

FORMAÇÃO TÉCNICA EM ADMINISTRAÇÃO: ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE CURRÍCULO ESCOLAR E EXIGÊNCIAS DE MERCADO

Josélia M. de O. Rabêlo – oliveira_joselia@hotmail.com

Instituição de ensino: CEFET-RJ

Endereço: Rua Silveira Martins, 127 apto 401. Flamengo

CEP: 22221-000 – Rio de Janeiro - RJ

Mauro B. da Silva – maurobarros48@msn.com

Instituição de ensino: CEFET-RJ

Endereço : Avenida Marechal Rondon, 2045, apto 805

CEP: 20950-071 – Rio de Janeiro - RJ

Resumo: *A globalização e as inovações tecnológicas trouxeram novas demandas para as organizações, assim como para as instituições de ensino. Essas transformações requerem reformulações nas propostas educativas tradicionais. O desafio é conciliar o desenvolvimento das competências demandadas pelo mundo do trabalho, com a formação que permita a conclusão do ensino técnico e o preparo para o ensino superior. Nessa perspectiva, o objetivo do artigo é analisar como as disciplinas do Curso Técnico em Administração se relacionam com a noção de competência para o trabalho. A avaliação curricular do curso tomou por base as orientações do MEC para cursos técnicos, no eixo tecnológico de gestão e negócios. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas, entre sete alunos e egressos do curso. Trataram-se os dados mediante análise de conteúdo. Os resultados apontam que a conciliação de disciplinas teóricas com outras de cunho mais prático, associadas à metodologia de pedagogia de projetos; contribuiu tanto para o conhecimento teórico quanto para a formação de competências dos estudantes. Os entrevistados destacaram que, após contratar o estagiário, as empresas percebem e valorizam as competências comportamentais desenvolvidas pelo curso, como trabalho em equipe, proatividade e capacidade de comunicação. Na percepção dos alunos, a disciplina empresa simulada, foi a que mais colaborou para o desenvolvimento dessas competências. Por outro lado, os estudantes se decepcionam ao perceber que o mercado de trabalho não reconhece essas competências no técnico em administração, pois não dá a esse jovem, maior responsabilidade ou tarefas de maior complexidade.*

Palavras-chave: *competência, curso técnico, projetos de trabalho*

1 INTRODUÇÃO

A escola, assim como todas as organizações, precisa dialogar com as mudanças que estão acontecendo. Os processos de globalização da informação e comunicação vêm exigindo das instituições de educação a reavaliação de suas funções e objetivos (HERNÁNDEZ, 2008).

Além disso, o ambiente de trabalho atual demanda, não somente o domínio do conhecimento, mas principalmente a criação e a transformação deste conhecimento. Dessa forma é relevante para as instituições educacionais a busca de uma filosofia de ensino com base na formação integral e cidadã de seus alunos. Foi com esta certeza que a equipe de professores do Curso Técnico em Administração do CEFET/RJ desenhou seu currículo e vem aperfeiçoando seu processo educativo ao longo destes nove anos.

A proposta é conciliar o desenvolvimento das competências demandadas pelo “mundo do trabalho”, com a formação que permita a conclusão do ensino técnico e o preparo para o ensino superior, que o Curso Técnico em Administração do CEFET/RJ tem buscado os métodos e as filosofias mais adequadas para o desenvolvimento e adequação de seus egressos às atuais necessidades do mundo do trabalho.

Esta pesquisa tem como propósito descrever o método pedagógico utilizado nas disciplinas do curso, bem como apresentar as percepções dos alunos e egressos do curso, integrados ao mundo do trabalho. A proposta é relacionar os conteúdos e as disciplinas que compõem o escopo do curso, com as tarefas realizadas pelos egressos em seus ambientes laureais ou de estágio.

O trabalho estrutura-se da seguinte maneira: o item 2 trata do referencial teórico sobre competências e projetos de trabalho. No item 3, é definida a metodologia. No item 4, são apresentados os resultados, no item 5 as conclusões. As referências utilizadas são apresentadas no final.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Competência

Nascimento e Araújo (2010) avaliaram publicações sobre as estratégias formativas em educação profissional e destacam duas principais abordagens: uma orientada pela noção de competência, que tem como foco a formação do trabalhador segundo a lógica do mercado. E a outra perspectiva com foco mais amplo e duradouro, que enfatiza o domínio de conhecimentos mais gerais com valorização de formulações críticas sobre a realidade social e o mundo do trabalho.

