5
Conclusões

A presente dissertação teve como objetivo geral à identificação das competências docentes através de uma pesquisa fenomenográfica em uma instituição de ensino superior do Rio de Janeiro, com enfoque no ensino de Tecnologia da Informação.

> *Identificar a percepção das competências dos docentes de ensino superior sob a ótica de seus próprios docentes e dirigentes, que também atuam como docentes, em uma instituição de ensino superior privada.*

Após a análise dos dados coletados junto aos 09 profissionais selecionados foi possível identificar a percepção de quinze competências docentes, conforme figura abaixo.

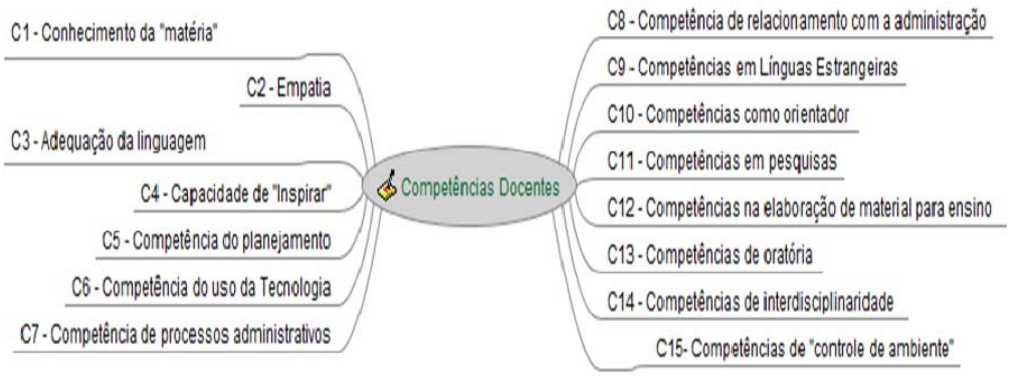

Figura 5 – Mapa Mental de competências docentes
Fonte: Elaborado pelo autor

A incorporação e o desenvolvimento dessas competências pelo docente são vitais para a implantação de novas práticas de gestão que permitam a tradução de futuro da empresa e proporcione uma maneira estruturada de se administrar com efetividade.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1012824/CA

Atendidos os objetivos gerais, chega o momento de recordar o primeiro objetivo específico:

> *Identificar as competências, alinhadas ao modelo da escola francesa que adota uma abordagem que entende competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.*

Atendendo desse modo, ao primeiro objetivo específico o estudo propõe um conjunto de competências docentes observadas após pesquisa fenomenográfica.

Os conhecimentos necessários são:

1. Conhecimento técnico na área de atuação específica (formação acadêmica);
2. Conhecimentos acerca do processo de docência;
3. Conhecimentos de legislação trabalhista – para coordenadores pedagógicos especialmente;
4. Rotinas e processos acadêmicos;
5. Normas relativas à qualidade;
6. Segunda língua, preferencialmente o inglês e
7. Sistemas de informática (*moodle*, software específico, internet, e-mail),

Com o aperfeiçoamento da estrutura do trabalho nas organizações modernas, incrementado pelo impacto de novas tecnologias e com os efeitos da globalização, vem se desenvolvendo uma nova visão sobre o papel do docente que se modificou e ampliou sua área de atuação. Para que ocorra essa transformação o docente necessita desenvolver novas habilidades, dinamizando as potencialidades e corrigindo suas fragilidades.

Para os docentes as habilidades requeridas para o docente são:

1. Manter boas relações interpessoais,
2. Saber elaborar material didático,
3. Trabalhar em equipe
4. Buscar pela integração da equipe, liderança,
5. Criar desafios e estimular a criatividade dos discentes
6. Transmitir conhecimentos,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1012824/CA

7. Motivar as pessoas,
8. Saber ouvir, capacidade de criar um ambiente de liberdade, confiança e respeito,
9. Estabelecer metas, administrar conflitos e tolerância à pressão.

É necessário que o docente tenha uma forte base de valores que forneçam força ao desenvolvimento de suas competências, e que este conjunto de fatores forneça as condições necessárias para gerar valor para a organização e social para o indivíduo.

Ao analisarmos a dimensão das atitudes foram presentes nos discursos dos sujeitos e elencadas como atitudes necessárias ao docente:

1. Demonstrar pró-atividade, rapidez, firmeza nas decisões;
2. Ter Iniciativa, comprometimento, flexibilidade;
3. Demonstrar espírito empreendedor;
4. Gostar do que faz, criatividade;
5. Ser humilde e ético nas relações;
6. Demonstrar receptividade, ser conciliador e
7. Demonstrar empatia, senso de urgência e atenção.

A importância do docente está em conseguir sucesso no processo de transmissão do conhecimento, ao mesmo tempo fazendo a empresa alcançar os resultados, fazendo com que a organização ultrapasse os desafios que lhe são impostos, atuando com e através das pessoas.

Novamente, no sentido de facilitar a leitura, será repetido o segundo objetivo específico desta pesquisa:

Descrever quais são as principais atividades desenvolvidas pelos docentes nesta instituição de ensino.

