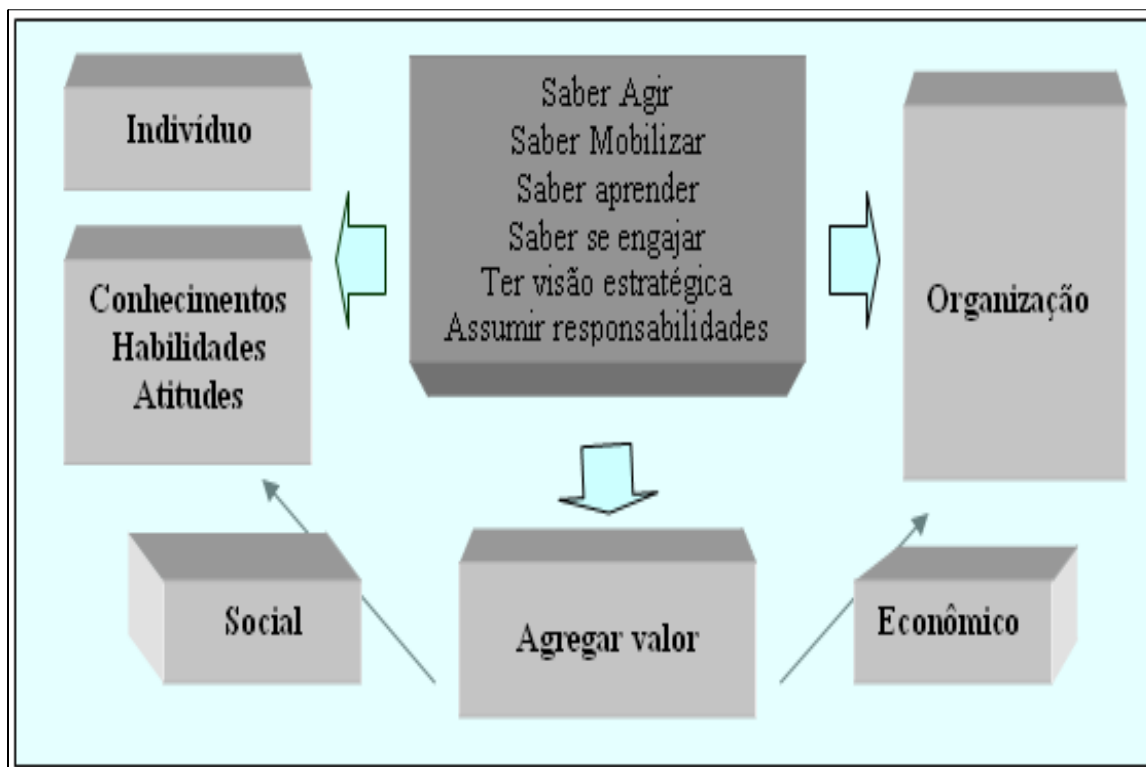
2.2 Competências e habilidades

Embora o mercado apresente uma realidade distorcida e nem sempre tão valorizada, Werthein (1999), observa uma percepção de que as pessoas são criativas e querem trabalhar para desenvolver algo, criar um produto/serviço, potencializar uma atividade, mostrar que podem aplicar a competência individual para agregar valor. Conforme relatório divulgado pela Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2004) o Brasil recebe a menção de ser o 7º país maior empreendedor do mundo, no sentido de iniciar um negócio próprio. Contudo, fica demonstrado que algumas das causas dessa alta taxa de empreendedorismo são pela necessidade e não pela oportunidade.

A capacidade de inovação, criatividade e experiências determinarão os conhecimentos e comportamentos podendo ser observados na conduta de um indivíduo capaz de gerar competitividade.

A noção de competência aparece, assim, associada aos verbos e expressões como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber se engajar, assumir responsabilidades, ter visão estratégica. Do lado da organização, as competências devem agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo, conforme é apresentado na figura 1.

Figura 1. Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização



Fonte: FLEURY (2002).

Na figura, observa-se que a noção de competência é tida como fator de criação de valor para o indivíduo, considerando que a personalidade humana é formada por construções identitárias, percepções, e atitudes. Para as empresas as experiências e conhecimentos formam a competência, desde que com finalidades específicas, para serem aplicados nas organizações, e o valor social é direcionado ao indivíduo e à formação de sua identidade.

Nisenbaun (2000) ressalta algumas características, diferenciando as classificações, a seguir:

Conhecimentos

- Saber
- Aprender a aprender
- Aprender continuamente
- Aumentar o conhecimento

Representa aquilo que as pessoas sabem a respeito de si mesmas e sobre o ambiente que as rodeiam. Influenciado pelo ambiente físico e social, pela estrutura e processos fisiológicos e pelas necessidades e experiências anteriores de cada ser humano (MORI, 1998).

Habilidades

- Saber fazer
- Aplicar o conhecimento
- Saber pensar e agregar valor
- Transformar o conhecimento em algo concreto

Facilidade para utilizar as capacidades, manifesta-se pelas suas ações, a partir de conhecimentos anteriores, que conforme Guilhardi (2002), o conceito de habilidade envolve a busca de satisfação pessoal, considerando efeitos no relacionamento, seu desempenho verbal e não-verbal, processos cognitivos de atenção e de processamento de informação.

Competências

- Saber fazer acontecer
- Aplicar a habilidade
- Alcançar metas e objetivos
- Transformar a habilidade em resultado

Observa-se que possuem muitas habilidades e competências em formação e que, através de seu perfil, pode ser caracterizado como o de um empreendedor, citado por (SALIM *et al.*, 2004, p.5-6):

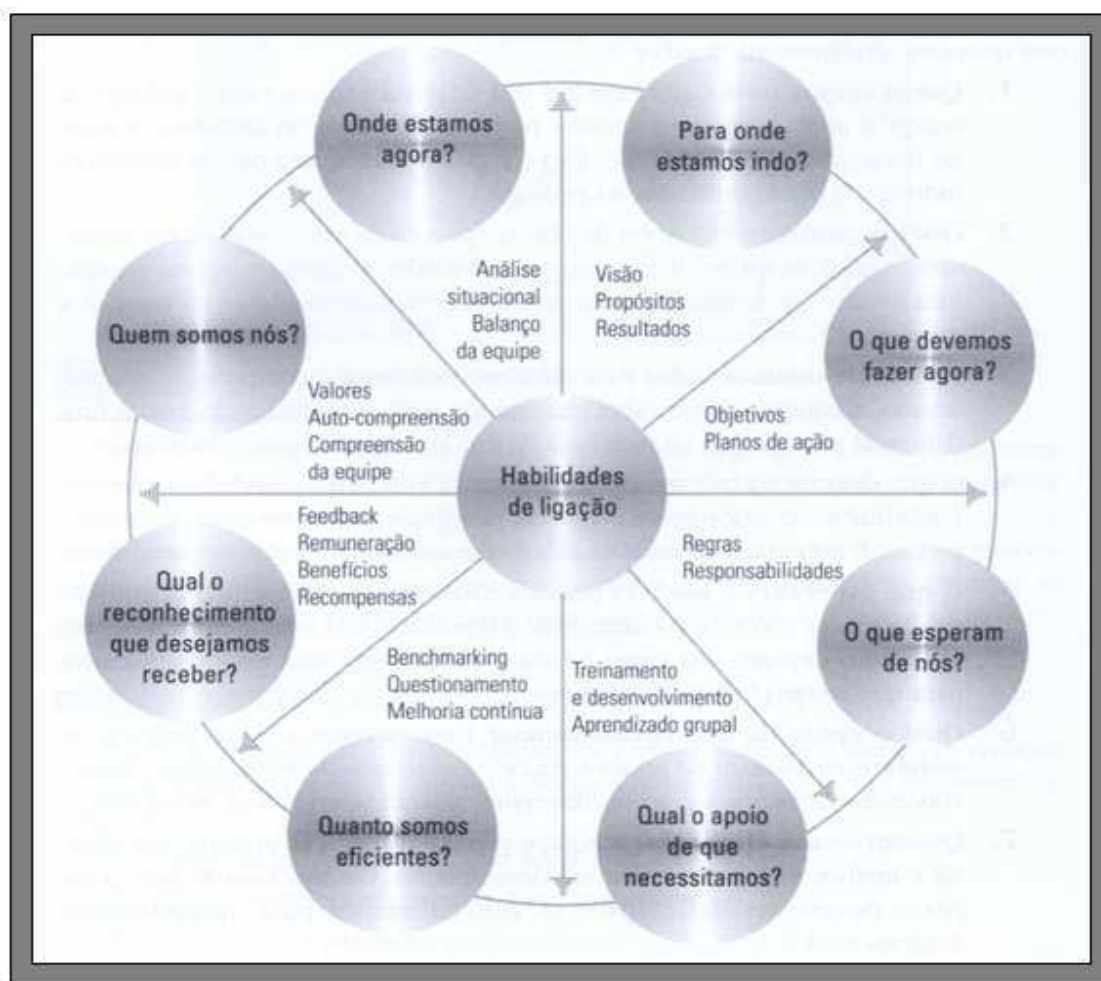
1. *Assumir riscos*
2. *Identificar oportunidades*
3. *Conhecimento*
4. *Organização*
5. *Tomar decisões*
6. *Liderança*
7. *Dinamismo*
8. *Independência*
9. *Otimismo*
10. *Tino empresarial*

Também se entende que a competência é resultante de alguns fatores, conforme Boog (2000):

- Saber fazer (conjunto de informações, conhecimento e experiências);
- Querer fazer (motivação, vontade e comprometimento)
- Poder fazer (ferramentas, equipamento e local de trabalho adequado).

Analisando o conceito de competência, verifica-se que o que falta é a visão de mercado e o pensamento extremamente racional que se espera de um profissional experiente, conforme a figura 2 (MARGERISON; MCCANN, 2000).

Figura 2. Modelo de equipe de alta competência



Fonte: MARGERISON; MCCANN (2000, p.47).

A figura associa as percepções que o profissional deve ter para tornar-se competente conforme o que as empresas exigem o que devem considerar e se atualizar. Argumenta sobre a necessidade de os estudantes saberem onde estão e onde querem chegar e assim evoluírem em conhecimento, experiências e competências.

Traçando um paralelo entre os conceitos de competências e analisando as habilidades que os estudantes do ensino técnico apresentam, é evidente a necessidade da formação diferenciada que inclua os parâmetros exigidos pelo

mercado, adequando à estrutura educacional para que acompanhe as exigências e torne-os capazes de desempenhar sua função com qualidade (DIMENSTEIN, 2000).

2.3 As habilidades individuais

A formação de competências é herdada das habilidades individuais, propiciando a aprendizagem das condições para apropriação e internalização dos conhecimentos, habilidades e atitudes. Transforma-se em experiência para que o indivíduo possa responder às organizações efetivamente (CARVALHO; LAURINDO, 2003).

Os estudantes percebem a importância de suas competências e habilidades e procuram se aprimorar por meios de novos conhecimentos e da prática, porque exigem-se sinergia e velocidade na tomada de decisões.

O conhecimento sem prática deixa os esforços sem rumo. As relações com as organizações e a experiência adquirida é o caminho para o desenvolvimento do potencial humano. O principal componente na formação da competência é sua aplicação (RUAS, 2001).

A base para a integração do aprendizado, da inovação e aperfeiçoamento pessoal, é a união de interesses e incentivos de nível estratégico, que tem a função transformadora da organização em um organismo formado pelas pessoas com capacidade de aprendizagem que responda ao ambiente em mutação (FLEURY; OLIVEIRA JR, 2001).

A gestão das habilidades individuais é inerente aos cursos técnicos que querem trabalhar com competências, pois não é suficiente apenas formar

profissionais que possuam conhecimento teórico, é relevante ensinar-lhes como aplicar e compartilhar o que sabem, promovendo a aprendizagem conjunta, e criando o pensamento sistêmico (RIBEIRO, 2004).

Garvi (1993 apud FLEURY; FLEURY, 1997) propõem o desenvolvimento de competências organizacionais, por meio de cinco etapas:

1. **Resolução sistemática de problemas:** solução de problemas. Suas idéias principais são universalmente conhecidas, diagnóstico feito com métodos científicos, uso de dados para a tomada de decisões e uso de ferramental estatístico para organizar informações e proceder a inerências.

2. **Experimentação:** procura sistemática e teste de novos conhecimentos, uso do método científico.

3. **Experiências passadas:** as organizações precisam rever seus sucessos e fracassos, avaliá-los sistematicamente e gravar as lições de forma acessível a todos os membros.

4. **Circulação de conhecimento:** o conhecimento precisa circular rápida e eficientemente por toda a organização; novas idéias têm maior impacto quando são compartilhadas coletivamente do que propriedade de uns poucos.

5. **Experiências realizadas por outros:** observação de experiências realizadas por outras organizações (o benchmarking tem sido realizado como uma estratégia importante para se repensar a própria organização).

Este modelo de desenvolvimento de competências estabelece uma linguagem própria para trabalhar as habilidades individuais e resulta na troca de informações estratégicas para o alcance dos objetivos organizacionais, criando líderes para operar em conjunto, trocando experiências, vivências e determinando a melhor conduta para que possa obter maior vantagem.

Pode envolver as questões educacionais, utilizando as habilidades e competências individuais para agregar valor, criando vantagens, um ambiente de comunicação e troca de experiências que beneficia os alunos, que adquirem experiências, e os profissionais mais experientes, promovendo uma reciclagem de suas funções.

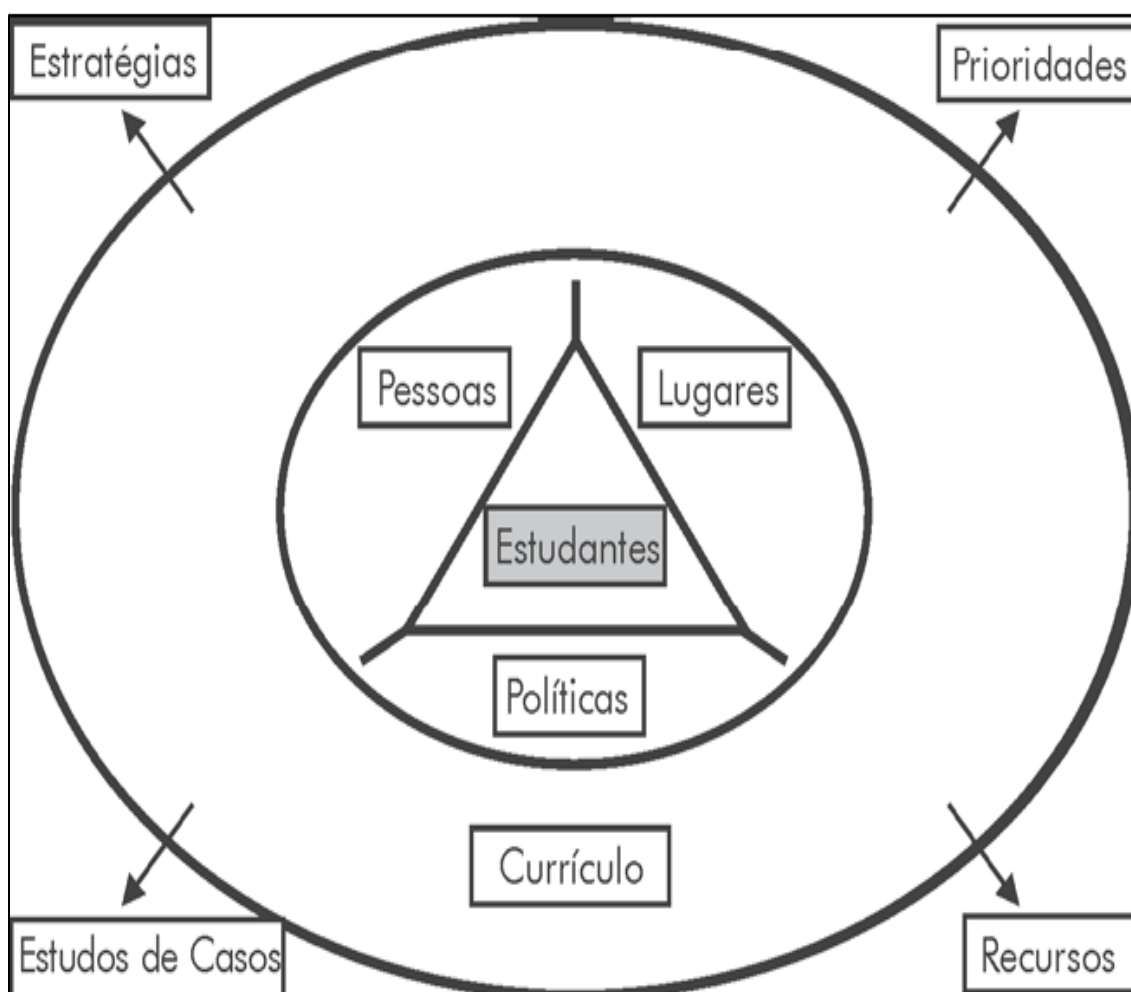
Algumas empresas internalizam a filosofia de trabalhar a competência individual como base para formação da competência organizacional, com foco no indivíduo e seu desenvolvimento. É enaltecido um pensamento conjunto, que pode nortear as decisões em busca de objetivos maiores para as organizações e também para os indivíduos.

Segundo Wood Junior; Picarelli Filho (1999), a competência aparece sempre vinculada aos verbos saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos, saber aprender, saber engajar, assumir responsabilidades e ter visão estratégica, de forma que agregue valor social para si.

A partir desse argumento, observa-se que a competência não é apenas algo que o indivíduo possui, mas sim algo que ele pode desenvolver e que deve ser utilizado em conjunto, para favorecer a aprendizagem. Por esse motivo o trabalho em equipe precisa ser conduzido na gestão por competências.

Nesse sentido, estão submetidos à cultura que aprendem, e passam a fazer parte de uma estrutura local, desenvolvida por políticas e pessoas relacionadas ao contexto sócio-econômico-cultural, conforme se verifica na figura 3.

Figura 3. Contexto dos estudantes no mercado.



Fonte: UNESCO (2000).

Observa-se que os estudantes possuem um rol de elementos que devem analisar e verificar em qual estão contidos, ou seja, seu aprimoramento passa pela formação de identidade e aptidões, mas devem levar em consideração as necessidades do ambiente onde estão inseridos.

Os estudantes precisam estabelecer suas prioridades, verificar políticas públicas, sua realidade no ambiente social, quais estratégias serão definidas para sua atuação, com isso; precisam ter pessoas que possam cooperar no seu desenvolvimento pessoal, sendo que estes, neste universo; encontram fatores os quais tem que desenvolver-se para agregar valor ao currículo profissional.

2.4 A importância do trabalho em equipe

Rydz (1986 *apud* ALENCAR, 1996) classifica cinco tipos de domínios que permeiam as organizações para as mudanças: tecnologia, demografia, valores dos trabalhadores, leis, regulamentos, e economia global.

Todas elas pressupõem o trabalho em equipe para que sejam administradas da forma efetiva para reorientar a direção dos negócios, estruturando a força de trabalho e desenvolvendo papéis para cada indivíduo, para que desenvolva uma função essencial para que possa atuar no cenário mutável e competitivo (MEDA, 1999).

Senge (1990) considera que o ser humano é dotado de capacidade de aprender, explorar e experimentar, mas que as organizações acabam por modificar essa motivação, ao controlar mais do que permitir a troca de conhecimentos e pela imposição de padrões. Quando se refere à quinta disciplina, o autor fala sobre o pensamento sistêmico, integrando teoria e prática.

Quanto aos estudantes, para que possam agregar estas duas variáveis, é necessário haver uma estrutura propícia ao seu desenvolvimento, para que possam aprender individualmente e em grupo, visando a sua atuação nas organizações, o

que é considerado pelos cursos técnicos, que estimulam percepções, processamento de informações, pensamento sistêmico e a partilha do conhecimento, que é proveniente da integração de idéias e visões relacionadas.