De acordo com os autores, a prática educacional se orienta para alcançar determinados objetivos, por meio de uma ação intencional, devendo atuar no desenvolvimento das qualidades humanas. A educação politécnica mais completa deveria buscar a articulação dialética entre trabalho e educação, de forma que esta não seja reduzida ao mero domínio de técnicas, mas que também possa contribuir para uma formação crítica e cidadã dos estudantes.

Nesse sentido, cabe ressaltar que o enfoque da educação profissional pautado no desenvolvimento de competências vem se sobrepondo ao tipo de formação profissional apoiado no conceito de qualificação profissional, que é orientado apenas para a adaptação dos trabalhadores aos processos de trabalho com funções parcelares e atividades fragmentadas (Araújo, 2001).

Conceitos como ensino e aprendizagem são repensados a partir desta nova realidade e da idéia de desenvolvimento de competências que ofereçam condições de responder ao não prescrito, e que permitam a antecipação ou resolução dos problemas. Tais competências são mais complexas e requerem a mobilização de amplas dimensões da subjetividade dos trabalhadores.

O enfoque da formação baseada em competências teve sua origem na década de 1920, nos Estados Unidos, mas foi a partir da década de 1960 que essa concepção ganhou maior destaque com a retomada do debate clássico do distanciamento entre o ensino e a realidade da vida e do trabalho (NUNES, 2009).

Segundo Perrenoud (2000), o conceito de competência retrata a faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informações etc.) para solucionar com pertinência e eficácia uma série de situações. A descrição das competências deve partir da análise de situações, da ação, e disso derivar conhecimentos.

Nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico entende-se por competência profissional [...] a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico. (PARECER CNE/CP 29.2002, p.28)

Segundo Araújo (2001) a literatura sobre competências direciona-se para a articulação de três dimensões de saberes (de diversas ordens como saber-fazer, saber técnico, saber-de-perícia), experiência (envolvendo habilidades e saber-tácito) e saber-ser (envolvendo qualidades pessoais, sócio-comunicativas). É o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades.

O site Catho Online, voltado ao recrutamento de colaboradores classifica esses saberes em competências em técnicas e comportamentais. O quadro abaixo é uma adaptação resumida dessas tipificações.

Tabela 1 – Competências Técnicas e Comportamentais

| Tipos de Competências | |
|---|---|
| Técnicas | Comportamentais |
| Escolaridade: Nível de escolaridade formal exigida para o pleno desenvolvimento das atribuições do cargo. | Intelectuais: aplicar, transferir e generalizar conhecimento. Reconhecer e definir problemas, propondo soluções para equacioná-los. |
| Treinamentos: Treinamentos, cursos específicos, habilitações profissionais, especializações, etc., necessários para obter melhores resultados no desempenho do cargo. | Comunicacionais: capacidade de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, clientes internos e externos, de cooperação de trabalho em equipe, de diálogo, de exercício da negociação e de comunicação. |
| Conhecimentos Técnicos: Conhecimentos essenciais para o pleno desenvolvimento das atribuições do cargo, obtidos através da escolaridade e treinamentos realizados e aplicados e aprimorados em experiência profissional. | Sociais: relacionamento interpessoal, trabalhar em equipe, gerenciando conflitos e interesses, consciência ambiental. |
| | Comportamentais: Iniciativa, criatividade, adaptabilidade, consciência de qualidade, ética, coerência. |
| | Organizacionais: Compromissos com Resultados, gerenciamento do tempo, gerenciamento de recursos, planejamento e organização. Liderança, estratégia. |

Fonte: Equipe Pesquisa Salarial da Catho Online, disponível em www.catho.com.br/salario

As transformações necessárias à adequação do ensino às competências é um tema que desperta interesse e ocupa espaço privilegiado nas propostas pedagógicas atuais. É por essa razão que o artigo se preocupa em explorar melhor tal assunto. A proposta do trabalho é aprimorar o desenvolvimento de competências por meio da metodologia de projetos no curso técnico em administração estudado. Para esse fim, é necessária a complementação teórica sobre essa metodologia, no item abaixo.

2.2 Projetos de trabalho

Trata-se de um método ou estratégia pedagógica criada no início do século XX, nos Estados Unidos por John Dewey e William Kipatrick, baseado nas pesquisas de grandes educadores europeus como Montessori, Decroly, Claparède, Ferrière e outros. (BARBOSA *et al.*, 2011). Mediante investigação de uma situação problema o aluno é motivado à pesquisa, ao mesmo tempo em que desenvolve as competências técnicas e comportamentais inerentes à sua vida pessoal e profissional.

