



**INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CAMPUS MESQUITA**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

CRISTINA OLIVEIRA DE ANDRADE

**A IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS PARA A SELEÇÃO DOS MEDIADORES DE
CENTROS E MUSEUS DE CIÊNCIA**

Rio de Janeiro

2021

CRISTINA OLIVEIRA DE ANDRADE

**A IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS PARA A SELEÇÃO DOS MEDIADORES DE
CENTROS E MUSEUS DE CIÊNCIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Mesquita do Instituto Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Chrystian Carletti

Rio de Janeiro

2021

A554i

Andrade, Cristina Oliveira de.

A importância das soft skills para seleção dos mediadores de centros e museus de ciência.. Rio de Janeiro: Mesquita, 2021.

50 p. il.

Artigo (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós- Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Chrystian Carletti.

1. Mediadores de Centros e Museus de Ciências. 2. Soft skills. 3. Seleção. 4. Formação humana. 5. Ominilateralidade. I. Andrade, Cristina Oliveira de. II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

Artigo/IFRJ/CMesq ProfEPT/PG


CRISTINA OLIVEIRA DE ANDRADE

**A IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS PARA A SELEÇÃO DOS MEDIADORES DE
CENTROS E MUSEUS DE CIÊNCIA**

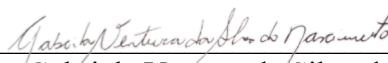
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 23 de agosto de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dr. Chrystian Carletti
Instituto Federal do Rio de Janeiro
Orientador



Profa. Dra. Gabriela Ventura da Silva do Nascimento
Instituto Federal do Rio de Janeiro

Profa. Dra. Katia Cyrlene de Araújo Vasconcelos
Universidade Federal do Espírito Santo

CRISTINA OLIVEIRA DE ANDRADE

**A IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS PARA A FORMAÇÃO DOS MEDIADORES
DE CENTROS E MUSEUS DE CIÊNCIA**

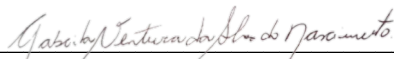
Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 23 de agosto de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dr. Chrystian Carletti
Instituto Federal do Rio de Janeiro
Orientador



Profa. Dra. Gabriela Ventura da Silva do Nascimento
Instituto Federal do Rio de Janeiro

Profa. Dra. Katia Cyrlene de Araújo Vasconcelos
Universidade Federal do Espírito Santo



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
KATIA CYRLENE DE ARAUJO VASCONCELOS - SIAPE 3151856
Departamento de Administração - DAd/CCJE
Em 19/10/2021 às 18:04

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/291893?tipoArquivo=O>

AGRADECIMENTOS

Aos familiares pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida.

Aos meus amigos que são uma fonte de alegria para mim.

Ao meu orientador Chrystian Carletti por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa.

E a todos que contribuíram de alguma forma para que este trabalho fosse realizado.

“Cada dia que amanhece assemelha-se a uma página em branco, na qual gravamos nossos pensamentos, ações e atitudes. Na essência, cada dia é a preparação de nosso próprio amanhã.”

Francisco Cândido Xavier

RESUMO

Os centros e museus de ciência contribuem cada vez mais para a formação científica da população. Esta contribuição ocorre, principalmente, através da figura do mediador, ator que assume um papel cada vez mais importante na interação com o público. O objetivo desta pesquisa de mestrado profissional foi descrever um processo de seleção com base nas competências comportamentais soft skills voltado para mediadores de centros e museus de ciência, partindo da experiência de ex-mediadores que atuaram no Espaço Ciência Interativa do Instituto Federal do Rio de Janeiro. Trouxe como arcabouço uma revisão da literatura para consolidar os pilares teóricos: soft skills, seleção, mediadores, formação humana. Soft Skills são capacidades interpessoais relacionadas com os hábitos comportamentais dos indivíduos que derivam da personalidade de cada um. São habilidades subjetivas, mais difíceis de serem mensuradas. O estudo de natureza qualitativa, evidenciou as soft skills que são adequadas aos mediadores e que podem agregar valor a sua formação humana considerando o contexto integral e omnilateral da educação profissional e tecnológica.