Segundo visão de Fleury; Fleury (1997, p.32):

À medida que o mundo se torna mais complexo e interdependente, a capacidade de pensar sistemicamente, de analisar os campos de força e seus efeitos causais, abandonando assim a lógica causal simples, em favor de modelos mentais mais complexos, torna-se um fator crítico para a aprendizagem. Esta capacidade tem que ser desenvolvida não apenas no líder, mas também por todas as pessoas que participam da organização.

Fleury; Fleury (1997) ressalta uma visão sociotécnica do trabalho, onde é preciso buscar as soluções numa concepção de sistema integrado, considerando as demandas e capacitações do sistema social como agregadas e articuladas aos requisitos do sistema técnico, considerando as metas de produção e objetivos organizacionais e individuais.

Podem se beneficiar deste modelo, à medida que desenvolvem uma interação entre o técnico e o social, cria uma mentalidade, teórica-prática, conhecendo suas potencialidades, o que as torna capazes de programar estratégias de produtividade e competitividade.

CAPÍTULO III – POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOIO AO ESTUDANTE

Além do benefício ao contratarem pessoas em formação no ensino técnico, as empresas questionam qual seria o diferencial para o ingresso no mercado de indivíduos sem experiência. O conhecimento, habilidades e atitudes, comportamento social entre outros, são essenciais para a contratação, e as empresas podem obter gratificações, incentivos fiscais, podendo também adquirir custos menores em conjunto com políticas públicas, sociais e culturais, como forma de antecipar a empregabilidade deste público.

Existem políticas de incentivos no Brasil para a contratação de população mais nova, com faixa etária entre 16 e 21 anos. São desenvolvidos programas que visam criar postos de trabalho e capacitá-los para desenvolverem alguma atividade profissional, tendo como foco o desenvolvimento de competências e habilidades profissionais para que possam contribuir com o crescimento sócio-econômico.

Estas políticas são importantes para o desenvolvimento individual, mas também para o organizacional, que tem incentivos para contratar e ainda podem obter vantagem por ser uma população que não possui vícios e parte de uma geração que têm maiores habilidades para trabalhar com as tecnologias, pois acompanham o ritmo das evoluções tecnológicas.

As políticas de contratação englobam programas e incentivos às organizações, desde que elas ofereçam um trabalho onde o estudante possa se desenvolver e não para ser explorado como mão-de-obra de menor custo. Um ponto enfático é o incentivo para que sejam empreendedores.

3.1 Políticas públicas de contratação

Com a finalidade de modificar o cenário sócio-econômico e apresentar sugestões para minimizar o problema do desemprego, são oferecidas possibilidades de ingresso no mercado para quem está iniciando a carreira; os governos dos Estados e das Prefeituras criaram programas de apoio, que incentivam organizações a oferecer a primeira experiência de trabalho. Dentre estes programas, destacam-se os que estão relacionados a seguir:

Programa Jovem Cidadão: no Estado de São Paulo, estudantes da rede pública que tenham entre 16 e 21 anos e que nunca trabalharam têm a oportunidade de participar de estágios por seis meses, com possibilidade de prorrogação por mais seis. Os estagiários recebem bolsas que vão de R\$ 130,00 (para quatro horas diárias de trabalho) a R\$ 195,00 (para seis horas), além do vale-transporte. Para se inscrever é preciso preencher o formulário do programa no Poupa tempo, nos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs), pela Internet, ou na própria escola (www.emplo.sp.gov)

Bolsa Trabalho Emprego: Oferecido pela Prefeitura de São Paulo, esse programa cadastra, seleciona e encaminha pessoas com idade entre 16 a 24 anos, com ensino superior ou médio concluído, a empresas parceiras. É preciso ser morador do município e não ter nenhuma experiência anterior. (www.portal.prefeitura.sp.gov.br).

Jovem Empreendedor: O programa foi criado em 2004 pelo Ministério do Trabalho e Emprego com o objetivo de capacitar estudantes do ensino fundamental ou médio,

na faixa etária de 16 a 24 anos, provenientes de famílias com renda per capita de até meio salário mínimo. O foco é a oferta de financiamento em bancos oficiais, tais como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco da Amazônia e Banco do Nordeste, para desenvolver atividades autônomas ou pequenos negócios, com parceria do Sebrae durante os três primeiros anos (SEBRAE, 2007).

Esses programas que incentivam o aprendizado e a qualificação são importantes na formação do indivíduo e em sua capacitação, não somente porque estimulam a trabalhar desde cedo, reduzindo a violência, mas também para que ele se interesse pelo seu próprio desenvolvimento cultural e educacional (CHAHAD, 2002). Outro ponto também contribui para o incentivo desta população, a formação das competências organizacionais a partir das competências do indivíduo, de forma sistêmica, consideradas três categorias, de acordo com Wood Jr; Picarelli Filho (1999):

Competências de negócios: relativas à relação da organização com o mercado, clientes, concorrentes, ambiente político e social;

Competências técnico-profissionais: específicas para cada tipo de operação, ocupação ou atividade;

Competências sociais: necessárias para interagir com as pessoas.

Essas competências são pertinentes às organizações, mas sua formação depende do quanto se preocupa com seus públicos, especialmente o tipo de

trabalhadores que contrata. Com os estudantes, pode adquirir dupla vantagem, ao receber um indivíduo em formação e também diminuir custos de contratação.

Muitas empresas somente se filiam aos programas de empregos e aperfeiçoamentos se obtiverem incentivos financeiros ou se forem obrigadas por lei a ter em seu quadro porcentagem específica de pessoas com alguma realidade tida como especial, seja para contratação de estudantes, idosos, deficientes, ou outros.

As empresas podem também focar a qualificação para o mercado de trabalho tanto sob a ótica social; que considera a diminuição e controle da violência, quanto pelo enfoque profissional, que estimula a formação de um profissional consolidado na empresa perante os desafios do mercado de trabalho, capaz de lidar com a evolução tecnológica e mudanças ambientais. Porém, a grande finalidade ainda é o incentivo financeiro, que representa às empresas ganhos de curto prazo (WERTHEIN, 1999).

Seja o tipo de incentivo adotado, é preciso obedecer aos direitos da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), como férias, 13º salário, vale transporte, salário mínimo, INSS e FGTS. Existe a Lei do Primeiro Emprego, que garante o incentivo de R\$ 200, 00, creditado na conta do empregador bimestralmente, sendo aberta à contratação para pessoas físicas e jurídicas, exceto para empregadores domésticos (SEBRAE, 2007).

O Brasil precisa de investimentos na área social e profissional, sendo muitos programas elaborados para qualificação que visam diminuir, ou pelo menos, contribuir para a mudança no perfil sócio-econômico, como os exemplos mencionados, entre outros (CARMO, 1992).

Na mentalidade organizacional brasileira, segundo Coutinho *et al.* (1993), muitas empresas tentam se beneficiar da contratação por incentivos oferecendo

empregos com condições nocivas, apenas para preencher cotas e porcentagens estabelecidas por lei, mas na verdade não valorizam a pessoa que está naquele cargo, nem possuem uma visão sócia responsável.

A Central Geral dos Trabalhadores (CGT) promove várias ações na direção da implantação de políticas voltadas à qualificação e aperfeiçoamento profissional, com o objetivo de preparar o trabalhador para os desafios das mudanças de mercado e até de sua estrutura sócio-econômica (CGETIP, 2004).

As empresas que possuem estudantes em seu quadro de funcionários também possuem a vantagem de aprenderem com facilidade e podem ser treinados para desenvolverem o que a empresa necessita, transformando-se em trabalhadores eficientes, com um valor agregado, que é o de representar um custo menor do que um profissional com diploma universitário, pós-graduação, entre outros cursos de extensão e aperfeiçoamento.

Nesse sentido, apresenta-se a vantagem de possuir um indivíduo com características e comportamentos pró-ativos no quadro organizacional, com interesse para aprender e desenvolver um bom trabalho, sendo dotado de qualidades que os destacam no mercado (CAMPOS, 1989).

A orientação é ampliar a qualificação, com cursos técnicos, exigências de conhecimentos, habilidades e competências profissionais.

3.2 Cursos / programas técnicos profissionalizantes

Existem várias empresas que se preocupa com a formação das gerações que irão ingressar no mercado, com a finalidade de educar com qualidade e desenvolver

a formação profissional a partir de competências e habilidades individuais. Estas organizações e instituições de ensino primam pela qualidade dos processos de aprendizado, onde as pessoas possam adquirir não somente conhecimentos, mas também como se comportar em diversos ambientes.

A missão é o desenvolvimento de oportunidades para estes poderem adquirir uma formação profissional compatível com o que às empresas esperam. A premissa é o investimento na capacitação e especialização.

Na realização dessa atividade, observam-se os cursos profissionalizantes e as iniciativas determinadas pelas parcerias em projetos, por área de interesses.

Dentre as organizações/instituições que realizam este trabalho, destacam-se o Senac, Centro Paula Souza, dentre outras. O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) criou o programa Educação para o Trabalho, um curso gratuito para indivíduos entre 14 e 18 anos, com a ênfase na capacitação para ingresso no mercado de trabalho, partindo de aulas teóricas e em seguida práticas. Com seus cursos desenvolve o estudante em aptidões de diversas áreas e mostra um papel de trabalhador direto.

Também existe o SENAI, que atua com cursos específicos da automação de produção, tais como Automobilística, Automação Industrial, Eletroeletrônica e Redes de Comunicação, que são aptidões específicas.

No caso específico do trabalhador direto, a complexificação das tarefas tradicionais, o grau de abstração das novas tarefas e, ainda, a participação adequada nas novas formas de gestão, ao invés de prescindir de maiores níveis de escolaridade, como ocorre nos processos tayloristas, pressupõem a escolaridade básica completa (no caso brasileiro, a conclusão do 2º Grau), o que corresponde à posse dos conhecimentos necessários à geração de inovações ao nível do chão-da-fábrica. Entretanto, estas não são as únicas diferenças entre os dois tipos de organização da produção, no que se refere às mudanças no processo de trabalho e seus impactos

sobre o perfil e a qualificação dos recursos humanos. Um elemento fundamental das novas formas de automação é a flexibilidade (COUTINHO et al., 1993, p.2)

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DA PESQUISA

O estudo de caso é uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é claramente evidente. (YIN, 2001, P. 32).

O objetivo dessa pesquisa é o estudo das competências que, são operações mentais que articulam e mobiliza os conhecimentos, e as habilidades que são, então, elementos constitutivos das competências, dos estudantes de curso técnico da ETEC Aristóteles Ferreira, do Centro Paula Souza, na cidade de Santos S/P.

As etapas para o desenvolvimento da pesquisa necessitaram a realização de uma análise bibliográfica sobre o assunto trabalhado, que serviu para perceber em que estado se encontra o problema, que trabalhos já foram escritos e quais eram as opiniões sobre o tema. Foram consideradas publicações, revistas, *sites*, entrevistas, pesquisas de campo, questionários entre outras fontes, objetivando identificar e analisar as competências e habilidades dos estudantes, buscando entender e aprofundar o conhecimento destes, além de identificar suas causas e correlações.

A metodologia utilizada foi o estudo de caso, por meio da realização de uma pesquisa de campo de natureza quantitativa, com resultados descritivos e explicativos, utilizando o método da lógica da amostragem do Survey.

Foi aplicada a pesquisa de campo de natureza quantitativa, utilizando a observação participante e aplicação de questionário, com questões fechadas e abertas. Primeiramente, a pesquisa adotou a observação participante, com debates em salas de aula entre docente e alunos sobre as competências formadas ao longo dos cursos, durante os anos de 2005 e 2006. A pesquisa de campo primeiramente

foi realizada com a aplicação de um questionário, pré-teste, para verificar se as questões trariam os resultados esperados. Foi preciso fazer uma correção nos questionários e posteriormente, foi aplicado um questionário (apêndice), de natureza quantitativa, com questões fechadas e abertas, durante uma semana, no final do 2º semestre de 2006.

De acordo com Babbie (1999, p.77):

Suponha o interesse de estudar atitudes de estudantes de uma universidade. Seleciona-se uma amostra de centenas de estudantes da totalidade do corpo discente. Um questionário é elaborado para obter informações (por exemplo, atitudes) relevantes ao tema investigado. Os questionários são aplicados à amostra de alunos, através de entrevistas pessoais, por telefone ou por correio. As respostas de cada estudante são codificadas de forma padronizada e registradas de forma quantitativa [...] os registros padronizados de todos os alunos são submetidos a uma análise agregada, para fornecer descrições dos estudantes da amostra e determinar correlações entre diferentes respostas. As conclusões descritivas e explicativas obtidas pela análise são, então, generalizadas para a população da qual a amostra foi selecionado, neste caso todo o corpo estudantil.

De acordo com Richardson (1999, p.189):

Geralmente, os questionários cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social. A informação obtida por meio de questionário permite observar as características de um indivíduo ou grupo. Por exemplo: sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, preferência política etc.

Considerando o número de alunos da ETEC Aristóteles Ferreira, distribuído nos cursos oferecidos, conforme tabela 1, adotou-se o método de amostragem probabilística, que justifica o número de alunos que se dispôs a responder o questionário, sendo adotado um total de 375 respondentes, representando 25% do universo.

Tabela 1. Universo de alunos do curso Técnico da ETEC Aristóteles Ferreira

CURSO	Total de alunos	Total de Respostas	Porcentagem %
• Ensino Médio / Técnico	105	70	66
• Turismo	215	60	28
• Mecânica	215	55	25
• Eletrotécnica	220	54	24
• Informática	105	43	40
• Telecomunicações	105	31	29
• Eletrônica	215	27	12
• Edificações	215	23	10
• Desenho de Construção Civil	105	12	11
TOTAL GERAL	1500	375	25

Fonte: Elaboração da autora.

Estas etapas tiveram o propósito de tornar claro quais as competências e habilidades desenvolvidas frente a este contexto, não importando somente a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar imprevistos em diversas situações.

CAPÍTULO V – CENTRO PAULA SOUZA

Conforme informações obtidas pela instituição de ensino, quanto maior é o porte das empresas, mais elevadas são as exigências para a contratação da mão-de-obra. O que se traduz na nítida preferência por trabalhadores que disponham de um nível de escolaridade formal mais elevado, habilidades comportamentais desenvolvidas e que tenham realizado cursos profissionalizantes.

O Centro Paula Souza, seleciona o acesso do jovem ao curso técnico, através de processo seletivo, para alunos que tenham concluído, no mínimo, a primeira série do Ensino Médio.

O processo seletivo é realizado através de um vestibulinho que é divulgado através de edital publicado pela Imprensa Oficial, com indicação dos requisitos, condições, sistemática do processo e número de vagas oferecidas.

5.1 Organização Curricular

O curso Técnico acha-se estruturado em três módulos seqüenciais e articulados, com 400 horas cada um, com terminalidade correspondente a qualificações profissionais que são identificadas no mercado de trabalho, totalizando 1.200 horas.

O primeiro módulo, de Auxiliar na área específica, objetiva a construção de competências e habilidades, apontadas pelo mercado de trabalho e que identificam essa qualificação profissional, embasando os módulos posteriores.

O segundo módulo responde pela formação de Auxiliar de Planejamento e Controle, amplia e aprofunda competências, atribuições específicas e responsabilidades, correspondendo também a uma atividade de trabalho identificada no mercado.

O terceiro e último módulo, completa o perfil do Técnico, através de desenvolvimento das competências apontadas como essenciais para esse profissional.

Ao concluir os três módulos, o aluno obterá o diploma de Técnico na área cursada, desde que tenha também concluído o Ensino Médio.

- Módulo I: Qualificação como auxiliar na área específica
- Módulo II: Qualificação como auxiliar de planejamento e controle
- Módulo III: Nível técnico.

O currículo é organizado de modo que garanta o desenvolvimento de competências fixadas pela Resolução do Centro Nacional de Educação - Câmara de Educação Básica (CNE/CEB) 04/99, além das específicas que são identificadas pelo Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS), principalmente, com a participação de seus docentes.

Do ponto de vista pedagógico, privilegia o aluno enquanto agente do processo da aprendizagem, trabalhando através de desenvolvimento de projetos.

Esta metodologia permite articular melhor o mercado de trabalho, a escola e a sociedade, facilitando a contextualização e favorecendo a flexibilidade proporcionada pela estrutura modular do curso ora proposto.

5.2 Prática Profissional

A Prática Profissional, atividade essencial à formação do aluno, integra o currículo da habilitação ora proposta, e acha-se inserida na carga horária total do curso.

Vinculada à teoria, será desenvolvida ao longo do curso em empresas, laboratórios, oficinas e salas especiais da unidade escolar que será trabalhada através de estudos de casos, visitas técnicas a empresas, pesquisa no mercado, participação em projetos, incluindo a sistematização dessas atividades, sob a forma de relatórios.

O tempo necessário e a forma para o desenvolvimento da prática profissional realizada na escola e nas empresas serão explicitados na proposta pedagógica da Unidade Escolar e no plano de trabalho dos docentes.

5.3 Critérios de aproveitamento - conhecimento e experiências anteriores

O aproveitamento de conhecimentos e as experiências adquiridas anteriormente pelos alunos, diretamente relacionados com o perfil profissional de conclusão da respectiva habilitação profissional, poderão ocorrer através de:

- Disciplinas de caráter profissionalizante cursadas no Ensino Médio, até o limite de 25% do total da carga horária mínima do Ensino Médio, independente de exames específicos;

- Qualificações profissionais e etapas ou módulos de nível técnico concluídos em outros cursos;
- Cursos de educação profissional de nível básico, mediante avaliação do aluno;
- Experiências adquiridas no trabalho ou por outros meios informais, mediante avaliação do aluno;
- Avaliação de competências reconhecidas em processos formais de certificação profissional.

O aproveitamento de competências anteriormente adquiridas pelo aluno, através de educação formal/informal ou do trabalho, para fins de prosseguimento de estudos, é feito mediante avaliação a ser realizada por comissão de professores, designada pela Direção da Escola, atendendo aos referenciais constantes de sua proposta pedagógica.

Quando o aproveitamento tiver como objetivo a certificação de competências para conclusão de estudos, seguir-se-ão as diretrizes a serem definidas e indicadas pelo Ministério de Educação e Cultura.

5.4 Critérios de Avaliação e Aprendizagem

A avaliação, parte integrante do processo de aprendizagem tem como objetivo o acompanhamento e a verificação de construção de competências trabalhadas pela escola.

Constitui-se num processo permanente e contínuo, utilizando-se de instrumentos diversificados de análise do desempenho do aluno nas diferentes situações de aprendizagem.

Transforma-se, assim, num fator de mediação entre o que se ensina e o que se aprende, constituindo-se em condição essencial para o aluno, de acompanhamento, análise e redirecionamento da sua aprendizagem, voltada para a aquisição das competências requeridas. Constitui-se, portanto, em um instrumento fundamental para subsidiar a recuperação regimentalmente prevista, tanto a paralela quanto a contínua.

A avaliação, ao final de cada módulo, será expressa por menções, conforme são conceituadas e operacionalmente definidas.

A frequência mínima exigida é de 75% do total das horas efetivamente trabalhadas pela escola, calculada sobre a totalidade dos componentes curriculares de cada módulo.

O Regimento Escolar contempla o instituto da Progressão Parcial, destinado aos alunos com menção insatisfatória em até três componentes curriculares, criando condições para que, concomitantemente, curse o módulo posterior, ouvido o Conselho de Classe.

A emissão final de qualquer menção e demais decisões acerca da promoção ou retenção refletirão a análise do desempenho do aluno, feita pelos docentes no decorrer do curso e nos Conselhos de Classe que avaliarão a aquisição de competências indispensáveis e previstas em cada um dos módulos cursados.