A aprendizagem acontece em tempo real e, por não se tratar de um processo cognitivo baseado na memorização e sim no fazer; tende a ser fixado no comportamento do indivíduo, deixando o nível da informação e estabelecendo-se no nível do conhecimento. Além disso, o processo ocorre de maneira prazerosa, à medida que o aluno é o produtor de seu próprio conhecimento.

A aprendizagem passa a ser vista como um processo complexo e global, em que teoria e prática não se dissociam. O conhecimento da realidade e a intervenção nela tornam-se faces de uma mesma moeda (Amaral, 2011). No Brasil, o método foi introduzido a partir do Movimento Escola Novo, por meio dos trabalhos de Anísio Teixeira e Lourenço Filho. (BARBOSA *et al.*, 2011).

Os Projetos de Trabalho podem ser um excelente método para a dissociação da educação moderna do modelo de aproximação *Taylorista*, baseada na divisão das tarefas e dos saberes. As metodologias tradicionais trabalham os conteúdos escolares de maneira fragmentada, "encaixotando-os" nas caixinhas das disciplinas. Isto conduz a uma organização segmentada de conteúdo e tempo escolares por disciplina. Nesse modelo tradicional, os conhecimentos tendem a se instalar na mente do estudante associados às disciplinas e não a seus objetivos práticos. O que pode dificultar sua aplicação para a vida pessoal e profissional, uma vez que a vida se apresenta às pessoas na sua totalidade e não compartimentada (AMARAL, 2011).

Já na proposta de projetos de trabalho, o professor torna-se um pesquisador, dividindo com os alunos a responsabilidade pela construção do conhecimento. Aos estudantes, cabe o desenvolvimento de uma postura ativa perante o processo de ensino-aprendizagem e o reconhecimento de que o professor não é mais o único a decidir ou o centro absoluto do saber.

Assim, os Projetos de Trabalho contribuem para um espaço de aprendizagem onde a formação escolar gera indivíduos ativos, reflexivos, atuantes e participantes do processo social e profissional (HERNÁNDEZ, 1998). E essa é a metodologia diferenciada que o Curso Técnico em Administração do CEFET/RJ toma por referência. O diferencial do jovem formado nessa proposta é a sua capacidade de executar tarefas e buscar novas soluções para os problemas a eles apresentados.

Com o objetivo de alcançar essas competências, o Curso Técnico em Administração do CEFET/RJ decidiu incluir à sua grade curricular, a metodologia de projetos de trabalho, por meio da disciplina denominada de "Empresa Simulada". A disciplina toma como referência os conteúdos teóricos das disciplinas anteriores e procura simular situações que ocorrem no ambiente de trabalho. A equipe de professores orientadores é constituída por três

profissionais, que atendem cada qual, a um período específico. O foco é no aprimoramento de competências técnicas e comportamentais dos alunos, relevantes para a empregabilidade.

No módulo I, o aluno é tratado como estagiário e o professor incentiva o planejamento de tarefas e a elaboração de plano de negócio empresarial da equipe. As competências estimuladas nessa fase são: proatividade, liderança e trabalho em equipe.

No módulo II, o aluno é tratado como colaborador e o professor dá suporte às ações do grupo em consultar empresas que atuam nos segmentos do projeto elaborado no módulo anterior. Competências como proatividade, pesquisa de campo, exercício de liderança e trabalho em equipe são cobradas nessa fase.

Por fim, no módulo III, o estudante e sua equipe já atuam como gestores de projetos. O professor posiciona-se apenas como um consultor, pois são os discentes que propõem e desenvolvem as atividades. Há uma diversidade de opções de tarefas que incluem desde a organização de eventos, seminários e palestras na escola, até a coordenação de visitas técnicas a fábricas e empresas. Nessa fase as competências estimuladas são: autonomia na execução de tarefas, liderança, capacidade de negociação e responsabilidade dos alunos.