Atendendo ao segundo objetivo específico, as principais atividades do docente, capturadas através da análise das vivências:

1. Ministrar aulas em geral de caráter expositivo para um grupo determinado de alunos;

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1012824/CA

2. Participar de projetos dentro de empresas que fogem do modelo tradicional de sala de aula;
3. Executar atividades relacionadas ao planejamento, organização e administração das atividades desenvolvidas pelos docentes em sala de aula, tais como planos de aula, elaboração de ementas e bibliografia;
4. Configurar ambientes virtuais de ensino, como o *moodle*, para que esteja completo e com todo conteúdo necessário;
5. Elaborar avaliações;
6. Corrigir avaliações e trabalhos;
7. Orientar alunos em pesquisas;
8. Resolver problemas causados por problemas administrativos;
9. Explicar aos alunos questões referentes ao calendário acadêmico;
10. Controlar frequência de discentes;

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1012824/CA

Embora seja possível dizer que existe esforço desenvolvido pelas instituições de ensino no sentido de melhorar as competências de seus docentes, ainda este perfil não está atendendo completamente o perfil requerido pelas IES. E não atende porque cada organização possui características, missão, visão, valores, cultura própria e, esse profissional, além de todo o conhecimento técnico necessita adaptar-se a essa realidade, desenvolvendo e incorporando qualidades, valores e virtudes as quais o diferenciarão no processo.

Retomemos ao terceiro objetivo específico:

> *Descrever as principais barreiras e limitações do bom desempenho docente, através da análise das vivências dos docentes, sobretudo aquelas apresentadas no início de suas atividades profissionais.*

Como resposta ao terceiro objetivo específico, o docente ao iniciar suas atividades profissionais apresenta uma série de limitações como:

1. Falta de experiência;
2. Falta de visão interdisciplinar;
3. Insegurança,
4. Não saber administrar a pressão do trabalho
5. Não conseguir identificar e assimilar a cultura organizacional.

De acordo com essas limitações pode-se perceber que somente com tempo, maturidade, estudo e profissionalismo estas barreiras serão superadas.

Por meio do desenvolvimento das competências o docente irá alcançar os resultados, contudo respondendo ao quarto objetivo específico, existe um conjunto de fatores que interferem no desenvolvimento das competências deste profissional, como por exemplo:

1. Falta de investimentos em programas de treinamento
2. Falta de comunicação, abertura existente na organização,
3. Pouco tempo e a baixa iniciativa do profissional para buscar o seu autodesenvolvimento.
4. Fatores familiares
5. Fatores externos
6. Alocação excessiva para aumentar a renda familiar, fazendo que o docente não tenha tempo de investir nas competências essenciais.

As organizações que almejam sustentabilidade devem, através de seus principais executivos e docentes, dar ênfase aos resultados globais e de desenvolvimento de competências de seu principal ativo, o professor. A ênfase não deve ser somente nos resultados financeiros e operacionais. As organizações devem promover oportunidades de treinamento, aprendizagem e desenvolvimento contínuo de competências, especialmente para os docentes, mas, não só para os docentes, e sim para todos os seus colaboradores, vinculando estas ações aos objetivos, visão e missão da organização, com o objetivo de garantir sua permanência e sustentabilidade.

A fim de auxiliar no desenvolvimento de competências do docente, as propostas apresentadas pelos gestores e contidas na análise dos dados, contribuirão para o desenvolvimento das competências docentes.

Ao realizar este trabalho e alocar grande parte do tempo na observação e análise das vivências, fui exposto a dimensões do trabalho docente que até então não havia vislumbrado. Foi uma experiência marcante que alterou completamente minha percepção do que realmente constituía-se um docente competente.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1012824/CA

Na educação, a questão do desenvolvimento de competências é uma questão central. Desta forma, desenvolver competências para docente é de certa forma decidir e definir os objetivos de aprendizagem significa estruturar, de forma consciente, o processo educacional de modo a fornecer oportunidades mudanças em geral, mas principalmente de ações, pensamentos e condutas. O docente é um agente de transformação humana e social.

Planejar é parece ser a palavra chave deste processo. Planejar, planejar e planejar, pois os resultados são oriundos de um processo cuidadoso de planejamento, está diretamente relacionado à escolha do conteúdo, de procedimentos, de atividades, de recursos disponíveis como softwares, laboratórios etc, de estratégias, avaliações e da metodologia a ser adotada por um determinado período de tempo.

5.1.
Recomendações para trabalhos futuros

Considerando a necessidade de ampliar os estudos acerca do desenvolvimento de competências, recomenda-se a realização de novos estudos sobre o tema:

1. Identificar as competências essenciais requeridas para o docente
2. Utilizar o modelo de taxonomia de Bloom durante a análise dos discursos dos sujeitos, obtendo assim uma correspondência entre competências e objetivos.
3. Ampliar a amostra para englobar instituições de ensino de outra natureza ou de outro enfoque.
4. Fornecer um enfoque direcionado a percepção dos estudantes sobre competências docentes e comparar com a visão dos docentes, identificando variações de percepção entre os atores do processo. Na pesquisa realizada os alunos foram abordados de maneira muito superficial.
5. Mediante revisão da bibliografia e outros instrumentos de pesquisa buscar analisar as competências coletivas. Os sujeitos da presente pesquisa não souberam opinar sobre as competências coletivas das instituições de ensino ou o fizeram de maneira superficial, provavelmente por se tratar de um conceito recente e pouco difundido.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1012824/CA