5.5 Competências chaves

Quanto a área de competências, os docentes da instituição estão habilitados a superar as expectativas dos alunos, por se tratar de profissionais selecionados através de concursos e de alto grau de conhecimento sobre o assunto, para tanto as ETEC's tem como objetivos:

- Projetar – Arquetetar, Planejar, Antecipar, Programar.
- Analisar – Raciocínio valores sensibilidade.
- Avaliar – Relacionar as referencia do projeto com a realidade e dar valor a partir de padrões.
- Pesquisar – Informar-se e investigar.

A missão é oferecer aos alunos oportunidades para construção de competências que levem a instalação de um permanente processo de busca e de desenvolvimento.

Já na Habilidade Profissional, deter a capacidade de agir prontamente, mentalmente e por intermédio dos sentidos, com o uso ou não de equipamentos, de maquinas ou de qualquer instrumento.

5.6 Procedimento Didático

A Aprendizagem ocorre quando o aluno participa ativamente do processo de reconstrução do conhecimento, aplicando seus esquemas operatórios de pensamentos aos conteúdos estudados. Por isso a aprendizagem supõe atividade mental. O procedimento do ensino deve, portanto, construir para que o aluno

mobilize seus esquemas operatórios de pensamento e participe ativamente das experiências de aprendizagem: Observando, lendo, escrevendo, experimentando, propondo hipóteses, solucionando problemas, comparando, classificando, ordenando, analisando, sintetizando, entre outros.

O procedimento didático ou ensino do professor deverá considerar:

- Adequação dos objetivos estabelecidos para o ensino e a aprendizagem;
- A natureza do conteúdo a ser ensinado e o tipo de aprendizagem a efetivar-se;
- As características dos alunos (faixa etária, interesse, expectativas);
- Laboratórios, equipamentos, tempo disponível.

Desta forma pretende-se adotar métodos e técnicas discursivas, debate dialogal, painel, estudo de campo e simpósio e ou as interativas de entrevistas, mesa redonda e fórum de dúvida. Contudo, em conjunto aplicam-se os métodos e técnicas individuais de arguição, leitura, laboratório, oficina, solução de problemas, estudo de casos, demonstração de teorias, estudo e tarefas dirigidas, pesquisas, entre outros.

5.7 Área de Conhecimento e Área Profissional

O Centro Paula Souza destaca-se também pela parceria com órgãos públicos, entidades e organizações na elaboração de projetos. Como exemplo, menciona-se um projeto realizado com o Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), que promove a instalação de estações meteorológicas em 35 escolas agrícolas. Alunos e professores utilizam essas estações para monitorar o plantio e a

colheita da produção agrícola escolar. Assim como este, a organização se empenha em oferecer capacitação e qualificação apropriadas ao mercado.

Observa-se a importância e eficácia destes cursos direcionados exclusivamente aos jovens, que agregam vantagens para eles e para as empresas, e a busca de referenciais para apreender as competências, detectar os seus conteúdos, captar sua dinâmica, os mecanismos como se articulam diante da necessidade de resolver problemas e o modo como são postas em ação em uma situação concreta, têm sido o desafio de pesquisadores, formadores e gerentes de recursos humanos das empresas.

CAPÍTULO VI - PESQUISA DE CAMPO SOBRE COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NO AMBIENTE EDUCACIONAL

Após a abordagem conceitual, este estudo contempla uma pesquisa de campo quantitativa e qualitativa, com alunos da ETEC Aristóteles Ferreira, do Centro Paula Souza, na cidade de Santos.

Foi aplicado um questionário com 10 questões (anexo) entre perguntas fechadas e abertas, de maneira a aprofundar o estudo e conhecer a realidade desta faixa etária e suas oportunidades no mercado.

A aplicação ocorreu no período de uma semana letiva, na qual a autora distribuiu os questionários e ao recuperá-los, realizou um encontro para debater os resultados com os alunos, especificamente observando o pensamento destes quanto às perguntas abertas, contribuindo para um resultado mais fidedigno e preciso.

Foi aplicado em todos os cursos, verificando a realidade de cada área profissionalizante e as vantagens oferecidas pelo ensino técnico.

Os resultados foram demonstrados por cada curso, de forma quantitativa, e a seguir, realizados a análise geral de interpretação, obtendo-se o resultado qualitativo, em relação ao conteúdo analisado, possibilitando a compreensão sobre as competências e habilidades obtidas no curso técnico. Esses resultados demonstram as necessidades frente às exigências do mercado; constatando as oportunidades que estes possuem.

6.1 Ensino médio /com técnico

Esta etapa da pesquisa procura apresentar os dados do ensino médio técnico, demonstrando suas particularidades como um público mais jovem e diferenciado por dedicarem um maior tempo aos estudos.

O ensino médio é um curso amplo, sem definição de uma área estratégica, portanto, depreende-se que o aluno não sabe ainda seu direcionamento, desenvolvendo competências que podem ser utilizadas na execução de diversas funções.

A avaliação do curso de ensino médio profissionalizante demonstra que 40% dos alunos estão trabalhando, estagiando ou realizando outras atividades, relacionadas ao curso e 60% somente estudam. A tabela 2 a seguir nos permite verificar com mais clareza esses dados:

Tabela 2. Contexto profissional do estudante do ensino médio/técnico

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	28	40
Somente estudam	42	60

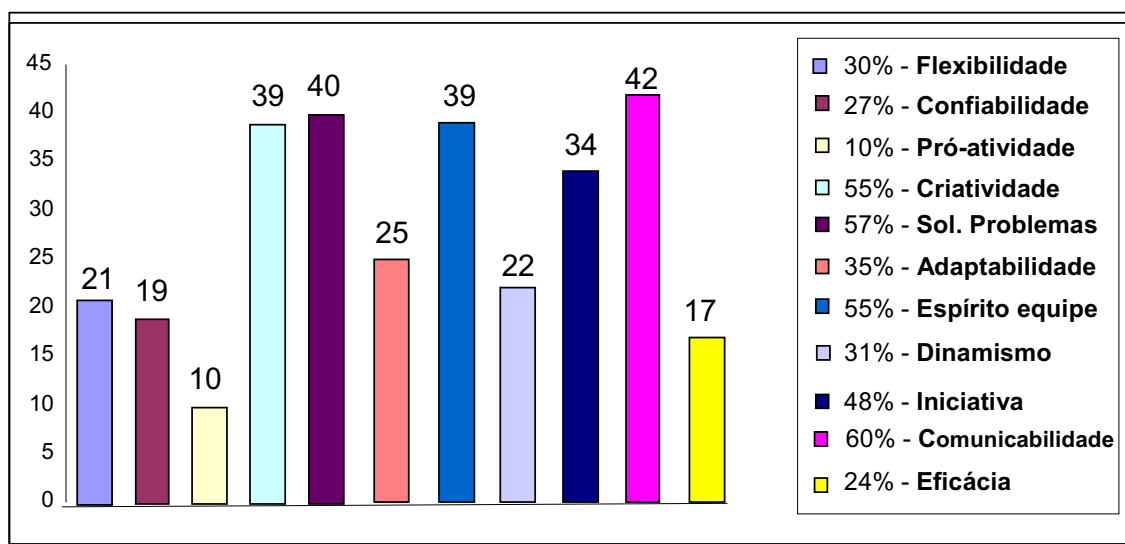
Fonte: Elaboração da autora.

Esta análise apresenta que os alunos são mais novos; portanto, optam por estudar em primeiro plano, e posteriormente desenvolver as habilidades

profissionais, observando que sua postura profissional ainda não está totalmente planejada.

Quanto às habilidades ressaltadas pelos alunos em relação ao curso, destacou-se a comunicabilidade; que é um diferencial do trabalhador, citado em 60% das respostas, sendo seguida por soluções de problemas, criatividade e espírito de equipe, com 55%. Já as outras competências e habilidades tiveram menor destaque, como podemos analisar no gráfico 1 a seguir:

Gráfico 1. Competências e habilidades adquiridas no ensino Médio/Técnico



Fonte: Elaboração da autora.

Quanto ao aspecto específico em relação às oportunidades de inclusão ou permanência no mercado, 63% responderam negativamente as oportunidades e 37% mencionaram que o curso oportunizou crescimento profissional.

Esta situação é explicada por não disporem de muito tempo, uma vez que cursam dois períodos escolares, ou também por direcionarem seu tempo para atividades sociais e recreativas. Entretanto, 74% dos alunos responderam como o

curso do ensino médio técnico no Aristóteles apresentou novas formas de lidar com problemas e soluções e de fornecer uma nova visão sobre o desenvolvimento profissional. Embora muitos não estejam trabalhando ou ainda não ingressaram na carreira escolhida, entendem que para serem profissionais de qualidade, necessitam adquirir habilidades, competências e conhecimentos, além de ter uma atitude pró-ativa frente aos problemas. 26% consideraram que ainda não apresentaram novas formas de lidar com desafios. Apresentado na tabela 3.

Tabela 3. Contribuições do Ensino Técnico

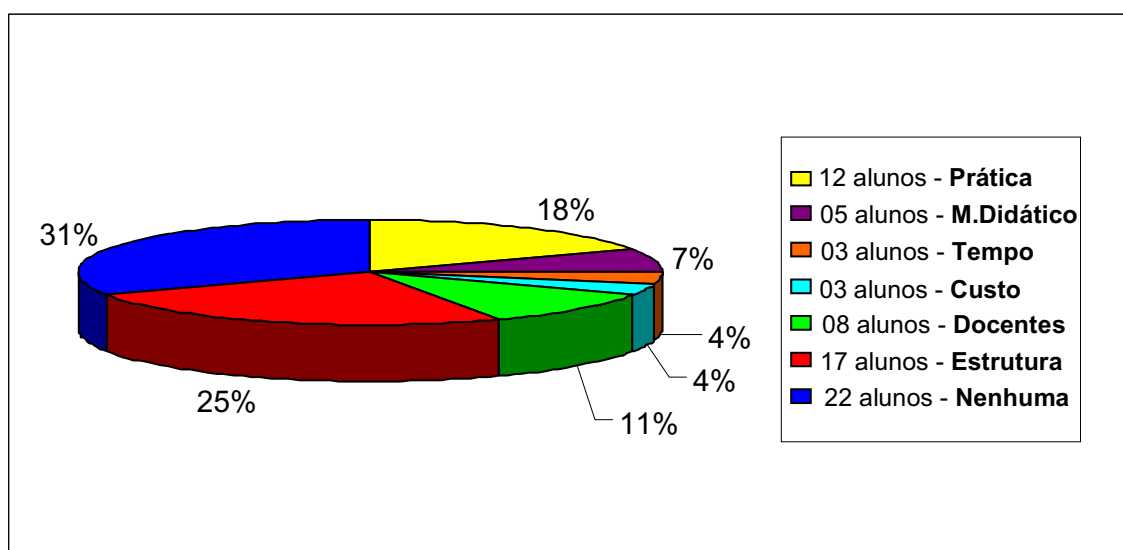
Questões	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Após seu ingresso no curso, surgiram oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho?	26	37	44	63
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional?	52	74	18	26
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional?	52	74	18	26

Fonte: Elaboração da autora.

No gráfico 2 dentro do contexto do ensino médio profissionalizante, onde a metodologia impõe aos alunos maior responsabilidade sobre sua atuação perante tarefas propostas, demonstra-se que os alunos valorizam o curso tanto no aspecto do ensino médio quanto do profissionalizante, considerando que, ao serem questionados a respeito das limitações do curso, 31% não as mencionaram. 25%

consideraram aspectos da estrutura física, em relação a tecnologias e bibliotecas, e 18% associaram a falta de aula prática, demonstrando a necessidade de desenvolverem seu lado profissional.

Gráfico 2. Limitações encontradas no curso Médio/Técnico



Fonte: Elaboração da autora.

Quanto às habilidades e conhecimentos que pretendem adquirir neste curso de ensino médio técnico, foi citado por 61% e apenas 39% em outras áreas. Como se apresenta na tabela 4.

Tabela 4. Habilidades e conhecimentos adquiridos no ensino Médio/Técnico

Respostas	QUANTIDADE DE ALUNOS	%
Habilidades relacionadas com a área	43	61
Outras habilidades	27	39

Fonte: Elaboração da autora.

Na tabela 5, porém, o fato de reconhecerem que precisam se aprimorar para o ambiente de negócios, os alunos ainda não possuem plano definido, em 39% dos respondentes, sendo que 48% pretendem trabalhar na área, mas não souberam definir, e 13% pretendem fazer curso superior.

Tabela 5. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	QUANTIDADE DE ALUNOS	%
Trabalhar na área	34	48
Prosseguir estudos na área	09	13
Não planejaram	27	39

Fonte: Elaboração da autora.

Também em relação ao tempo em que pretendem executar seu plano profissional, na tabela 6 apresentam que, 67% não planejaram ainda, 26% consideraram de 5 a 10 anos, por considerarem este período suficiente para estabelecerem em que área quer atuar e que cursos querem fazer, dentre outras metas.

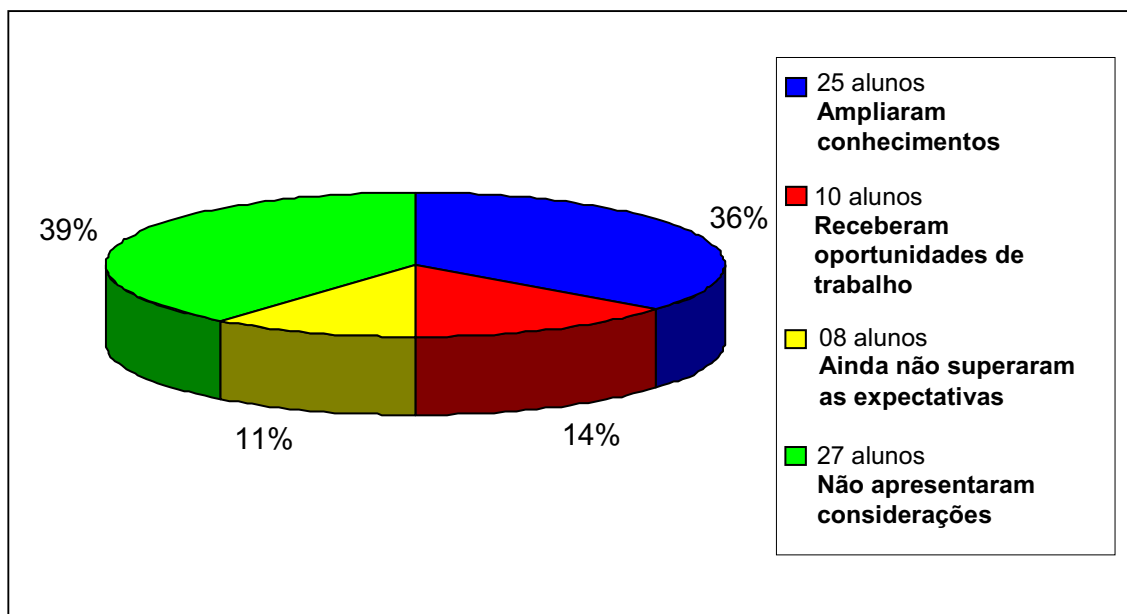
Tabela 6. Metas profissionais para os alunos do Ensino Médio/Técnico

Respostas	QUANTIDADE DE ALUNOS	%
Até 1 ano	05	07
De 5 a 10 anos	18	26
Não houve planejamento	47	67

Fonte: Elaboração da autora.

Da mesma forma, 39% dos alunos não fizeram considerações sobre seu desenvolvimento pessoal e profissional ao longo do curso, 36% ressaltaram a ampliação de seus conhecimentos, 14% sobre as chances para ingresso no mercado, sendo estes alunos que estão trabalhando ou estagiando. 11% consideraram que não foram superadas as expectativas, contudo não explicaram o motivo e o que esperam do ensino médio profissionalizante, conforme o gráfico 3.

Gráfico 3. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso Médio/Técnico



Fonte: Elaboração da autora.

Os dados obtidos nesta área técnica apresentam que por se tratar de um público mais jovem que ainda estão na fase do ensino médio em conjunto com o técnico, tem sua visão voltada a fatores de desenvolvimento pessoal, utilizando suas competências para trabalhos gerais, sem o foco no desenvolvimento profissional.

6.2 Turismo

O aluno que cursa o ensino profissionalizante em turismo já possui certo valor agregado como profissional apto a desenvolver a atividade, em alguns segmentos, tais como guias, práticas de recreação, dentre outras.

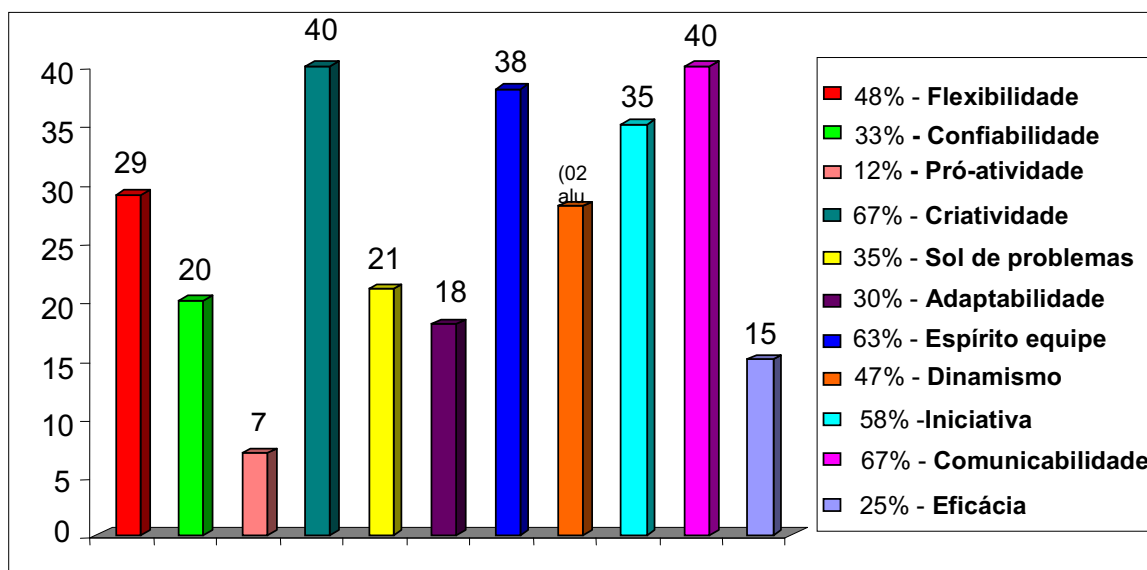
Existe uma situação peculiar na área; eles participam ativamente de estágios simulados durante o curso, promovendo eventos e utilizando oportunidades que surgem neste percurso. Observa-se na tabela 7 que os alunos estão direcionados à área, uma vez que 68% estão estagiando, trabalhando ou realizando outras atividades e 32% somente estudam.

Tabela 7. Contexto profissional do estudante

Respostas	QUANTIDADE DE ALUNOS	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	41	68
Somente estudam	19	32

Fonte: Elaboração da autora.

Dentre as habilidades ressaltadas que estão sendo adquiridos ao longo do curso, no gráfico 4, os alunos consideraram a criatividade e a comunicabilidade 67%, espírito de equipe 63% e a iniciativa 58% como as habilidades e competências que fazem diferença para seu ingresso e permanência no mercado de trabalho. Apesar de serem habilidades gerais, os alunos consideram que são essenciais à sua área, uma vez que o turismo trabalha amplamente com pessoas, necessitando de desenvolvimento individual e da equipe para gerar um resultado satisfatório.

Gráfico 4. Competências e habilidades adquiridas no curso de Turismo

Fonte: Elaboração da autora.