A associação entre disciplinas teóricas e práticas visa construir conhecimento de forma não fragmentada ou distanciada da realidade dos alunos. Por isso, é que o curso técnico em administração faz uso conjunto de propostas pedagógicas e projetos que levem em conta o que acontece também fora da escola, como forma de contribuir para uma formação cidadã que se relacione com as transformações sociais e profissionais do estudante. O importante é que esse diálogo envolva os fenômenos de maneira crítica e global (HERNÁNDEZ, 1998).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi desenvolvida a partir de abordagem metodológica qualitativa e descritiva mediante estudo de caso. Inicialmente, realizou-se um levantamento sobre as orientações do MEC para cursos técnicos, no eixo tecnológico de gestão e negócios.

A partir dessas diretrizes, elaborou-se de um quadro relacionando as sugestões do MEC sobre os temas a serem abordados na formação do técnico em administração, com a estrutura curricular e as disciplinas do curso técnico em administração do CEFET-RJ. Enumeraram-se as disciplinas do curso que tinham associação com cada grupo de áreas apresentadas pelo MEC e, levantaram-se para cada área de conhecimento as respectivas competências que poderiam ser adquiridas.

Como forma de coletar primariamente os dados, realizaram-se entrevistas semi estruturadas tanto com egressos quanto com estudantes do curso, totalizando sete pessoas. Os sete entrevistados responderam às mesmas perguntas feitas pessoalmente pelos pesquisadores, obedecendo a um roteiro pré-definido. Todas as entrevistas foram gravadas, com o consentimento dos entrevistados e foram transcritas integralmente para posterior análise do conteúdo.

As entrevistas, compostas de dez perguntas, foram divididas em três seções. A primeira seção (perguntas de 01 a 03) objetivou identificar o trabalho, área de atuação e as atividades dos entrevistados. A segunda seção (perguntas de 04 a 07) buscou levantar as contribuições da instituição de ensino para a relação do Ensino Técnico com o Ensino Superior, e para a formação das competências dos egressos e discentes. Já a terceira seção concentrou-se em descobrir a influência do ensino no desenvolvimento de comportamentos e aptidões necessárias a obtenção de sucesso na execução de atividades do mundo do trabalho.

O trabalho adotou como critério a seleção de alunos e egressos que estivessem estagiando ou trabalhando e que ainda estivessem matriculados ou formados há, no máximo, dois anos. Esse requisito de tempo máximo de formatura foi uma estratégia para minimizar os efeitos que uma graduação poderia ter na formação de competências.

4 RESULTADOS

A pesquisa selecionou participantes com perfis distintos. Dos sete entrevistados, quatro eram egressos e três cursam o último período de disciplinas do curso. A origem dos alunos e áreas de trabalho também foi diversa. Três entraram na escola por meio de concurso público para o ensino médio e técnico e quatro, por meio de convênio mantido entre CEFET-RJ com as escolas oficiais do Estado do Rio de Janeiro.

A pesquisa tentou cobrir uma diversidade de empresas e áreas de atuação dos entrevistados. Dois estagiavam em instituições públicas, um empregado em empresa privada e quatro estagiando também em empresa privada.

As áreas de atuação que os entrevistados ocupam são: Coordenação de Projetos (01); Suprimentos (02); Finanças (01); Qualidade (01); Logística (Expedição) (01) e Atendimento (01).

Quando questionados sobre a maneira que as disciplinas teóricas do curso contribuíram no cotidiano de seu trabalho ou estágio, seis dos entrevistados declararam que as disciplinas teóricas, de maneira geral, não ofereceram as competências exigidas pelo empregador, porém concordam que estas disciplinas os ajudaram na compreensão dos processos administrativos que lhes foram apresentados.

Exemplificando a afirmação acima, um dos entrevistados disse: “eu basicamente uso as normas de procedimentos que eu aprendi aqui, basicamente isso, eu quase não utilizo muitas coisas que eu aprendi no técnico.”

Algumas disciplinas foram citadas, mas sempre com a ressalva de que apenas ajudaram nos processos cognitivos. Um único entrevistado citou duas matérias como base prática no seu trabalho. “A parte de licitação e de contabilidade ajudam bastante porque os professores não falam de uma maneira simples, usam a matéria didática mesmo.”

Para avaliar a relação entre as práticas exigidas no mundo do trabalho e as possíveis limitações do curso técnico em administração, no desenvolvimento de competências, foi pedido aos entrevistados, exemplos de uma ou mais competências que o empregador tenha exigido do egresso ou estagiário e este não tenha apresentado conhecimentos ou recursos para executar.