Palavras-Chave: Mediadores de Centros e Museus de Ciência; Soft Skills; Seleção; Formação humana; Omnilateralidade.

ABSTRACT

Science centers and museums increasingly contribute to the scientific formation of the population. This contribution occurs mainly through the figure of the mediator, an actor who assumes an increasingly important role in the interaction with the public. The objective of this professional master's research was to describe a selection process based on soft skills behavioral competences aimed at mediators of science centers and museums, based on the experience of former mediators who worked in the Interactive Science Space of the Federal Institute of Rio de Janeiro . It brought as a framework a literature review to consolidate the theoretical pillars: soft skills, selection, mediators, human training. Soft Skills are interpersonal skills related to the behavioral habits of individuals that derive from each person's personality. These are subjective skills, harder to measure. The qualitative study highlighted the soft skills that are suitable for mediators and that can add value to their human training considering the integral and omnilateral context of professional and technological education.

Key words: Mediators of Science Centers and Museums; Soft Skills; Selection; Human formation; Omnilaterality.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Diferença entre hard skills e soft skills	24
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Comparações da soft skills	29
Tabela 2. Percentuais das habilidades.....	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNCC – Base Nacional Comum Curricular

EPT –Educação Profissional e Tecnológica

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

QI – Quociente de inteligência

QE – Quociente emocional

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	15
1. INTRODUÇÃO.....	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.....	17
2.2. FORMAÇÃO HUMANA E OMNILATERALIDADE	18
2.3. MEDIADORES DE CENTROS E MUSEUS DE CIÊNCIA	20
2.4. SELEÇÃO BASEADA NAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	22
2.5. SOFT SKILLS	24
3. METODOLOGIA.....	26
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL	44

APRESENTAÇÃO

Esta é uma pesquisa de conclusão do Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica realizada com ex-mediadores do Espaço Ciência Interativa do Instituto Federal do Rio de Janeiro. Nela é apresentada o trabalho que resultou no produto educacional: um manual destinado a profissionais de centros e museus de ciência que realizam a seleção de mediadores destas instituições.

O manual é um recurso que permite aos selecionadores efetuar o processo de seleção levando em conta as competências comportamentais soft skills, pois tais competências são de extrema importância para a formação educacional e profissional, ou seja, para formação humana.

Assim, na perspectiva omnilateral da formação humana, é preciso levar em consideração todas as dimensões que constituem a especificidade do ser humano, as condições objetivas e subjetivas reais para o seu pleno desenvolvimento.

Este ideal vai ao encontro dos preceitos da Educação Profissional e Tecnológica que propõe uma formação omnilateral, permitindo ao jovem ou adulto em formação a percepção e consciência do seu papel na sociedade.

O presente estudo encontra-se estruturado da seguinte maneira: Primeiro, a Introdução, procurou definir a atuação do mediador e a definição de soft skills. O segundo capítulo intitulado “Soft skills e a formação profissional dos mediadores de centros e museus de ciência” traz as especificidades do contexto profissional do mediador e a relação com a formação profissional baseada na educação profissional e tecnológica. O terceiro capítulo, refere-se a metodologia, realiza uma revisão da literatura sobre como as soft skills adquirem importância diante do contexto contemporâneo e da formação profissional dos mediadores de centros e museus de ciência. O quarto capítulo, faz uma reflexão do resultados e discussões, traz um relato das entrevistas utilizadas nesta pesquisa como auxílio na investigação do impacto das soft skills na formação dos mediadores de centros e museus de ciência. O quinto capítulo, as considerações finais, constata quais competências comportamentais soft skills relevantes para a formação deste profissional. E por fim, o produto educacional, um manual para seleção de mediadores de centros e museus de ciência com orientação baseada nas competências comportamentais denominadas soft skills.