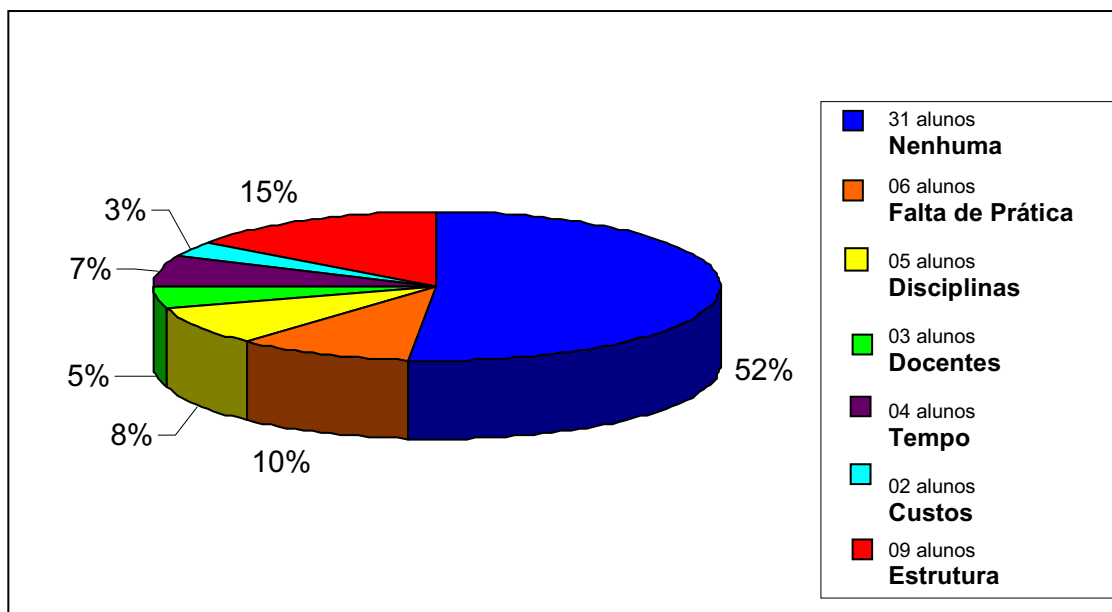
Os alunos demonstraram que após o ingresso no curso em 42% dos casos surgiram oportunidades no ambiente de negócios, e em contrapartida 58% consideraram não. No entanto esse fato se modifica, quando 78% ressaltaram que o ensino técnico contribui para seu aperfeiçoamento profissional, ao apresentar novas formas de lidar com problemas e soluções, outro aspecto revelado pela pesquisa é que muito alunos possuíam uma visão diferente do mercado de trabalho, que foi modificada pelo curso de Turismo em 87% dos alunos respondentes apresentados na tabela 8.

Tabela 8. Contribuições do curso de Turismo

Questões	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Após seu ingresso no curso, surgiram oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho?	25	42	35	58
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional?	47	78	13	22
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional?	52	87	08	13

Fonte: Elaboração da autora.

As valorizações do curso ficaram evidentes nas respostas; num âmbito geral, mas também ao serem questionados quanto às limitações do curso conforme gráfico 5, quando 52% consideraram que não há limitações e apenas 15% ressaltam a falta de estrutura apropriada.

Gráfico 5. Limitações encontradas no curso de Turismo

Fonte: Elaboração da autora.

No que se refere à questão sobre quais habilidades são necessárias para o seu desempenho profissional, na tabela 9, um total de 41% ressaltaram as que estão adquirindo no curso, 27% consideraram outras habilidades, tais como lidar com o público, criatividade e comunicabilidade, e 32% não souberam identificar quais pretendem adquirir.

Tabela 9. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Turismo

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com o turismo	25	41
Habilidades em outras áreas	16	27
Não comentaram	19	32

Fonte: Elaboração da autora.

Quando questionados a respeito do que desejam fazer, a questão é reforçada na tabela 10; onde 36% desejam trabalhar na área, 23% fazer curso superior de turismo, e 30% não sabem; modificando apenas essa porcentagem em relação aos que querem seguir outra carreira, com 8% e 3% fazer estágio.

Tabela 10. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	21	36
Fazer outros cursos na área	14	23
Fazer estágio	02	03
Seguir outra carreira	05	08
Não planejaram	18	30

Fonte: Elaboração da autora.

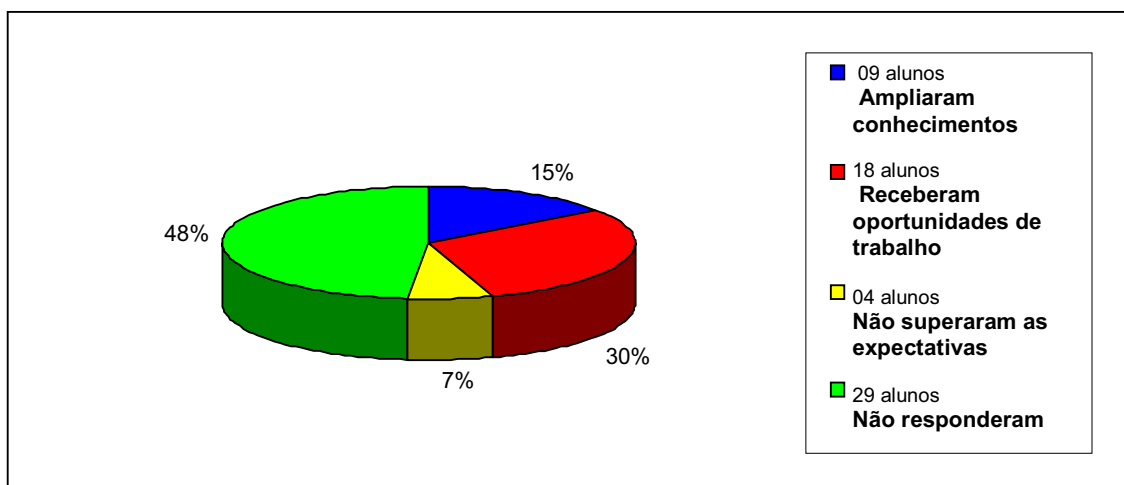
Sobre em quanto tempo desejam realizar seu plano de ação, conforme tabela 11, somente 10% consideraram até (1) ano, mostrando que planejam atuar na área ainda cursando o ensino técnico, 13% consideraram de (2 a 4) anos, ao se formarem no ensino técnico e estarem mais direcionados, no curso universitário ou com experiência na área. 8% já especificaram após o término dos cursos, considerando que neste período estará desenvolvendo habilidades e competências para estar apto e mais qualificado para o desempenho profissional. Entretanto, 69% citaram que gostariam que fosse imediatamente, portanto, no mesmo período do curso, conciliando os estudos e o trabalho.

Tabela 11. Metas profissionais para os alunos do curso de Turismo

Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	06	10
De 2 a 4 anos	08	13
De 5 a 10 anos	05	08
Imediatamente	41	69

Fonte: Elaboração da autora.

Por fim, no gráfico 6, em relação às considerações sobre o desenvolvimento profissional ao longo do curso, 48% não fizeram considerações, 30% ressaltaram que oferece boas chances no mercado; com ingresso em alguma empresa relacionada à área e 15% comenta que ampliou os conhecimentos, mas que ainda é necessário adquirir maiores habilidades e competências, além de aprofundar o conhecimento com cursos superiores.

Gráfico 6. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Turismo

Fonte: Elaboração da autora.

A pesquisa sobre o curso de turismo permitiu observar que os alunos desenvolvem competências que são úteis já como profissionais, não apenas um ensino introdutório que necessita de especialização maior, mas como um profissional apto e competente para desenvolver diversas funções.

6.3 Mecânica

O curso de mecânica apesar de ser uma área específica, apresenta que os alunos podem utilizar no dia a dia as funções práticas em seu contexto. Sendo assim, o aluno torna-se apto a executar algumas atividades, pois adquiriu competências para tanto, mas sempre sugerindo uma maior especialização.

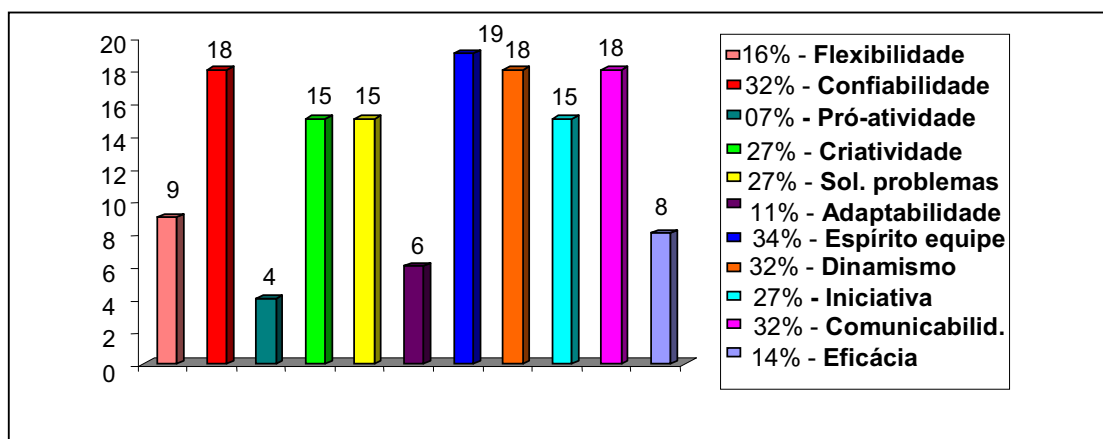
Na tabela 12, observa-se que adquirem experiência, uma vez que 78% estão estagiando, trabalhando ou participam de outras atividades, e 22% somente estudam.

Tabela 12. Contexto profissional do estudante

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	43	78
Somente estudam	12	22

Fonte: Elaboração da autora.

Dentre as habilidades ressaltadas, no gráfico 7 apresenta-se as adquiridas no curso com 34% dos alunos que consideraram o espírito de equipe como a habilidade mais importante para seu desenvolvimento profissional, sendo considerado também a comunicabilidade, dinamismo e confiabilidade por 32%, habilidades específicas no âmbito da área de mecânica.

Gráfico 7. Competências e habilidades adquiridas no curso de Mecânica

Fonte: Elaboração da autora

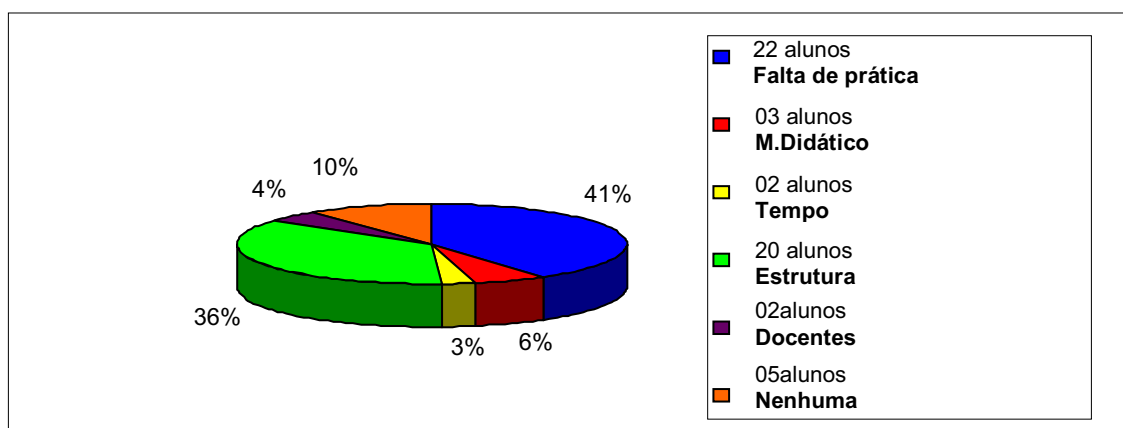
Já em relação às habilidades que esperam adquirir com o curso para sua inclusão ou permanência no mercado, na tabela 13, os estudantes responderam que 75% são positivos quanto a esta questão, relacionando essa valorização profissional como uma contribuição do curso. Já no ambiente do trabalho, 88% consideraram que aprenderam novas formas de lidar com problemas e soluções, sendo que para 91% estão ampliando sua visão de mercado, sendo modificada pela habilitação de mecânica.

Tabela 13. Contribuições do curso de Mecânica

Perguntas	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Após seu ingresso no curso, surgiram oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho?	41	75	14	25
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional?	48	88	07	12
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional?	50	91	05	09

Fonte: Elaboração da autora.

A valorização do curso de mecânica é avaliada na questão a respeito das limitações do curso, conforme gráfico 8, onde 41% consideram a falta de aula prática como sendo a maior, seguida pela falta de estrutura física 36% sendo que, apenas 10% não colocaram limitações, sugerindo que estão satisfeitos com a proposta do ensino.

Gráfico 8. Limitações encontradas no curso de Mecânica

Fonte: Elaboração da autora.

Ao direcionar a avaliação da trajetória profissional, observa-se na tabela 14 que 74% querem trabalhar na área, sendo que 23% desejam prosseguir os estudos em algum curso superior relacionada à área e apenas 3% não apresentaram comentários.

Tabela 14. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Mecânica

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com a área	41	74
Outras habilidades	13	23
Não comentaram	02	3%

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto ao plano de ação profissional apresentado na tabela 15, um total de 30% pretende trabalhar em empresas relacionadas à mecânica, 22% desejam trabalhar em outra área, enfatizando que o curso profissionalizante, não é suficiente

para direcionar o processo de decisão profissional, já 24% pretende continuar estudando na mesma área e 12% ainda não sabem.

Tabela 15. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	16	30
Fazer cursos na área	13	24
Fazer estágio	03	05
Seguir outra carreira	12	22
Prosseguir em outros cursos	04	07
Não planejaram	07	12

Fonte: Elaboração da autora.

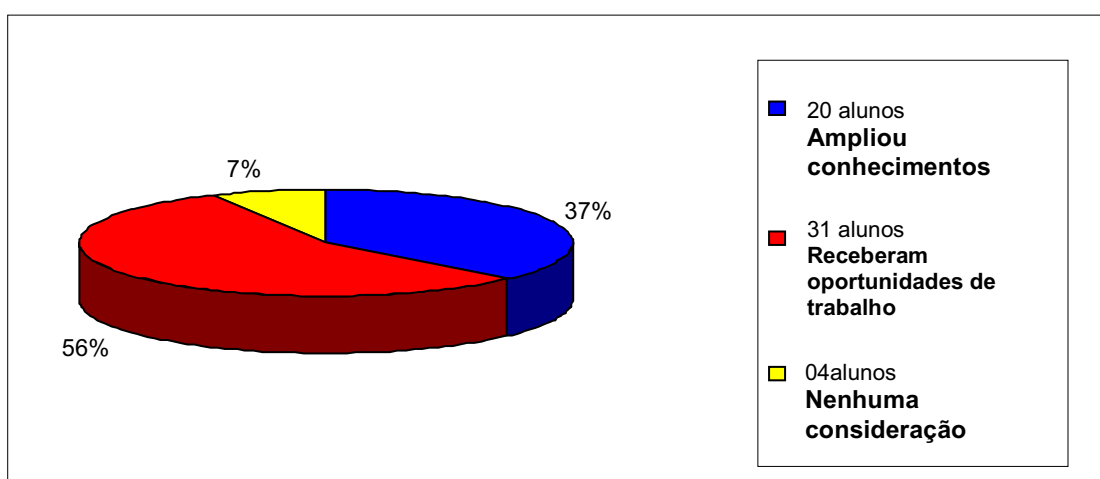
Ao serem questionados, como apresenta a tabela 16, sobre em quanto tempo desejam realizar seu plano de ação, 45% responderam que imediatamente, 33% consideraram até (1) ano, planejando ingressar especificamente na área, ainda cursando o ensino técnico e partindo do estágio. 11% consideraram de (2 a 4) anos, ao se formarem em mecânica e somente após começarem a trabalhar e 11% ao concluírem, qualificando-se em relação às habilidades e competências específicas.

Tabela 16. Metas profissionais para os alunos do curso de Mecânica

Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	18	33
De 2 a 4 anos	06	11
De 5 a 10 anos	06	11
Imediatamente	25	45

Fonte: Elaboração da autora.

Houve considerações positivas apresentadas no gráfico 9, sobre o desenvolvimento profissional ao longo do curso com 37% dos estudantes. Também responderam que o ensino de mecânica oferece boas chances no mercado, com ingresso em empresas direcionadas à área em 56% dos respondentes, enfatizando a ampliação de conhecimentos específicos, e apenas 7% não fizeram comentários.

Gráfico 9. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Mecânica

Fonte: Elaboração da autora.

Apesar de destacarem a falta de aula prática, constatou-se através da pesquisa que a maioria já trabalha ou está estagiando, portanto, evidenciando que estão aptos no mercado já executando atividades autônomas e principalmente ingressos em empresas da região metropolitana.

6.4 Eletrotécnica

Assim como o curso de mecânica, eletrotécnica é uma área que possibilita a atividade autônoma, na qual as competências transmitidas no curso técnico oportunizam uma renda complementar, utilizando esta profissão.

Observa-se, portanto na tabela 17, quanto ao curso de Eletrotécnica, que este tem sido avaliado como uma área com grandes oportunidades, permitindo na visão de seus alunos, que ressaltam por estarem trabalhando, estagiando ou exercendo outras atividades em (83%) e que apenas (17%) somente estudam.

Tabela 17. Contexto profissional do estudante

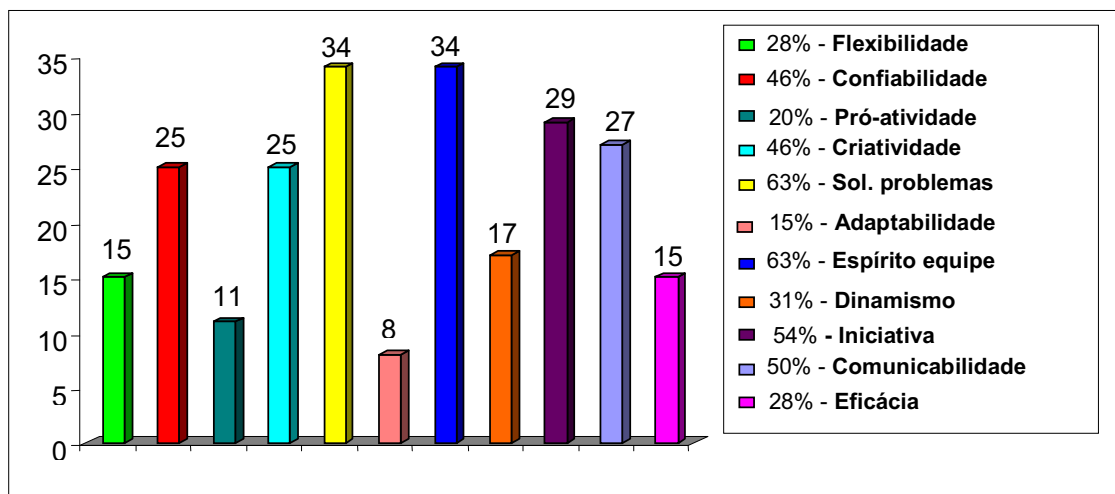
Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	45	83
Somente estudam	09	17

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto às habilidades consideradas, as mais ressaltadas como apresenta o gráfico 10, são espírito de equipe com 63, seguida de solução de problemas e ainda

considerando a iniciativa por 54% dos respondentes, assim como a comunicabilidade, considerada por 50% dos alunos.

Gráfico 10. Competências e habilidades adquiridas no curso de Eletrotécnica



Fonte: Elaboração da autora.