Todos os respondentes estavam em seu primeiro contato com o mercado de trabalho. De maneira geral, os entrevistados declararam que a assimilação das tarefas exigidas no estágio/emprego foi imediata. Estas respostas sugerem que, generalizadamente, as disciplinas teóricas do curso proporcionaram aos entrevistados certo grau de desenvolvimento cognitivo que permitiu facilidade na execução das tarefas no estágio/emprego.

Quando foram questionados sobre quais disciplinas e/ou conteúdos do curso precisavam ser mais bem explorados frente às exigências dos empregadores, os entrevistados apontaram alguns conhecimentos pontuais que sentiram falta. Dois citaram a necessidade de uma disciplina de idiomas, um apontou a falta de uma disciplina com práticas de escritório, um sentiu falta de conteúdos que preparassem melhor o estudante para enfrentar entrevistas de seleção, um reitera a necessidade de conhecimentos do programa de planilhas Excel. Na contramão das opiniões, dois afirmaram que suas tarefas são muito mecânicas e, portanto, não necessitam de nenhum conhecimento específico.

Uma das perguntas da entrevista buscou encontrar a relação do ensino técnico de administração com o Ensino Superior. Entre os cinco que faziam simultaneamente curso técnico e superior, houve uma percepção de que, pelo menos nos ciclos básicos, os cursos superiores de Administração ministram disciplinas também ministradas no ensino técnico. Para esses respondentes, as disciplinas nas universidades acabam por parecerem revisões ou ampliações dos programas já aprendidos no técnico. Após entrevistas ficou a impressão de que o currículo do curso em estudo, além de criar profissionais com possibilidades de

desenvolvimento nas tarefas técnicas empresariais, proporciona também o desenvolvimento de universitários aptos à pesquisa e à rápida ascensão acadêmica.

A terceira seção procura explorar melhor as impressões dos estudantes e egressos, sobre a contribuição do curso técnico no desenvolvimento de competências comportamentais relacionadas ao trabalho em equipes e à proatividade.

Foi pedido ao aluno que destacasse uma ou mais disciplinas do curso técnico que tenha colaborado no desenvolvimento de competências comportamentais, associadas ao trabalho em equipe. A totalidade dos entrevistados declara que já recebeu elogios no trabalho ou estágio por sua competência em tratar com equipes. Além disso, declaram também que se sentem muito à vontade em trabalhos desta natureza.

Quanto às disciplinas que possam ter desenvolvido a competência, todos citam a “Empresa Simulada”, matéria onde a metodologia denominada Projetos de Trabalho vem sendo aplicada. Além desta matéria, três entrevistados declaram também que a forte incidência dos trabalhos em grupos propostos pelo professores, especialmente em seminários e pesquisas, colabora também para o fato. Dois entrevistados citam ainda a contribuição da disciplina “Cultura Organizacional”, desenvolvida pelo professor regente de forma prática, através de dinâmicas de grupo. Um egresso mencionou que (...) “Os trabalhos feitos em equipes ajudam a perder a inibição, somos obrigados a falar. Ficamos mais ativos, mais espontâneos.”

São comentários que também exemplificam as contribuições de disciplinas do curso nesse campo (...) “em empresa simulada a gente está com o mesmo grupo há alguns semestres, então eu acho que trabalhando em grupo é que a gente desenvolve essa coisa de autonomia, trabalho em equipe, saber ouvir, e isso me ajudou nos estágios que eu fiz.” Outro aluno citou que (...) “empresa simulada ajudou no relacionamento com outras pessoas, ajudando no trabalho em equipe”.

Ainda na busca de contribuições do curso para o desenvolvimento de competências comportamentais, perguntou-se aos entrevistados se houve alguma disciplina que tenha interferido na sua proatividade no trabalho/estágio. Além disso, questionou-se também se essa proatividade teve algum reconhecimento pelo empregador.

Todos os entrevistados declaram terem sua proatividade reconhecida. Dos sete, quatro afirmaram que receberam inclusive elogios. Todos perceberam que a disciplina “Empresa Simulada” foi importante no desenvolvimento da proatividade. Dos sete entrevistados, três acrescentaram que as disciplinas que trabalham com pesquisa em grupo também colaboraram também neste sentido. Um acrescentou a disciplina teórica “Gestão de Pessoas” como fator de desenvolvimento pessoal.