1.INTRODUÇÃO

Os mediadores de museus e centros de ciência atuam na prática da comunicação da ciência e na educação que ocorre nesses locais, sendo fundamentais para determinar a qualidade da experiência dos visitantes (NORBERTO; MARANDINO, 2020). Em geral, o processo de formação de mediadores acontece por meio de cursos de curta duração e variadas ações de formação em serviço. Ao longo de sua formação, os mediadores utilizam múltiplos saberes: conhecimentos, valores, habilidades e prática cotidiana (GOMES, 2013). Nesta perspectiva, tão importante quanto o conhecimento técnico necessário para desempenhar a atividade de mediador também se destacam as características chamadas de competências comportamentais soft skills.

Neste contexto, ao compreendermos a relação que existe entre educação e trabalho na construção da existência humana, possibilitaremos a formação de um homem não alienado (SAVIANI, 2007), pois uma formação integrada e mais humana será construída quando o trabalhador dominar os fundamentos científicos, teóricos e práticos dos diversos processos de trabalho que atuam contra alienação (LOMBARDI, 2011). É necessário a superar a dicotomia histórica entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, de incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo, de formar trabalhadores capazes de atuar como dirigentes e cidadãos (SAVIANI, 2003). A formação omnilateral representa essa formação ampla do homem enquanto ser livre que se constrói nas relações livres e emancipadoras.

Diante do exposto, formulou-se a hipótese de que trabalhar as dimensões comportamentais soft skills pode gerar mudanças positivas que estão associadas a personalidade e que podem agregar valor a formação humana do mediador. E para tanto, o passo inicial pode se configurar a partir da seleção por competências.

Assim, buscou-se nesta pesquisa descrever um processo de seleção com base nas competências comportamentais soft skills voltado para mediadores de centros e museus de ciência.

Definiu-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Levantar e analisar as soft skills apresentadas pelos ex-mediadores do Espaço Ciência Interativa do Instituto Federal do Rio de Janeiro;
- b) Elaborar o manual baseado nas competências comportamentais soft skills com orientação para a seleção de mediadores de centros e museus de ciência.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Educação Profissional e Tecnológica

“A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é uma modalidade educacional prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) com a finalidade precípua de preparar “para o exercício de profissões”, contribuindo para que o cidadão possa se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade. Para tanto, abrange cursos de qualificação, habilitação técnica e tecnológica, e de pós-graduação, organizados de forma a propiciar o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos” (PORTAL MEC, 1999).

Entretanto, percebe-se que ao longo da história brasileira, o ensino profissional tem sido regulamentado para suprir as necessidades dos diversos ramos da economia, sendo geralmente subordinado aos processos produtivos, as regras de mercado e ao sistema capitalista (SALES, OLIVEIRA, 2010).

Assim, a educação profissional no Brasil sempre esteve associada às classes menos favorecidas e destinada à formação de mão de obra. O objetivo do ensino secundário e normal era “formar as elites condutoras do país”, e o ensino profissional oferecia a ‘formação adequada aos filhos dos operários, àqueles que necessitam ingressar precocemente na força de trabalho” (PORTAL MEC, 1999).

Então, mediante uma escola dualista, para a classe dominante e outra para a classe dominada, Gramsci (2001) propõe a escola única, de cultura geral, humanista, que considerasse o equilíbrio entre o trabalho manual e o trabalho intelectual.

Freire (1997) também propõe uma educação transformadora, uma educação democrática com a participação de todos, estruturada no homem livre, racional, baseada no diálogo entre grupos e classes sociais.

Neste prisma, em 2008, através da Lei no. 11.892/2008, foi instituída a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, apresentando como objetivos principais: “derrubar as barreiras entre o ensino técnico e o científico, buscar a articulação entre trabalho, ciência e cultura na perspectiva da emancipação humana” (PACHECO, 2011).