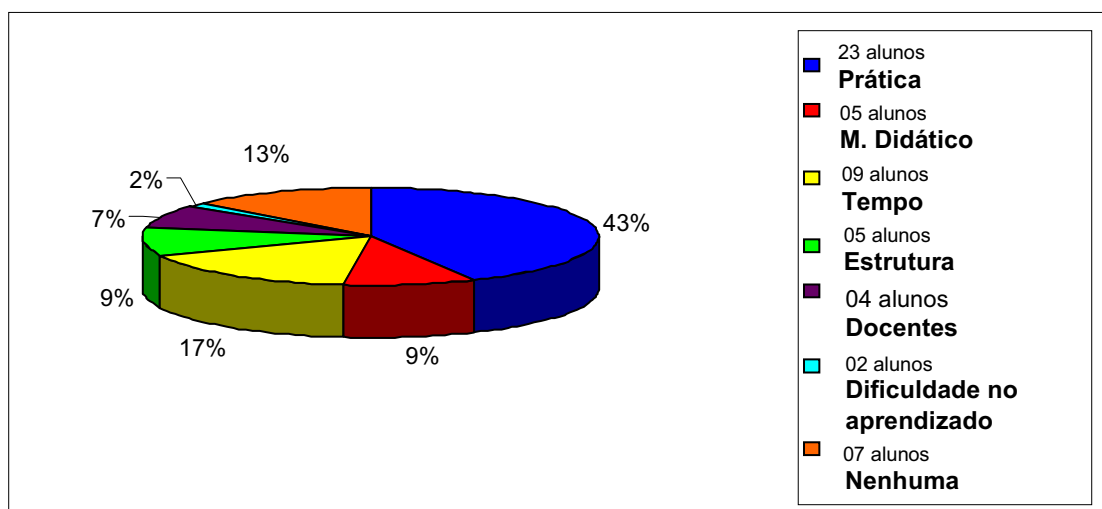
Já nas oportunidades apresentadas na tabela 18, que surgiram pelo ingresso no curso, 65% consideram que estas estão ocorrendo devido à qualidade do ensino de Eletrotécnica. Também foi constatado que relacionam seu aperfeiçoamento e o aprendizado a novas formas de lidar com processos decisórios no ambiente de trabalho em 96% das respostas, o que favorece a criação de visões diferenciadas sobre o mercado de trabalho, considerada por 83% dos alunos.

Tabela 18. Contribuições do curso de Eletrotécnica

Questões	SIM		NÃO	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Após seu ingresso no curso, surgiram oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho?	35	65	19	35
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional?	52	96	02	04
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional?	45	83	09	17

Fonte: Elaboração da autora.

Os alunos de Eletrotécnica apresentam no gráfico 11, as considerações sobre as limitações do curso que são pela falta de aulas práticas com 43% das respostas. Já o tempo é considerado insuficiente para o aprendizado em 17% dos alunos, o conteúdo didático também é relacionado como uma limitação em 09% das respostas, seguido pela falta de estrutura física também por 9% dos alunos. Já 13% não apresentaram limitação.

Gráfico 11. Limitações encontradas no curso de Eletrotécnica

Fonte: Elaboração da autora.

Nas habilidades e conhecimentos, 88% consideram-se satisfeitos em relação à possibilidade de ingressar na carreira e aprimorar-se cada vez mais e 12% citaram em outras habilidades.

Tabela 19. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Eletrotécnica

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com a área	48	88
Outras habilidades	06	12

Fonte: Elaboração da autora.

O desenvolvimento da carreira profissional foi feito em perguntas mais específicas, analisando o plano de ação quanto ao aspecto trabalho, onde 35% almejam trabalhar na área e 33% desejam apenas continuar os estudos. Já 15%

confirmaram que querem fazer curso superior relacionado ao que aprendem no ensino técnico, e apenas 2% desejam seguir outra carreira.

Tabela 20. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	19	35
Fazer curso superior na área	08	15
Seguir outra carreira	01	02
Continuar estudando	18	33
Não planejaram	08	15

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto ao tempo em que pretendem concretizar seu plano de ação profissional, 22% dos alunos responderam em até (1) ano, por quererem trabalhar e/ou estagiar no decorrer do curso, contudo, 42% ressaltaram de (2 a 4) anos, por estagiar ao longo do curso universitário. Já 7% preferem ingressar no mercado após o término do curso, considerando que um período de (5 a 10) anos, e 29% ainda não sabem, esperando surgir oportunidade para estabelecer suas metas profissionais.

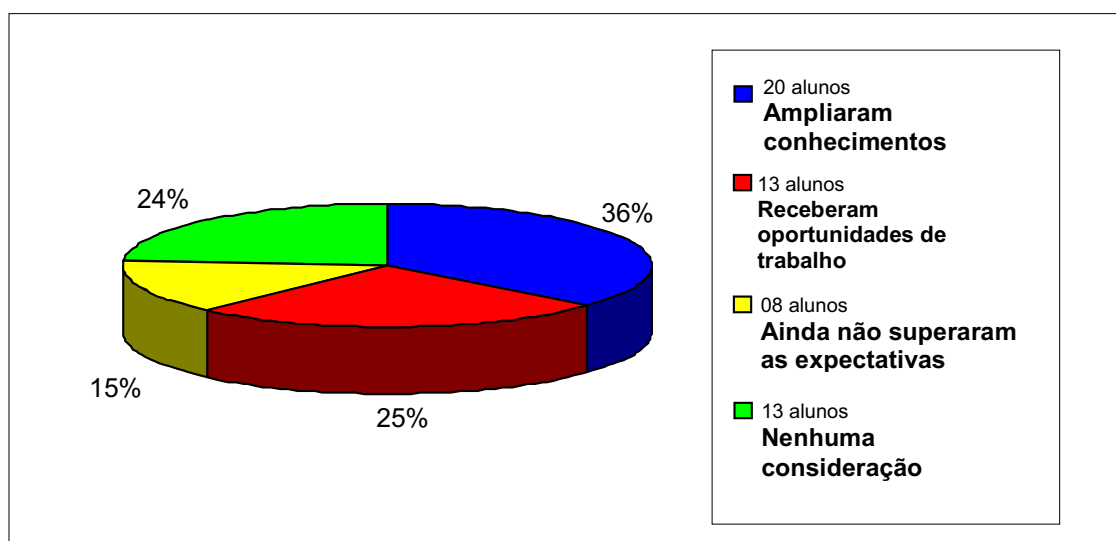
Tabela 21. Metas profissionais para os alunos do curso de Eletrotécnica

Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	12	22
De 2 a 4 anos	23	42
De 5 a 10 anos	04	07
Não planejaram	15	29

Fonte: Elaboração da autora.

Sobre as considerações do curso, 24% dos alunos não fizeram observações, 25% enfatizaram que o curso ofereceu boas chances de crescimento profissional, com ingresso em empresas relacionadas à área e 36% que ampliaram os conhecimentos com o curso, mas ainda desejam se aprimorar e adquirir habilidades e competências. Somente 15% argumentaram que o curso não superou suas expectativas.

Gráfico 12. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Eletrotécnica



Fonte: Elaboração da autora.

Justificam-se as conclusões desta área apresentando que uma grande maioria já está trabalhando e obtendo competências e habilidades difundidas ao longo do curso, oportunizando a prática. O resultado positivo do curso aparece de uma forma singular em seus conhecimentos.

6.5 Informática

É um curso em projeção atualmente, muitas vezes procurado como suporte para o aluno utilizar o computador como uma ferramenta de trabalho. Sendo assim, entende-se que este adquire competências que os tornam capazes de atuar na área.

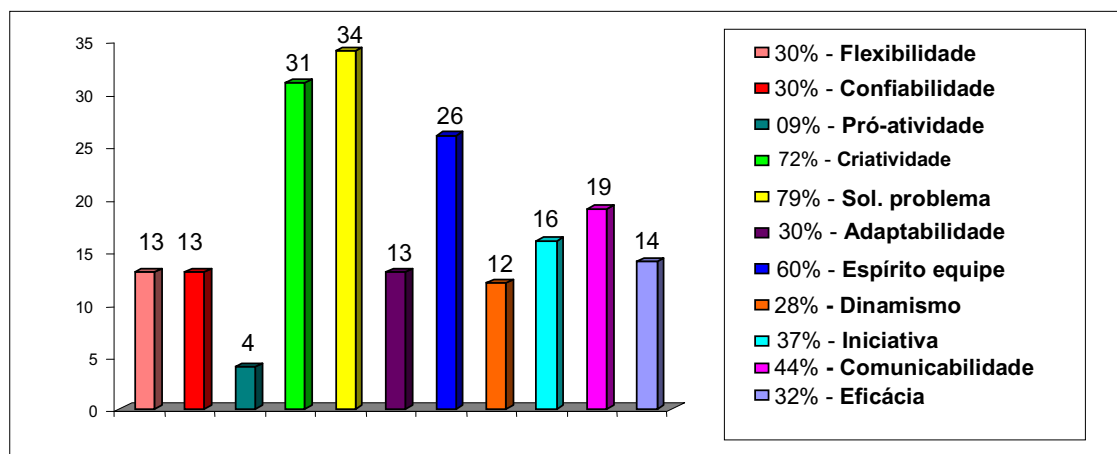
Constatou-se conforme tabela 22, que 47% estão trabalhando, estagiando na área ou desenvolvendo outras atividades extracurriculares e 53% somente estudam.

Tabela 22. Contexto profissional do estudante

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	20	47
Somente estudam	23	53

Fonte: Elaboração da autora.

Analisando as habilidades que os alunos fizeram considerações, observa-se que as mais destacadas são solução de problemas, com 79%, seguida da criatividade 72%, e o espírito de equipe por 60% dos alunos como apresenta o gráfico 13:

Gráfico 13. Competências e habilidades adquiridas no curso de Informática

Fonte: Elaboração da autora.

Em relação às oportunidades obtidas no meio profissional, na tabela 23 a seguir, apresenta que 65% dos alunos responderam positivamente. Confirmando os

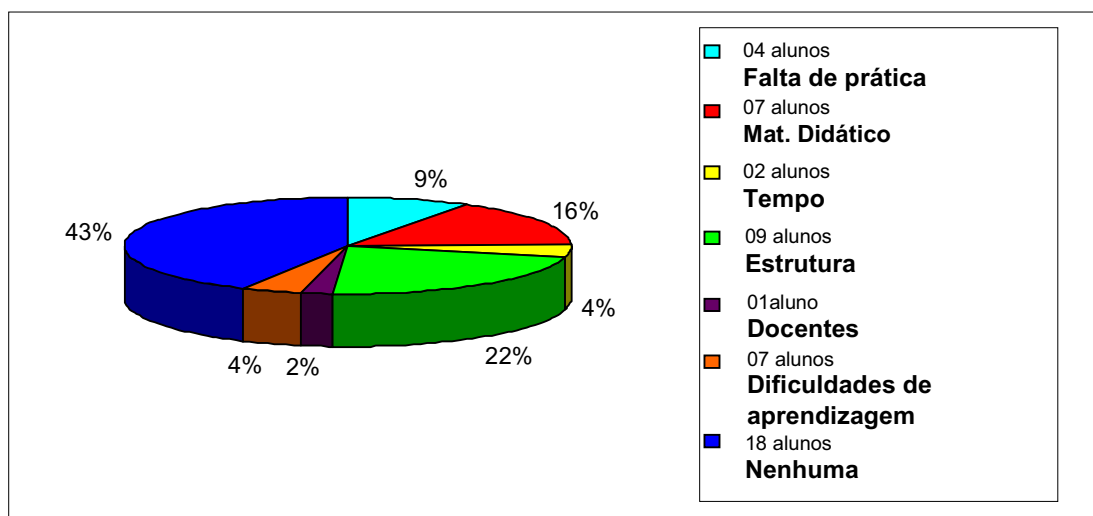
benefícios obtidos pelo curso, 81% ressaltam que o ensino técnico favorece seu aperfeiçoamento profissional, à medida que apresenta novas formas de lidar com problemas e soluções. Nesse aspecto, 91% dos alunos também confirmam que o curso contribui para modificar a visão que possuíam do contexto profissional.

Tabela 23. Contribuições do curso de Informática

Perguntas	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho	15	35	28	65
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional	35	81	08	19
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional	39	91	04	9

Fonte: Elaboração da autora.

A posição dos alunos discriminados no gráfico 14, quanto ao curso, justificam um meio eficaz para que possam adquirir e aprimorar habilidades e competências, sendo assim, 43% cita que não há limitações no curso. Todavia, 22% consideram a falta de estrutura física, mencionando também limitações quanto ao conteúdo por 16% das respostas.

Gráfico 14. Limitações encontradas no curso de Informática

Fonte: Elaboração da autora.

Já quanto a carreira e perspectivas do aluno na tabela 24 é observada em perguntas específicas, identificando as habilidades que pretende adquirir somando 78% na sua área.

Tabela 24. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Informática

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com a área	33	78
Outras habilidades	01	02
Não apresentaram	09	20

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto ao plano de ação profissional, 69% ainda não planejaram e apenas 13% desejam trabalhar na área. Um percentual de 14% almejam trabalhar em outra

área, e apenas 02% querem prosseguir os estudos na mesma área. Tal resultado evidencia a falta de visão acerca da própria carreira, demonstrado na tabela 25 a seguir.

Tabela 25. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	05	13
Fazer curso superior na área	06	14
Fazer curso superior em outra área	02	04
Não apresentaram	30	69

Fonte: Elaboração da autora.

Na tabela 26 apresenta-se sobre o tempo em que pretendem realizar o plano de ação para sua carreira em que 57% não sabem e não associaram nem ao término do curso ou a outro fator, Já 25% comentam que seria em até 01 ano, considerando que planejam trabalhar e estagiar na área ainda cursando a habilitação escolhida, argumentando que é mais fácil adquirir experiência nesse período. Um público de 7% consideraram de (2 a 4) anos, período que concluirão o ensino técnico e se desenvolverão no curso universitário. Em um total de 11% que seria após o término do curso universitário, considerando um período de (5 a 10) anos, para adquirir e aperfeiçoar suas habilidades.

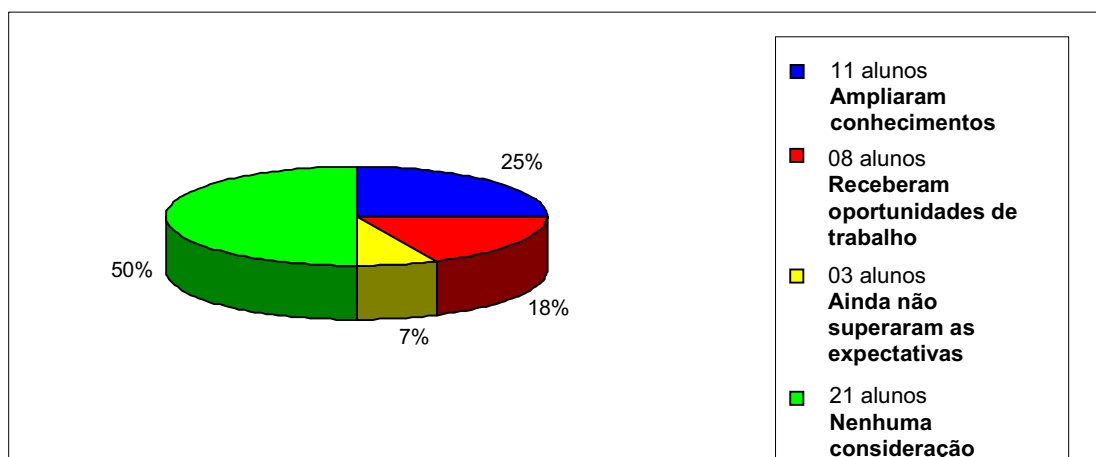
Tabela 26. Metas profissionais para os alunos do curso de Informática

Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	11	25
De 2 a 4 anos	03	07
De 5 a 10 anos	05	11
Não sabe	24	57

Fonte: Elaboração da autora.

Em um total de 50% dos alunos apresentados no gráfico 15, não houve manifestação sobre seu desenvolvimento na área, 18% consideraram que o curso ofereceu boas oportunidades profissionais, com ingresso em alguma grande e conhecida empresa relacionada e 25% consideraram que ampliaram os conhecimentos com o curso, mas ainda desejam se aprimorar e adquirir habilidades e competências. Somente 7% ainda não tiveram suas expectativas superadas, relacionando a falta de aula prática no curso técnico.

Gráfico 15. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Informática



Fonte: Elaboração da autora.

Por ser uma área técnica que exige conhecimento de inúmeras tecnologias, e a utilização em diversas áreas, a informática é de vital importância mesmo enquanto ensino profissionalizante, pois oferece uma base de conhecimento para que o aluno continue se aprimorando, representando um diferencial competitivo, em relação às outras competências.

6.6 Telecomunicações

Este módulo profissional é uma área em destaque com grande demanda, sendo que a formação técnica capacita e direciona as competências nos alunos para que possam atuar desde seu ingresso no curso.

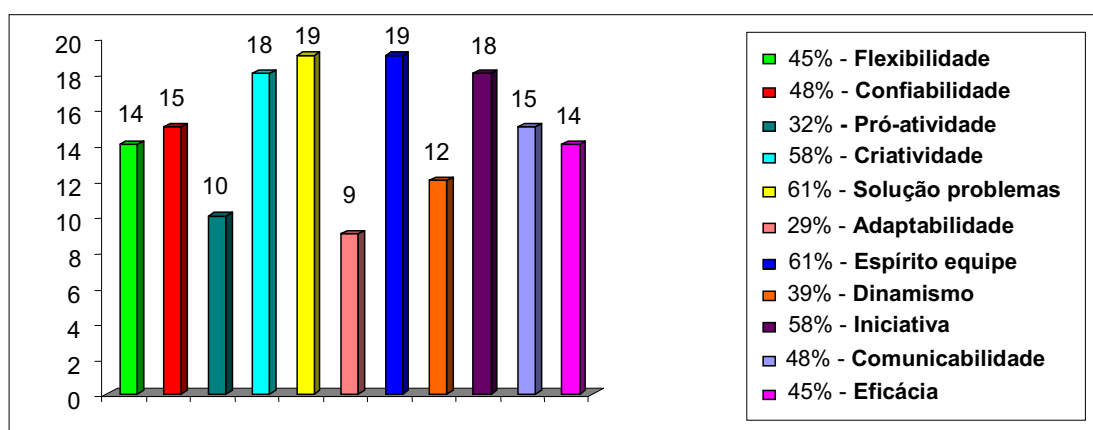
A análise do curso de Telecomunicações conforme tabela 27, mostra que 64% dos estudantes dedicam-se apenas ao curso e 36% estão estagiando, trabalhando ou mantêm-se ativos em outras atividades.

Tabela 27. Contexto profissional do estudante

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	15	36
Somente estudam	28	64

Fonte: Elaboração da autora.

No gráfico 16 dentre as habilidades adquiridas no curso ressaltadas; os alunos consideram solução de problemas e espírito de equipe como as mais importantes para a área de telecomunicações em 61%, mas também enfatizaram a iniciativa e criatividade 58%, como as habilidades e competências necessárias para seu sucesso profissional. Reconhecem que, nesta habilitação, tais características são inerentes à sua competitividade, sugerindo que estas são indispensáveis ao desenvolvimento individual podendo garantir um resultado produtivo para seu perfil.

Gráfico 16. Competências e habilidades adquiridas no curso de Telecomunicações

Fonte: Elaboração da autora.

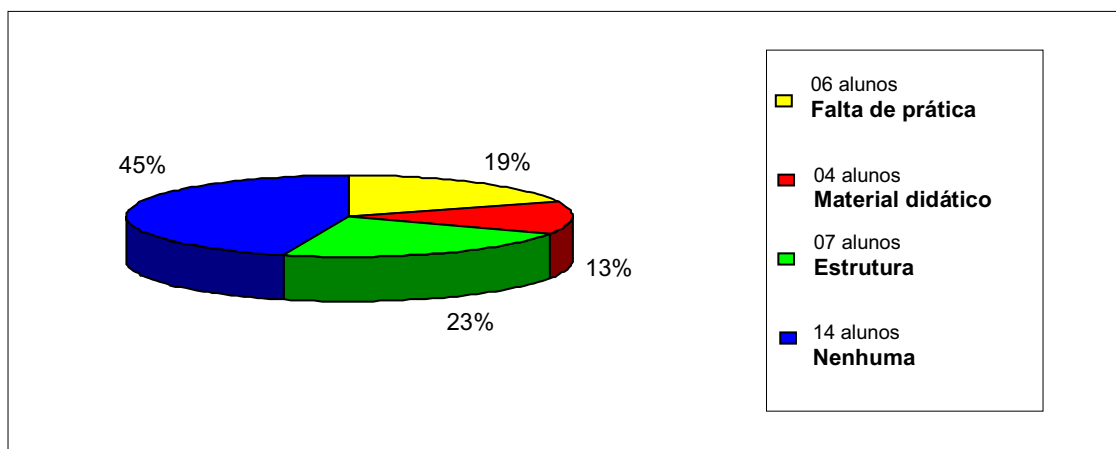
Quando questionados na tabela 28, apresenta-se que 71% dos alunos ainda não tiveram oportunidades profissionais, sendo uma parte considerável da amostra. Em contrapartida, 87% dos alunos responderam que o ensino técnico contribui para seu aperfeiçoamento profissional com novas perspectivas para lidar com problemas e soluções. 90% também argumentaram que possuíam uma visão diferente de sua postura profissional, sendo esta modificada pelo curso técnico.