São opiniões que confirmam o comentário acima. “Empresa Simulada eu acho que ajuda bastante, porque você fica meio que sozinho, tem que ter uma idéia e sair buscando as coisas”. Outro discente respondeu (...) “Acho, principalmente Empresa Simulada, pois eu aprendi a fazer não somente a minha parte, mas a ajudar os outros também.”

Quanto ao elogio uma estudante comentou (...) “Sim, fui elogiada quando, por exemplo, minha chefe pediu que eu fizesse uma planilha, eu fiz além do que ela pediu na planilha, colocando outras coisas, para ver se ajudava.” Outra disse (...) “Já fui elogiada pela gerente, por ser muito organizada, independente. Por isso até faço um trabalho separado” e; complementou (...) “Quando acabo muito rápido uma tarefa, sempre procuro um superior para saber se tem outra tarefa a ser feita.” Um egresso comentou (...) “Na trilha do sucesso, que é o processo seletivo de lá, a psicóloga de lá ela elogiou o grupo todo, ela elogiou o nosso trabalho em equipe.”

Na entrevista, houve também uma pergunta de caráter mais específico quanto a cada área de atuação dos entrevistados. Nesta questão os pesquisadores procuram relacionar pelo menos

uma disciplina do curso que tenha influenciado diretamente o desempenho do entrevistado em seu trabalho ou estágio.

Entre os sete entrevistados, dois disseram que nenhuma matéria está relacionada diretamente às suas tarefas no estágio. Um aluno acredita que tudo que tem visto na escola também tem visto no estágio. Três entrevistados afirmaram que disciplinas específicas contribuíram para as suas tarefas no estágio (Logística, Administração de Materiais, Empreendedorismo, Empresa simulada). Nesse caso, os resultados mostraram que as disciplinas são citadas de maneira mais genérica. Em apenas um caso, o entrevistado cita exemplo de aplicabilidade do conhecimento de Logística em sua atividade. Talvez isso se deva ao caso, de que as atividades dos entrevistados ainda concentrem-se em tarefas mais gerais e com pouca complexidade.

5 CONCLUSÃO

O propósito do artigo foi o de analisar como as disciplinas do Curso Técnico em Administração se relacionam com o desenvolvimento de competências exigidas para o trabalho. Inicialmente, se fez uma avaliação curricular do curso com base nas orientações do MEC para cursos técnicos, no eixo tecnológico de gestão e negócios. A idéia foi associar as instruções do catálogo do MEC com as áreas de atuação do técnico em administração, tais como: planejamento, finanças, marketing, gestão de pessoas e etc. Posteriormente a essa fase, foi elaborado um roteiro semi-estruturado de entrevistas para avaliar a percepção de alunos e egressos sobre a grade do curso e sua relação com as experiências de estágio ou emprego

A pesquisa selecionou participantes com perfis distintos e tentou cobrir uma diversidade de empresas e áreas de atuação dos entrevistados. Dos sete entrevistados, quatro eram egressos e três cursam o último período de disciplinas do curso. Três entraram na escola por meio de concurso público para o ensino médio e técnico e quatro, por meio de convênio mantido entre CEFET-RJ com as escolas oficiais do Estado do Rio de Janeiro.

Observou-se que as disciplinas teóricas, contribuíram para uma maior autonomia de aprendizagem, consciência crítica e cidadã dos alunos do curso. A associação entre disciplinas teóricas e práticas do curso influenciou positivamente no desenvolvimento de competências relevantes para uma avaliação positiva do aluno no trabalho/estágio em que o estudante atuou.

Os discentes destacaram que após contratar o estagiário, as empresas percebem e valorizam as competências comportamentais desenvolvidas pelo curso, por exemplo, espírito de liderança, pro atividade, capacidade de comunicação, adaptabilidade. Na percepção dos alunos, a disciplina empresa simulada, que é ministrada em três semestres, e adota a metodologia denominada projetos de trabalho foi o grande diferencial no desenvolvimento de suas competências.

Apesar dessa avaliação favorável dos alunos e egressos sobre o curso, os entrevistados perceberam que, de maneira geral, o mercado de trabalho ainda não reconhece as competências técnicas e comportamentais diferenciadas do profissional técnico de administração, em relação aos estudantes que possuem apenas o nível médio. Talvez por essa razão, as empresas não dão a esses jovens maiores responsabilidades ou tarefas de maior complexidade nos seus empregos/estágios.

Diante dessa baixa percepção do mercado de trabalho sobre a competência do profissional egresso do curso técnico em administração, cabe à escola, através da coordenação do curso, a criação de uma estratégia para melhor divulgar aos empregadores. Talvez essa estratégia auxilie a visualização do potencial do egresso na resolução de problemas, tomada de decisão execução de tarefas administrativas.

Por tratar-se de um trabalho ainda exploratório é relevante propor algumas pesquisas futuras, que esclarecessem algumas dúvidas associadas ao tema pesquisado. Seria interessante

realizar entrevistas com recrutadores, empresas ou entidades que oferecem oportunidades de estágio para fazer comparativo entre opinião dos alunos e egressos com as demandas dos empregadores. Esse tipo de estudo contribuiria para uma melhor visão das competências técnicas e comportamentais exigidas para o exercício das funções de técnico em administração.

Outro trabalho futuro que ampliaria a visão sobre o tema seria a realização de pesquisa quantitativa e descritiva, com questionários, entre alunos e egressos para avaliar o quanto o curso desenvolveu as competências dos estudantes no curso técnico em administração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, A. L. **Conflito Conteúdo / Forma em Pedagogias Inovadoras: A Pedagogia de Projetos na Implantação da Escola Plural**. FaE/UFMG. Disponível em:

<<http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/0403t.PDF>> Acesso em 15 de junho de 2011.

ARAÚJO, R. M. **Desenvolvimento de competências profissionais: as incoerências de um discurso**. Belo Horizonte: Faculdade de Educação da UFMG, 2001. 192 p, il. Tese (Doutorado em Educação).

BARBOSA, F.E.; GONTIJO, A.F.; SANTOS, F.F. **Inovações pedagógicas em educação profissional: uma experiência de utilização do método de projetos na formação de competências**. Disponível em:

<<http://www.senac.br/INFORMATIVO/BTS/302/boltec302d.htm>> Acesso em 16 de junho de 2011.

EQUIPE PESQUISA SALARIAL DA CATHO ONLINE. **Modelos de Habilidades e Competências**. Disponível em:

<[http://www3.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos de Habilidades e Competencias.php](http://www3.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos_de_Habilidades_e_Competicencias.php)> Acesso em 14 de junho de 2011.

HERNÁNDEZ, F. **Transgressão e mudança na educação: os projetos de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 1998. 150p.

NASCIMENTO, A.; ARAÚJO, R. O que revelam os artigos publicados na revista trabalho & educação sobre as práticas de formação na educação profissional? **Trabalho & Educação**, v.19, n.1, jan./abr., 2010.

NUNES, S. C. O Ensino em Administração com Base na Abordagem das Competências: Da Inserção no Projeto Pedagógico a Prática em Sala de Aula. **Anais**, XXXIII - Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. São Paulo, 2009.

PARECER CNE/CP 29.2002. **Definição de Competência Profissional**. Disponível em: http://www.fatec.ms.senai.br/site/curso_detalhe.php?id=4. Acesso em 16 de junho de 2011.

PERRENOUD, Ph. **Dez Novas Competências para Ensinar**, Porto Alegre: Artmed Editora. 2000.

TECHNICAL EDUCATION IN ADMINISTRATION: AN ANALYSIS OF THE RELATION BETWEEN A SCHOOL CURRICULUM AND THE DEMANDS OF THE MARKET

Abstract: *globalization and technological innovations have created new demands for organizations as well as educational institutions. These transformations require the reformulation of traditional educational proposals. The challenge is to reconcile the development of the competencies demanded by the world of work with an education that allows for both the conclusion of technical education and the preparation for higher education. In this sense, the objective of this article is to analyse how the subjects taught on the Administration Technical course relate to the notion of professional competence. The assessment of the course curriculum took as its starting point the MEC technical course orientations in the technological area of management and business. The data were collected by means of semi-structured interviews with seven undergraduate and graduate students. The data were subject to content analysis. The results show that the reconciliation of theoretical subjects with others of a more practical nature associated with the methodology of work projects contributed as much to students' theoretical knowledge as it did to creating their competencies. Those interviewed emphasized that after contracting an intern, businesses notice and value the behavioural competencies developed by the course such as teamwork, pro-active attitudes and communication skills. In the students' opinion, the subject 'running a virtual business' was that which contributed most to these competencies. However, the students were disappointed to learn that the job market does not recognise these competencies possessed by the business graduate in as much as the market does not give the competent graduate greater responsibilities of more complex tasks.*

Key-words: *competence, Technical course, work projects.*