Tabela 28. Contribuições do curso de Telecomunicações

Perguntas	Sim		Não	
	Nº. de Alunos	%	Nº. de alunos	%
Oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho	09	29	22	71
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional	27	87	04	13
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional	28	90	03	10

Fonte: Elaboração da autora.

A importância do curso de telecomunicações é ressaltada nas respostas do gráfico 17, num contexto geral, mas quando questionados sobre as limitações do curso, 45% consideram que não há limitações, somente mencionam a estrutura física em 23% das respostas, a falta de aula prática por 19% e o conteúdo por 13% dos alunos.

Gráfico 17. Limitações encontradas no curso de Telecomunicações

Fonte: Elaboração da autora.

Em relação às habilidades que esperam adquirir com o curso, na tabela 29 apresenta-se que 81% consideraram essenciais às habilidades relacionadas com a telecomunicação.

Tabela 29. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Telecomunicações

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com a área	25	81
Outras habilidades gerais	06	19

Fonte: Elaboração da autora.

De forma mais específica, na tabela 30, quando questionados a respeito de sua trajetória profissional, 46% desejam trabalhar na área, 13% fazer curso superior de engenharia de telecomunicações e 26% ainda não possuem um plano de carreira

estabelecido, contudo, os resultados demonstram comprometimento com o que aprendem em relação à área em questão.

Tabela 30. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	14	46
Fazer curso superior na área	04	13
Fazer estágio	01	03
Seguir outra carreira	01	03
Fazer curso superior em outra área	03	09
Não planejaram	08	26

Fonte: Elaboração da autora.

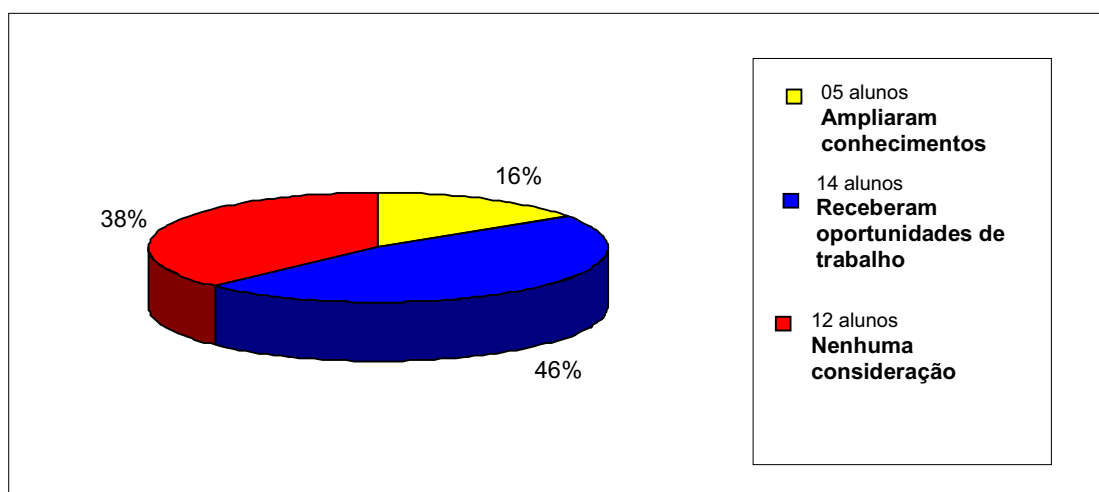
Embora apresentem critérios quanto ao momento de ingresso no meio profissional, é apresentado na tabela 31 que quando questionados sobre em quanto tempo desejam realizar seu plano de ação, 79% responderam que não sabem, ou não determinaram esse prazo ainda, esperando oportunidades. Somente 09% responderam até 01 ano, ressaltando a vontade de atuar na área ainda cursando o ensino técnico justificando que é para colocarem em prática os conhecimentos e habilidades adquiridas no curso. Já 6% colocaram de (2 a 4) anos, tempo em que irão complementar os estudos com o curso universitário, e 6% mais de 5 anos, para primeiramente estudarem e depois ingressarem na área de negócios.

Tabela 31. Metas profissionais para os alunos do curso de Telecomunicações

Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	24	79
De 2 a 4 anos	02	06
De 5 a 10 anos	02	06
Imediatamente	03	09

Fonte: Elaboração da autora.

Sobre o desenvolvimento profissional, no gráfico 18 apresentaram que 38% optaram por não fazer considerações, 46% ressaltaram que o curso ofereceu boas chances de trabalho, com ingresso em alguma empresa relacionada à área e 16% consideraram que ampliaram os conhecimentos ao longo do curso. Ressaltam ainda, a importância de adquirirem maiores habilidades e competências para desempenhar uma atividade profissional.

Gráfico 18. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Telecomunicações

Fonte: Elaboração da autora.

Conclui-se que nessa área existe uma grande demanda de serviços, justificando a necessidade de especializações de profissionais. Existe a absorção desta mão-de-obra qualificada, mas apresenta-se o conhecimento como um fator diferencial.

6.7 Eletrônica

O curso de Eletrônica é uma área que possui profissionais que trabalham também como autônomos, buscando meios de complementar a renda, o que indica a necessidade de pessoas com competências para desenvolver tais atividades, sendo opções para estudantes que precisam continuar os estudos, assim como informática, mecânica e eletrotécnica e realizar trabalhos complementares.

O curso de eletrônica apresenta um diferencial também, porque têm de um grande contingente de estudantes trabalhando e uma significativa quantidade de oportunidades geradas na área.

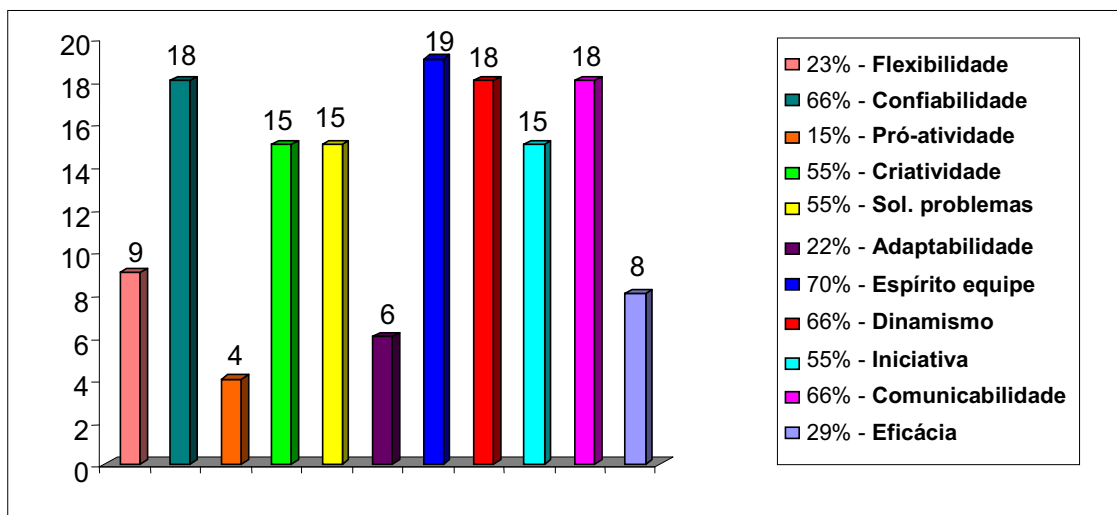
A avaliação sobre os alunos demonstrou segundo a tabela 32, que o curso beneficia sua entrada no mundo corporativo, à medida que 70% estão trabalhando ou estagiando, entretanto, 30% somente estudam.

Tabela 32. Contexto profissional do estudante

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	19	70
Somente estudam	08	30

Fonte: Elaboração da autora.

Analisando no gráfico 19, sobre as habilidades e competências adquiridas no curso de eletrônica, observa-se que as mais destacadas são espírito de equipe, por 70%, seguida da confiabilidade, comunicabilidade e dinamismo com 67% dos respondentes.

Gráfico 19. Competências e habilidades adquiridas no curso de Eletrônica

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto às oportunidades de trabalho, apresentados na tabela 33, um total de 79% consideraram que o ingresso no ambiente de negócios foi relacionado com o curso. Foram citados também por 93% dos estudantes sobre a contribuição para seu

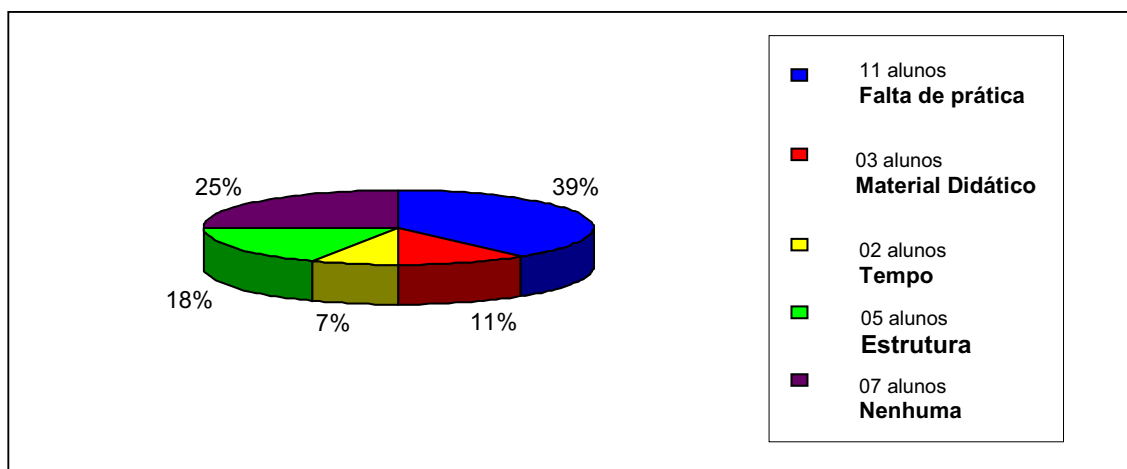
aperfeiçoamento profissional e para modificar a visão que possuíam sobre esta realidade.

Tabela 33. Contribuições do curso de Eletrônica

Perguntas	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho	19	70	08	30
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional	25	93	02	07
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional	25	93	02	07

Fonte: Elaboração da autora.

Com estas constatações apresentadas no gráfico 20, torna-se evidente a posição dos alunos quanto ao curso como um meio eficaz para que possam adquirir e aprimorar habilidades e competências, sendo assim, 25% respondeu que não havia limitações no curso. Todavia, 39% consideraram a falta de aula prática no curso técnico e a estrutura física em 18% das respostas. O conteúdo do material didático foi apresentado por 11% e o pouco tempo de duração do curso em 7% das respostas.

Gráfico 20. Limitações encontradas no curso de Eletrônica

Fonte: Elaboração da autora.

Em relação às habilidades, conforme tabela 34, que estão adquirindo com o curso, 84% responderam que são relacionadas com a eletrônica e 16% ressaltaram outras especificando as verificadas anteriormente.

Tabela 34. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Eletrônica

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com a área	23	84
Outras habilidades	04	16

Fonte: Elaboração da autora.

A valorização da carreira e perspectivas do aluno na tabela 35, foi avaliada em perguntas mais específicas quanto ao plano de ação, onde se verificou que 47% desejam trabalhar na área, 04% querem fazer apenas estágio e 19% desejam prosseguir os estudos e outros cursos, sendo que 30% ainda não sabem o que fazer.

Tabela 35. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	13	47
Fazer estágio	01	04
Estudar	05	19
Não apresentaram	08	30

Fonte: Elaboração da autora.

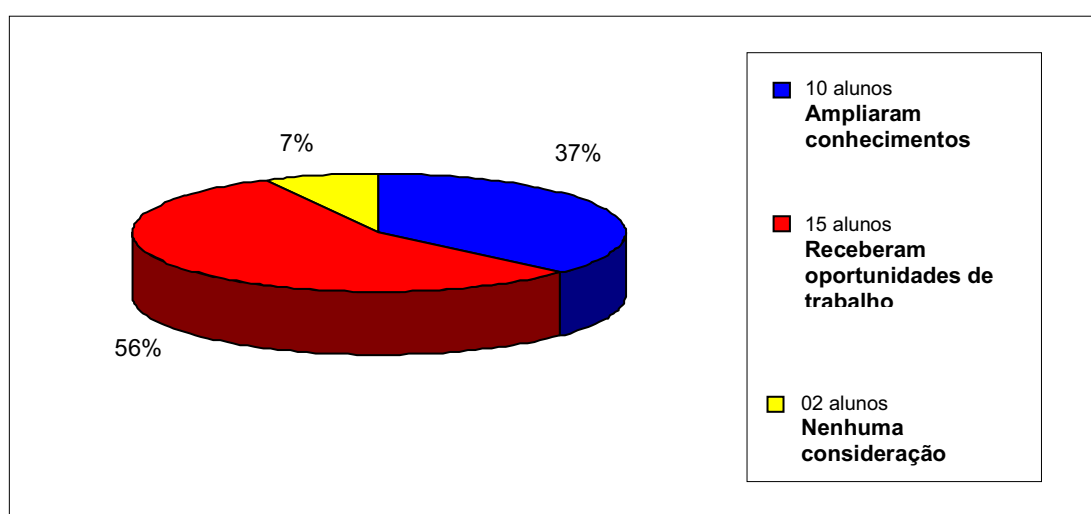
Em relação ao tempo em que pretendem realizar seu plano de ação profissional, apresentado na tabela 36, um total de 45% não se expressaram, não associando ao término do curso ou a outro fator, 33% até 01 ano, argumentando que planejam trabalhar e estagiar ainda em curso, por considerarem mais fácil adquirir experiência, 11% considerou de (2 a 4) anos, por terem concluído o ensino técnico e estarem no curso universitário e 11% já especificaram após o término do curso universitário, considerando que um período de (5 a 10) anos, no qual estarão adquirindo e aprimorando habilidades e competências para a qualificação profissional.

Tabela 36. Metas profissionais para os alunos do curso de Eletrônica

Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	09	33
De 2 a 4 anos	03	11
De 5 a 10 anos	03	11
Não planejaram	12	45

Fonte: Elaboração da autora.

Desta forma, 7% dos alunos, no gráfico 21, não fizeram considerações sobre a expectativa com o curso, 56% enfatizaram que ofereceu boas chances no mercado, com ingresso em alguma grande e conhecida empresa relacionada à área e 37% consideraram que ampliaram os conhecimentos, mas ainda desejam se aprimorar e adquirir habilidades e competências.

Gráfico 21. Desenvolvimento profissional oferecido por Eletrônica

Fonte: Elaboração da autora.

Observa-se que os alunos do curso de eletrônica também se diferenciam das demais áreas pelas oportunidades de trabalho. Por ser uma área específica, que exige mão de obra altamente qualificada, percebe-se a grande situação de empregabilidade.

6.8 Edificações

A área de edificações necessita de estudantes comprometidos com o estudo e com a área específica, uma vez que lidam com construções, que são produtos de longo prazo e que necessitam de conhecimentos mais especializados. Contudo, apresenta um número de estágios alto, com a valorização do ensino profissionalizante.

Em relação ao curso, observa-se na tabela 37, que os alunos estão sendo valorizados profissionalmente, uma vez que 87% estão estagiando, trabalhando ou exercendo outras atividades, e que 13% somente estudam.

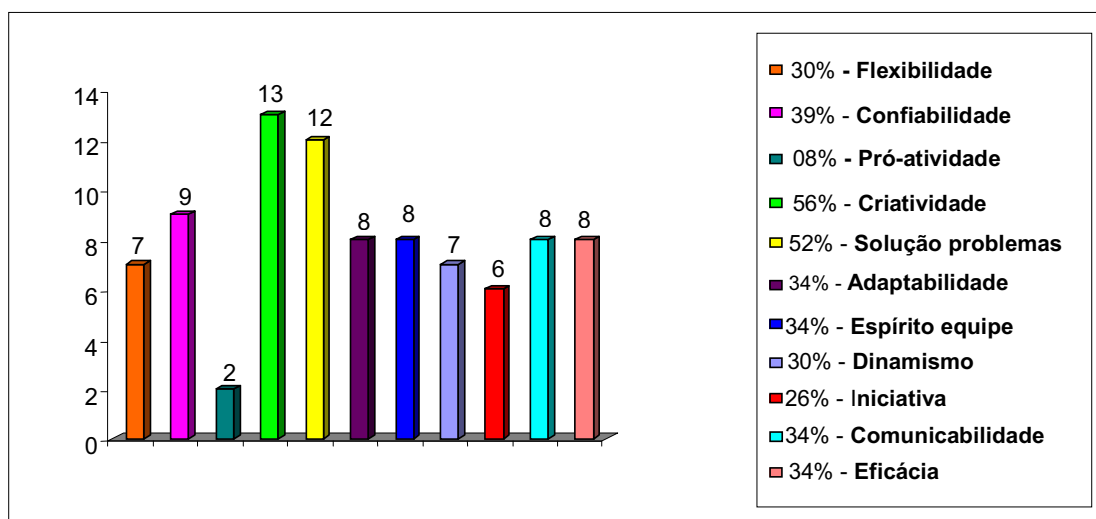
Tabela 37. Contexto profissional do estudante

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	20	87
Somente estudam	03	13

Fonte: Elaboração da autora.

Dentre as habilidades ressaltadas no gráfico 22, adquiridas ao longo do curso, 56% dos alunos consideraram a criatividade, como a habilidade mais importante para seu ingresso e permanência no mercado de trabalho, sendo considerado também a solução de problemas por 52% dos alunos e a confiabilidade por 39% dos estudantes.

Gráfico 22. Competências e habilidades adquiridas no curso de Edificações



Fonte: Elaboração da autora.

Quanto sua valorização profissional, 74% dos alunos consideram, conforme tabela 38, apresentam que, por conta do curso estão surgindo oportunidades no ambiente de negócios, sendo 100% enfatizado pelos estudantes, que o ensino técnico contribuiu para o aperfeiçoamento profissional; apresentando novas formas de lidar com problemas e soluções, amplamente necessário nesta habilitação técnica.

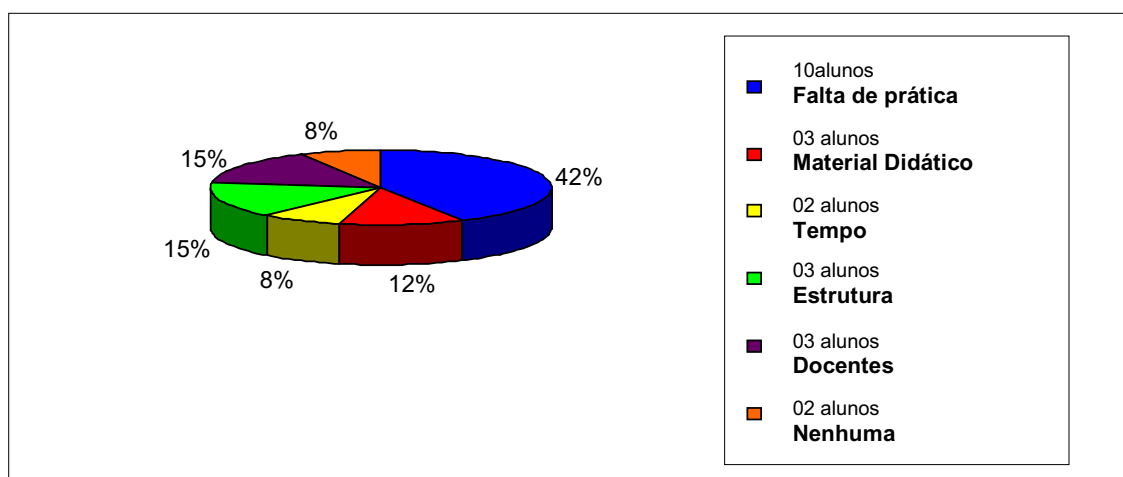
Outro aspecto da pesquisa, citado na tabela 38, é que 87% dos alunos possuíam uma visão diferente do mercado de trabalho, que foi modificada pelo curso do ensino técnico.

Tabela 38. Contribuições do curso de Edificações

Perguntas	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho	17	74	06	26
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional	23	100	00	00
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional	20	87	03	13

Fonte: Elaboração da autora.

A respeito das limitações do curso, 42% consideram que a falta de aula prática como a maior limitação do ensino técnico, seguida da estrutura física e falta de preparo dos docentes 15%. Também, o conteúdo programático por 12% dos alunos, assim como a pequena carga horária 08%, que é considerado insuficiente para prepará-lo para o mercado.

Gráfico 23. Limitações encontradas no curso de Edificações

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto às habilidades adquiridas, na tabela 39, os estudantes apresentam em 84% que estão relacionadas com o curso de edificações e 16% ressaltam outras habilidades, tais como dinamismo e flexibilidade para se adequar às exigências de mercado.

Tabela 39. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Edificações

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com a área	19	84
Outras habilidades gerais	04	16

Fonte: Elaboração da autora.

No que se refere ao plano de carreira e onde desejam trabalhar, 35% consideram empresas relacionadas à área que estão cursando, e que 26% pretendem continuar seus estudos, com expectativa que estas ofereçam

oportunidades, mas 35% ainda não sabem, justificando a falta de aprofundamento do curso profissionalizante. Demonstra-se a dificuldade de direcionar as preferências para um processo de decisão profissional.

Tabela 40. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	08	35
Fazer curso superior na área	06	26
Seguir outra carreira	01	04
Não planejaram	08	35

Fonte: Elaboração da autora.

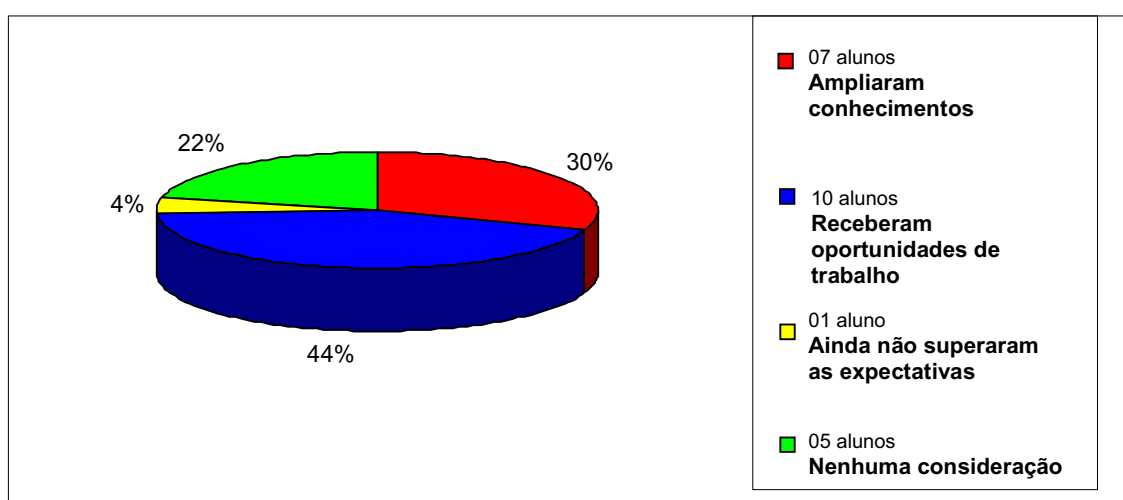
Quando questionados sobre em quanto tempo desejam realizar seu plano de ação profissional, 30% responderam que desejam iniciar dentro de 01 ano, mostrando que o curso técnico é uma opção que facilita a entrada no mercado de trabalho, 40% não sabem e 04% considerou entre (2 a 4) anos após terem se formado e 17% ao cursarem ou concluírem o curso universitário, que consideram a complementação em relação às habilidades e competências.

Tabela 41. Metas profissionais para os alunos do curso de Edificações

Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	07	30
De 2 a 4 anos	01	04
De 5 a 10 anos	04	17
Já trabalham na área	02	09
Não planejaram	09	40

Fonte: Elaboração da autora.

A avaliação ainda contemplou algumas considerações sobre o desenvolvimento profissional decorrente do curso, sendo que, 22% não fizeram considerações, 44% responderam que oferece boas chances no mercado, com ingresso em empresas da área, 30% enfatizaram a ampliação de os conhecimentos específicos e habilidades, e apenas 4% ainda não superaram suas expectativas, sem argumentar quais foram.

Gráfico 24. Desenvolvimento profissional oferecido em Edificações

Fonte: Elaboração da autora.

Os resultados mostram o desenvolvimento de competências que permitem aos estudantes terem uma base forte do que devem fazer e como se aprimorar na área de edificações para se tornarem profissionais valorizados pelo mercado, pela qualidade que apresentam. Estes alunos possuem competências que os tornam interessantes como estagiários e futuros profissionais que o mercado da construção civil necessita.

6.9 Construção civil

A construção civil, por se tratar de uma área que demanda muita responsabilidade, e por influenciar na qualidade entregue a uma construção que, se não estiver em conformidade com as exigências técnicas, pode representar risco a vida humana, preconiza um número de competências específicas maiores do que em outros cursos, e a inclusão do estudante no mercado não é muito simples.

Na análise do curso constatou-se a eficácia ao direcionar os alunos e incluí-los no mercado de trabalho, observando-se que 54% estão estagiando, trabalhando ou exercendo outras atividades e 23% apresentaram que somente estudam .

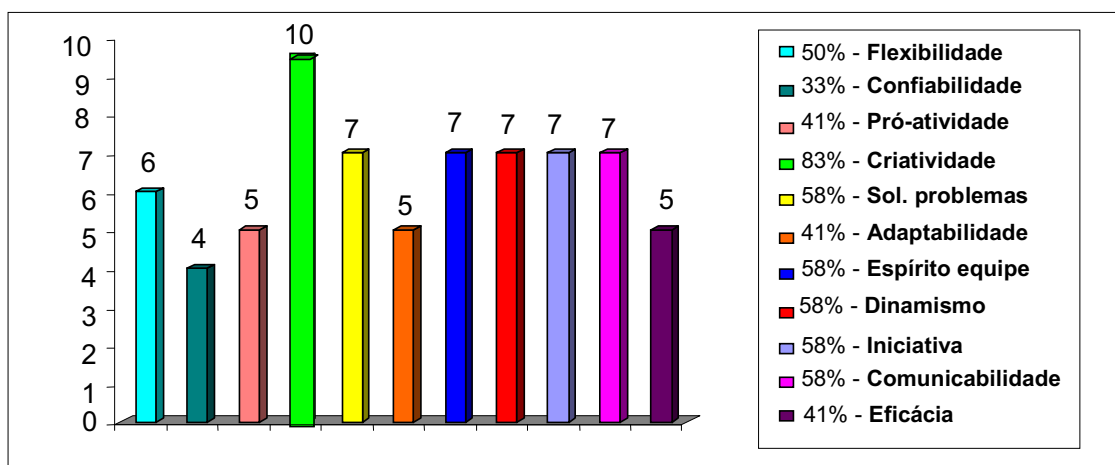
Tabela 42. Contexto profissional do estudante

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	09	77
Somente estudam	03	23

Fonte: Elaboração da autora.

Dentre as habilidades adquiridas ressaltadas, no gráfico 25, os alunos consideram a criatividade como a habilidade mais importante para a área com 77%. Contudo, também enfatizam a iniciativa, comunicabilidade, o espírito de equipe, dinamismo e a solução de problemas com 54% das respostas e a flexibilidade como as habilidades e competências necessárias para seu ingresso e permanência no mercado de trabalho. Os alunos reconhecem que na construção civil, a criatividade e a capacidade de lidar com problemas e soluções de forma dinâmica são inerentes à sua competitividade, sugerindo estas habilidades essenciais ao desenvolvimento individual para gerar um resultado produtivo em diversas situações.

Gráfico 25. Competências e habilidades adquiridas no curso de Construção Civil



Fonte: Elaboração da autora.

Ao serem questionados, 46% apresentaram que após o ingresso no curso, surgiram oportunidades no ambiente de negócios e 92% ressaltaram que o ensino técnico contribui para seu aperfeiçoamento profissional, ao oferecer novas perspectivas para lidar com problemas e soluções. 77% dos alunos também

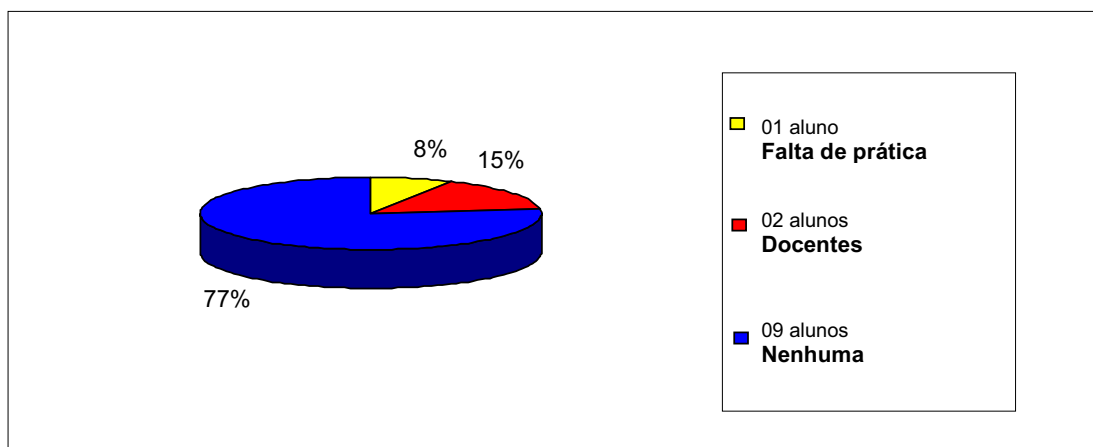
confirmaram que possuíam uma visão diferente do mercado de trabalho e da sua postura profissional antes do curso técnico.

Tabela 43. Contribuições do curso de construção civil

Perguntas	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho	06	46	06	54
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional	11	92	01	08
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional	09	77	03	23

Fonte: Elaboração da autora.

A valorização do curso ficou evidente nas respostas, num âmbito geral, mas, quando questionados quanto às limitações do curso, um total de 77% considerou que não há limitações, porém, a falta de aula prática foi citada por 8% e a atuação dos docentes por 15% dos alunos.

Gráfico 26. Limitações encontradas no curso de Construção Civil

Fonte: Elaboração da autora.

Em relação às habilidades e conhecimentos que estão adquirindo com o curso, 100% responderam que estão satisfeitos.

Tabela 44. Habilidades e conhecimentos adquiridos no curso de Construção Civil

Respostas	Quantidade de alunos	%
Habilidades relacionadas com a área	12	100
Outras habilidades	00	00

Fonte: Elaboração da autora.

Em relação ao que querem fazer 39% ainda não escolheram, 31% desejam estudar na área, 15% buscam trabalhar na área e outros 15% desejam fazer curso superior de Engenharia Civil.

Tabela 45. Plano de ação para a trajetória profissional

Respostas	Quantidade de alunos	%
Trabalhar na área	02	15
Fazer curso superior na área	02	15
Prosseguir os estudos	04	31
Não planejaram	05	39

Fonte: Elaboração da autora.

Quanto ao tempo que desejam realizar seu plano de ação profissional, 69% não sabem e 31% considera até 01 ano, ressaltando a vontade de atuar na área ainda cursando o ensino técnico, colocando em prática os conhecimentos e desempenhando as habilidades adquiridas no curso.

Tabela 46. Metas profissionais para os alunos do curso de Construção Civil

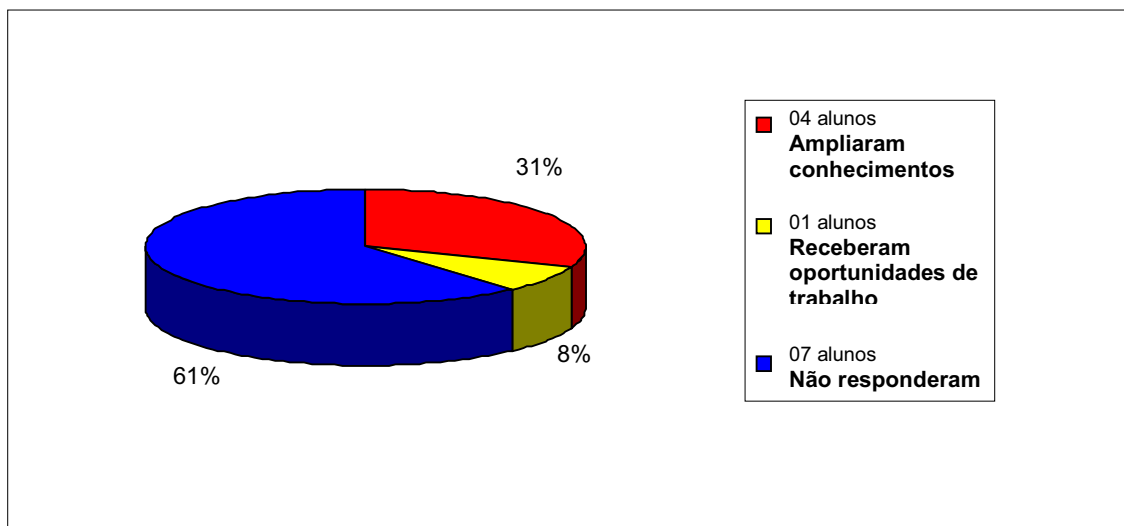
Respostas	Quantidade de alunos	%
Até 1 ano	04	31
Não definiram ainda	08	69

Fonte: Elaboração da autora.

As considerações sobre o desenvolvimento profissional do curso, 61% não fizeram considerações, 8% ressaltaram que o curso ofereceu boas chances no mercado, com ingresso em alguma empresa relacionada à área e 31% enfatizaram que ampliaram os conhecimentos ao longo do curso, mas ainda consideram importante adquirir maiores habilidades e competências para desempenhar uma

função dentro da área escolhida, além de aprofundar o conhecimento com o curso universitário.

Gráfico 27. Desenvolvimento profissional oferecido pelo curso de Construção Civil



Fonte: Elaboração da autora.

A área de construção civil apresenta a necessidade de que o estudante, para desenvolver a competência exigida, precisa dar continuidade aos estudos para garantir sua valorização. Exige senso de responsabilidade, além de conhecimentos técnicos mais aprofundados, como margens de segurança, coeficientes de engenharia, dentre outros.

Dessa forma, a ênfase é proporcionada no conjunto de competências que os estudantes possuem.

CAPÍTULO VII – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS COM A PESQUISA

Os elementos das novas práticas de gestão que configuram modelos de competências são valorizações do alto nível de escolaridade nas normas de contratação. O acompanhamento individualizado da carreira somada com novos critérios de avaliação vem instigar a formação contínua.

Permitiu-se, portanto, uma visão geral sobre o contexto dos estudantes, competências e habilidades, dimensionando o diferencial que representa para o ambiente de negócios, enquanto fator de estratégia e competitividade.

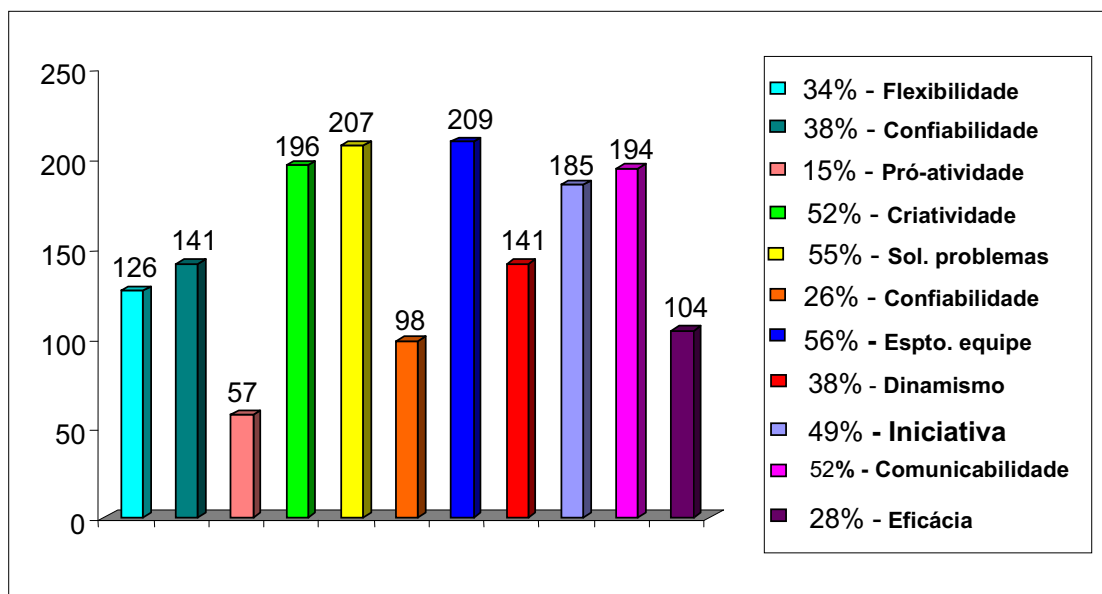
Dentre os estudantes apresentados na tabela 47 a seguir, 68% fazem estágio, estão trabalhando ou exercendo outras atividades voltadas para o trabalho e somente 32% apenas estudam.

Tabela 47. Contexto profissional do estudante

Respostas	Quantidade de alunos	%
Estágio / Trabalho / Outras atividades	255	68%
Somente estudam	120	32%

Fonte: Elaboração da autora

As questões que abordam as competências e habilidades são destacadas pelos alunos do curso técnico ressaltando que os favorecem no desenvolvimento de suas características, como podemos verificar no gráfico 28 a seguir:

Gráfico 28. Competências e habilidades adquiridas no curso técnico

Fonte: Elaboração da autora.

Assim, são destacadas as seguintes habilidades na tabela 48.

Tabela 48. Competências e habilidades adquiridas nos cursos técnicos

HABILIDADES	QUANTIDADE DE ALUNOS	%
Espírito de equipe	209	56%
Solução de problemas	207	55%
Criatividade	196	52%
Comunicabilidade	194	52%
Iniciativa	185	49%
Confiabilidade	141	38%
Dinamismo	141	37%

Fonte: Elaboração da autora

Já no quesito de desenvolvimento profissional 53% consideraram as oportunidades de a escola proporcionou, sendo que 47% dos estudantes ainda não visualizaram estas chances de inclusão. Contudo 88% justifica que houve novas de lidar com desafios proveniente do Centro Paula Souza. Um total de 86% consideram que a instituição forneceu uma nova visão organizacional, conforme tabela 49 abaixo.

Tabela 49. Desenvolvimento profissional oferecido pelos cursos técnicos

Perguntas	Sim		Não	
	Nº. de alunos	%	Nº. de alunos	%
Oportunidades de inclusão ou permanência no mercado de trabalho	198	53%	176	47%
O Ensino Técnico apresenta novas formas de lidar com desafios no seu desenvolvimento profissional	330	88%	45	12%
O Ensino Técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional	322	86%	52	14%

Fonte: Elaboração da autora.

Observa-se que tais competências e características são ressaltadas na literatura pesquisada como fundamentais, conforme Gramigna (2002) cita que *embora de forma tímida, as empresas descobriram que estamos no tempo de competências*, necessitando desenvolver-se para as mesmas, sendo um diferencial competitivo para que as organizações possam recrutar e contratar estes indivíduos, agregando valor ao mercado de trabalho, ao possuírem tais características em seu desenvolvimento. Considerando o avanço que este público está vivenciando, possui a habilidade de utilizar ferramentas tecnológicas, propiciando a resolução de problemas com maior agilidade, apresentando-se como necessidade ao profissional contemporâneo.

Um outro aspecto na pesquisa é que os alunos de cursos específicos, tais como: edificações, construção civil e eletrônica, apresentam respostas direcionadas

à área de estudo, confirmando que o ensino técnico profissionalizante contribui de forma efetiva para seu desenvolvimento.

Já os estudantes dos cursos médios técnicos, demonstraram dificuldades em direcionar exatamente o que devem, podem fazer, ou querem seguir. A distinção de opiniões também foi enfatizada em relação aos cursos quando questionados em relação às oportunidades oferecidas pelo curso, nas quais mais uma vez mostraram que ainda não se identificaram. Já os alunos de cursos específicos atribuem às oportunidades que surgiram como relacionadas à sua profissão, já praticada no ensino profissionalizante.

Nesse âmbito, o curso técnico é tido como um meio eficaz para formar e direcioná-los ao mercado de trabalho.

A adoção de profissionais recém-formados em cursos profissionalizantes pode render competitividade e ser a estratégia para o desenvolvimento organizacional. Considerando este público, mesmo com a pouca experiência, possuindo habilidades pertinentes, podendo contribuir com novas formas de lidar com problemas e soluções.

Com estas constatações, tornou-se evidente a posição dos alunos quanto ao curso, como um meio para adquirirem competências, inclusive ressaltando a necessidade de maior prática no ensino profissional.

Existe a preocupação dos alunos quanto às suas limitações profissionais e a falta de experiência. Têm a consciência de que as empresas cada vez mais estão buscando e valorizando profissionais polivalentes, experientes em ramos diversos e diferenciados.

Diante de tal realidade, apresentou-se a satisfação dos alunos com a preparação do ensino técnico, que os coloca qualificados para o trabalho, e sentem-

se capazes para contribuir no ambiente profissional. Neste objetivo, sabe-se qual é o caminho a seguir, buscando de forma constante adquirir maior qualificação e ter estratégia.

Quanto às perguntas específicas a respeito do que pretendem fazer no futuro, como desenvolver sua carreira, valorização e suas perspectivas, observa-se que a grande maioria considera a necessidade de trabalhar ainda enquanto está cursando, mas também a importância de prosseguirem nos estudos. Adotam a postura pró-ativa, onde o desenvolvimento constante faz parte do cotidiano.

Estão sempre procurando aproveitar oportunidades para que acompanhem o ritmo das mudanças tecnológicas, sociais, políticas, financeiras, dentre outras ao seu redor. Grandes partes dos que estudam no curso diurno são amparados pelos pais e não possuem preocupação com o que irão fazer preocupados apenas com o momento e com atividades extracurriculares, tais como idiomas e esportes. Isso já não é constatado pelo conhecimento dos alunos de cursos como informática, eletrônica, eletrotécnica, que apresentam nomes de empresas onde pretendem trabalhar, sendo estas representativas de cada setor, as que se destacam em tecnologia e empregabilidade.

Com a pesquisa, as competências e habilidades da população estudada demonstraram que o ensino técnico pode proporcionar uma melhor qualificação. Identificado que, no Aristóteles, os alunos obtiveram grandes oportunidades nas empresas da região, estão sendo valorizados, e que também puderam ampliar seu conhecimento de forma a direcionar-se a uma área específica, seja para aprofundar seus estudos, ou mesmo descobrindo que não gostavam da área e obtendo oportunidade de mudança, mas sempre valorizando o que aprendeu. Grandes

partes destes alunos consideraram que ingressaram nas empresas devido à qualidade da instituição.

Segundo Eboli (2002, p.187):

Quando se discutem as transformações necessárias na região latino-americana para dar continuidade às reformas e ao desenvolvimento de seus países, evidenciam-se a estreita ligação entre educação, modernidade e competitividade. Um dos maiores obstáculos ao progresso da América Latina é a falta de investimento na qualificação e educação da força de trabalho e de desenvolvimento das competências locais. Essa etapa é essencial na busca de eficácia e competitividade e deve unir progresso e cultura, universo técnico e cultural.

Analisando o argumento acima, pode-se dizer que os campos da formação humana são múltiplos e complexos. Trabalhar com vista ao desenvolvimento integral do ser exige, assim, a diversificação de atividades educativas.

Desenvolver competências exige que se programem atividades de acordo com o tipo de experiência que cada uma delas proporciona ao aluno: algumas desenvolvem a capacidade de pesquisa, outras desenvolvem a capacidade de concentração, ou de síntese, de relacionamento interpessoal, de crítica, de planejamento, outras atividades pedagógicas desenvolvem a comunicação escrita, a leitura e interpretação, a solução de problemas, além das diferentes competências ligadas ao desempenho profissional.

CONCLUSÃO

O objetivo geral desse trabalho está centrado em Identificar as competências e habilidades profissionais adquiridas pelo estudante do curso técnico e a contribuição no desenvolvimento do seu perfil.

Por meio de questionário com os alunos dos cursos técnicos do ETEC Aristóteles Ferreira da baixada santista, o qual se considerou aspectos do seu desenvolvimento pessoal e profissional. O nível de suas competências, habilidades e características foram obtidos para proporcionar entendimento dos objetivos traçados, possibilitando a resposta junto ao problema levantado e a capacidade da instituição promover competências e habilidades dos estudantes.

Fala-se nas características locais, no contexto da sociedade onde se aplica a pesquisa como condicionante a uma realidade que apresentada pelos resultados como diferencial para este público que é a empregabilidade.

Comprovaram-se pelos resultados da pesquisa que a ETEC Aristóteles Ferreira promoveu qualificação a estes estudantes e também oportunidades de trabalho. Que a escola, desenvolve competências específicas em diversas áreas.

Outra dimensão apontada com o estudo é que não se trata de uma qualificação formal prescrita do estudante para desenvolver tarefas relacionadas a um posto de trabalho, mas da qualificação compreendida como um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos, que provêm de várias instâncias, tais como, da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas).

A qualificação dos estudantes é muito mais difícil de ser observada e constitui-se mais no "saber-ser" do que no "saber-fazer". O conjunto de competências posto em ação em uma situação concreta, a articulação dos saberes oriundos de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos) para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidade, a mobilização da inteligência para fazer face aos desafios, constituem tais características.

Este conjunto de competências amplia-se para além da dimensão cognitiva, das competências intelectuais e técnicas (capacidade de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos), para as competências organizacionais ou metódicas (capacidade de autoplanejar-se, auto-organizar-se, estabelecer métodos próprios, gerenciar seu tempo e espaço), as competências comunicativas (capacidade de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, de cooperação, trabalho em equipe, diálogo, exercício da negociação e de comunicação interpessoal), as competências sociais (capacidade de utilizar todos os seus conhecimentos, obtidos através de fontes, meios e recursos diferenciados, isto é, da capacidade de transferir conhecimentos da vida cotidiana para o ambiente de trabalho e vice-versa) e as competências comportamentais (iniciativa, criatividade, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência da qualidade e das implicações éticas, implicando no envolvimento da subjetividade do indivíduo).

A formulação do modelo de competências e habilidades e sua implementação nos planos e programas de educação profissional têm, entretanto, ocorrido de forma diferenciada em função de vários fatores:

Políticas de educação profissional do Ministério da Educação (MEC), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) são exemplos destas diferenciações na concepção e na forma de implementação do modelo das competências.

A Política de Educação Profissional do MEC objetiva “promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas”. Apesar de entender “a educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, com o objetivo de garantir ao cidadão o direito a permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social”, o foco da educação profissional são as novas exigências do mundo do trabalho, explicitadas de acordo com as áreas profissionais e os perfis de competências estabelecidos nas Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico.

Neste trabalho, observou-se que a contribuição do ensino técnico é expressiva, exatamente por estimular a formação de competências e habilidades e mostrar opções, facilitando a escolha por um caminho, estimulando o direcionamento de suas escolhas. Quando isso ocorre, o desenvolvimento profissional é mais rápido.

O ensino técnico trabalha na de experiência, fornecendo subsídios para que seu público adote um pensamento crítico e saiba como desempenhar seu papel. Como verificamos, o resultado final da pesquisa identifica a situação deste público no mercado de trabalho, permitindo uma visão geral sobre o contexto, onde (68%) estão trabalhando e (32%) somente estudam. Contudo, não foi evidenciado a esse público-alvo o interesse em trabalhar, já que a grande maioria é amparada pela família.

Finalmente, é necessário ressaltar que a educação técnico-profissional começa a refletir sobre a necessidade de estar articulada à educação geral, promovendo respostas à dupla dimensão dos objetivos educacionais: preparar o profissional competente e o cidadão socialmente responsável, o sujeito-político comprometido com o bem-estar coletivo.

Limitações do estudo

Houve vários fatores que limitaram o trabalho, necessitaria de um aprofundamento maior na vivência familiar destes estudantes, que poderia utilizar como subsídios e mudanças de comportamentos nos resultados. A participação da cultura familiar no processo de formação seria imprescindível na formação do indivíduo.

Também deixaríamos algumas questões em aberto: do ponto de vista do sistema formador, indagaríamos em que medida a construção e a certificação de competências e habilidades voltadas estritamente para as necessidades empresariais deixariam em seu plano secundário os saberes e conhecimentos não diretamente ligados a essas demandas? Que reformulações deveriam ser feitas no sistema educacional e no de formação técnico-profissional em termos curriculares, de metodologias de ensino e de formação de docentes diante da abordagem das competências?

Estas são algumas das questões sobre as quais seria necessário refletir para fazer face aos desafios postos à formação profissional diante do contexto de globalização e de novas políticas educacionais nos crescentes processos de

democratização da sociedade, tendo como sugestão um novo estudo, pertinente numa outra ocasião.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Karl. Um modelo de inteligência organizacional. *HSM Management*, São Paulo, v. 3, n. 44, p. 30-34, maio/jun. 2004.

ALENCAR, E. S. de. *A gerência da criatividade*. São Paulo: Makronbooks, 1996.

ANTUNES, C. *Alfabetização emocional: novas estratégias*. 10. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Bom tempo, 2003.

BABBIE, E. *Método de pesquisa de Survey*. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BOOG, G. *Faça a diferença*. São Paulo: Gente, 2000.

BOOG, G.G. *O desafio da competência*. São Paulo: Best Seller, 1991.

CAMPOS, B. P. *A orientação vocacional numa perspectiva de intervenção no desenvolvimento psicológico*. In: AUTOR, F. *Questões de política educativa*, Porto: Edições Asa, 1989.

CARMO, P. S. *A Ideologia do Trabalho*. São Paulo: Polêmica, 1992.

CARVALHO, M. M.; LAURINDO, F. J. B. *Estratégias para a competitividade*. São Paulo: futura, 2003.

CGETIP. *Característica do Emprego Formal. Principais Resultados*. Disponível em: www.mte.gov.br/empregador/rais. Acesso em: 31/10/2004.

CHAHAD, J. P. Z. Salário, Emprego e Desemprego Numa Era de Grandes Mudanças. In: *Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTR, 2002.

COUTINHO, L. G. et al. *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. Campinas: Ministério da Ciência e Tecnologia, 1993.

DAVENPORT, L. P. *Conhecimento empresarial*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DAVENPORT, T. H. *Ecologia da Informação*. São Paulo: Futura, 1998.

DEMO, P. *Educar Pela Pesquisa*. Campinas: Autores Associados, 1997.

DIMENSTEIN, G. *Aprendiz do Futuro: Cidadania Hoje e Amanhã*. 9. ed. São Paulo: Editora Ática, 2000.

DRUCKER, P. *Desafios gerenciais para o século XXI*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão por Competências*. São Paulo: Gente, 2002.

EASTERBY-SMITH, M.; BURGOYNE, L. A. *Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática*. São Paulo: Atlas, 2001.

EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

FERRETTI, J. C. P. *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação*. Petrópolis: Vozes, 1997.

FARIA, Sueli et al . Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. *Ci. Inf.* , Brasília, v. 34, n. 2, 2005 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652005000200003&lng=pt&nrm=iso> . Acesso 12/09/2007.

FIGUEIREDO, P. N. *Capacitação tecnológica como estratégia competitiva em empresas de serviços*. In: Boletim Técnico do Senac. São Paulo: Senac, 1994.

FIGUEIREDO, P. N. Gestão de Tecnologia em Organizações Brasileiras. *Revista de Administração Pública*, 28 (4), 1994. p. 16-185.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: LIMONGE-FRANÇA, A. N. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. *Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil*. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JUNIOR, M. M. (org.). *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, N. T. L. A gestão de competência e a estratégia organizacional. In: LIMONGE-FRANÇA, A. N. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

FLORI P. M. *Desemprego de jovens: um estudo sobre a dinâmica do mercado de trabalho juvenil brasileiro*. Dissertação (Programa de Mestrado em Economia), 2003. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

FOGAÇA, A; SALM, C. L.(coord.) *Estudo da competitividade da indústria brasileira. Ministério da Ciência e tecnologia*. Campinas: Unicamp, 1993.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. GEM 2004 - Executive report. London, 2005.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão dos talentos*. São Paulo: Makron Books, 2002.

GROOTINGS, P. *Da qualificação à competência: do que estamos a falar?* Revista Européia da Formação Profissional, Berlim, n. 1, 1994.

GUILHARDI, H. J. *Sobre Comportamento e Cognição: Contribuições para a Construção da Teoria do Comportamento*. Santo André: ESETec Editores Associados, 2002.

GUIMARÃES, N. A. *Por uma Sociologia do Desemprego*. *Revista Brasil*, 2002 SP, 1999.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, C. M.; COIMBRA, J. *Como Construir Trajetórias de Vida em Tempos de Caos e Imprevisibilidade*. São Paulo: LTR, 2003.

HAMMER, M. O Desafio da mudança. In: *Reengenharia dos Processos*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

IBGE. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 20/10/2006.

LDB. Lei de Diretrizes e bases. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L9394.htm. Acesso em: 21/10/2006.

MACHADO, L. O modelo de competências e a regulamentação da base curricular nacional e de organização do ensino médio. In: *Revista Trabalho e Educação*, n. 4, NETE/ FaE/UFMG, 1998.

MARGERISON, C. J.; MCCANN, D. J. *Team management: practical new approaches*. Londres: Management Books, 2000.

MEDA, D. *O trabalho: um valor em extinção*. Lisboa: Edições Fim de Século, 1999.

MORGAN, G. Imagens da organização. In: *Cultura Organizacional*. São Paulo: Atlas, 1996.

MORI, F.; TONELLI, A.; LEZANA, Á. G. R.; GUILHON, P.T. *Empreender – Identificando, avaliando e planejando um novo negócio*. Florianópolis, 1998.

NISENBAUM, H. *Competência essencial*. São Paulo: Gente, 2000.

NONAKA, I. *A Empresa Criadora de Conhecimento*. Rio de Janeiro: Campus, 1991.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *Criação de conhecimento na empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PATINKIN, B.; GROSSMAN, O. O emprego na Teoria Econômica. In: *Núcleo de Pesquisas e Publicações*. EAESP/FGV/NPP, SP, 1995,1996.

- PERRENOUD, Ph. *Construir as competências desde a escola*. Porto Alegre, Artmed, 1999.
- PORTER, M. E. *Competição – On competition: estratégias competitivas essenciais*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. The core competence of the corporation. In: *Business classics: fifteen key concepts for managerial success*. Boston: Harvard Business School Publishing, 1998. p.62-73.
- RESENDE, Enio. *O livro das competências: Desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para as pessoas, organizações e sociedade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- RIBEIRO, A. E. A. *Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Wak, 2004.
- RICHARDSON, R. J. et al. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.
- RIFKIN, J. *La Fin du Travail*. Paris, Editions: La Découverte & Syros, 1996.
- RUAS, R. Desenvolvimento de competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. In: FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JUNIOR, M. M. (org.). *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. São Paulo: Atlas, 2001.
- SALIM, C. et al. *Administração Empreendedora*. São Paulo: Editora Campus, 2004.
- SANTOS. Disponível em: www.santos.sp.gov.br. Acesso em: 23/10/2006.
- SCHEIN, E. H. *Psicologia organizacional*. 3.ed. Rio de Janeiro : Prentice-Hall do Brasil, 1982.
- SEBRAE. Disponível em: www.sebrae.com.br. Acesso em: 25/10/2007.
- SENGE, P. A. *Quinta Disciplina*. São Paulo: Ed. Nova Cultural - Best Seller, 1990.
- SILVA, C. *Trabalho e Quimeras: Dilema Vivido pelo Jovem Operário*. Dissertação (Programa de Mestrado em Sociologia). 2002. Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2002.
- SOARES, F. V. *Modernização Produtiva e Relações de Trabalho e Perspectivas de Políticas Públicas*. São Paulo: Vozes, 1997.
- SOARES, S.; CARVALHO, L.; KIPNIS, B. Os jovens adultos de 18 a 25 anos: retrato de uma dívida da política educacional. *Texto para discussão n°954*. Rio de Janeiro: IPEA, junho de 2003.

STEWART, T. A. *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. 11ªed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TEECE, D.; PISANO, J. Dynamic Capabilities and Strategic Management. In: *Strategic Management Journal*, vol. 18, nº7, 1997. p.509 -533.

TERRA, Jose Cláudio Cyrineu. *Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial*. São Paulo: Negócio editora, 2000.

UNESCO. Learning: The Treasure Within. *The Dakar Framework for Action*. Paris: UNESCO, 2000.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso: planejamentos e métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2001.

WEBER, M. *Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. Lisboa: Presença, 1990.

WERTHEIN, J. *Educação, trabalho e desemprego: novos tempos, novas perspectivas*. Brasília: Unesco, 1999.

WOOD JUNIOR, T.; PICARELLI FILHO, V. *Remuneração por habilidades e competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: Por uma nova lógica*. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinki. Atlas: São Paulo, 2001.

www.ceeteps.br Acesso em: 21/10/2006.

www.dieese.org.br. Acesso: 28/10/2006.

www.emploio.sp.gov acesso em 18/08/2007

www.portal.prefeitura.sp.gov.br. Acesso em 18/08/2007

www.universia.com.br/materia/materia. Acesso em 18/08/2007

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO SOBRE COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS ESTUDANTES

Idade: _____
Curso: _____

01. Marque com um X:

() Estágio/Trabalho/Outras atividades () Somente estuda

Comente: _____

02. O curso oferece a oportunidade de adquirir ou ampliar quais competências e habilidades profissionais?

() Flexibilidade () Confiabilidade () Pró-atividade () Criatividade
() Solução de problemas () Adaptabilidade () Espírito de equipe
() Dinamismo () Iniciativa () Comunicabilidade () Eficácia

03. Após seu ingresso no curso, surgiram oportunidades para sua inclusão e ou permanência no mercado de trabalho? () Sim () Não

04. O ensino técnico apresenta novas formas de lidar com problemas e desafios no seu desenvolvimento profissional? () Sim () Não

05. O ensino técnico fornece uma nova visão sobre o ambiente organizacional? () Sim () Não

06. Em relação a suas expectativas, quais são as limitações do curso?

07. Quais habilidades e conhecimentos você pretende adquirir nesta habilitação que está cursando?

08. Qual o seu plano de ação para a trajetória profissional?

09. Em quanto tempo?

10. Considerações sobre seu desenvolvimento profissional ao longo do curso.