Assim, conforme PORTAL MEC (2010), “O Ministério da Educação criou um novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica. Estruturado a partir do potencial instalado nos atuais Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet),

Escolas Técnicas Federais, Agrotécnicas e Vinculadas às Universidades Federais, os novos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia permitirão que o Brasil atinja condições estruturais necessárias ao desenvolvimento educacional e socioeconômico. O foco dos Institutos Federais será a justiça social, a equidade, a competitividade econômica e a geração de novas tecnologias (...). Os novos Institutos Federais atuarão em todos os níveis e modalidades da educação profissional, com estreito compromisso com o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador (...);”

Nesta perspectiva, Kuenzer (1991), muito antes, já afirmava: “Tornar clara estas questões é uma tarefa necessária e inadiável, posto que, historicamente, as propostas de articulação entre educação e trabalho no Brasil têm oscilado entre o academicismo superficial e a profissionalização estreita” (KUENZER, 1991.p.5)

Desta maneira, Ramos (2003.p.19), afirma que a busca é por uma “educação comprometida com a possibilidade de os trabalhadores tornarem-se dirigentes deve, então, proporcionar a compreensão da realidade social e natural, com o fim de dominá-la e transformá-la. Assim, todos os indivíduos devem ter acesso a esses conhecimentos, como meio de compreensão da realidade o mais objetivamente possível em cada momento histórico”

2.2. Formação humana e Omnilateralidade

Tradicionalmente, as instituições de ensino tem o foco na formação nas competências hard skills, que são as competências técnicas necessárias ao desenvolvimento de uma profissão. Entretanto, nos últimos anos, com as mudanças sociais como a globalização da economia, pode-se verificar uma lacuna na formação dos alunos no que se refere as habilidades intrapessoais e interpessoais (BNCC, 2021; MOVIMENTO PELA BASE, 2021).

Nesta perspectiva, a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) é elaborada com o objetivo de normatizar e estruturar a elaboração dos currículos das escolas brasileiras, abrangendo competências gerais para a Educação Básica (BNCC,2017). Tais competências estão divididas em três grupos: competências associadas ao conhecimento, competências associadas às habilidades e competências associadas ao caráter e às atitudes do indivíduo.

A BNCC pontua algumas competências gerais da educação básica que podem estar relacionadas diretamente com as soft skills, das quais podemos citar a competência

inteligência emocional, empatia, comunicação, resolução de conflitos, trabalho em equipe:

Conhecer-se, apreciar-se e cuidar de sua saúde física e emocional, compreendendo-se na diversidade humana e reconhecendo suas emoções e as dos outros, com autocrítica e capacidade para lidar com elas. (BNCC, 2017, p.10).

Essa competência está relacionada diretamente com a questão da Inteligência Emocional, conforme Goleman (2005), consideramos inteligência emocional a capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e os dos outros, de motivar a nós mesmos e de gerenciar bem as emoções dentro de nós em nossos relacionamentos; por Educação Emocional, apesar de ser um termo bastante utilizado como sinônimo, consideramos o aprendizado das capacidades, competências e das atitudes de desenvolver as habilidades necessárias para ter, exercer e agir com inteligência emocional.

Exercitar a empatia, o diálogo, a resolução de conflitos e a cooperação, fazendo-se respeitar e promovendo o respeito ao outro e aos direitos humanos, com acolhimento e valorização da diversidade de indivíduos e de grupos sociais, seus saberes, identidades, culturas e potencialidades, sem preconceitos de qualquer natureza. (BNCC,2017. p.10).

A BNCC contempla habilidades como a empatia, a comunicação, resolução de conflitos e o trabalho em equipe. Estas soft skills são importantes e necessárias, pois torna-se cada vez mais evidente que a educação tem o papel de capacitar os alunos não somente em termos cognitivos, mas também na dimensão socioemocional.

Agir pessoal e coletivamente com autonomia, responsabilidade, flexibilidade, resiliência e determinação, tomando decisões com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários. (BNCC,2017. p.10).

Outras habilidades são destacadas: a flexibilidade e resiliência, que devem preparar os alunos para as transformações e mudanças que ocorrem no mundo, para que consigam se adaptar a novos e diversos ambientes.

Assim, a BNCC assume o compromisso com a educação integral e politécnica, através do desenvolvimento das competências que buscam a emancipação humana, tendo como propósito a formação para o trabalho e, principalmente, a formação para uma sociedade democrática e emancipadora (BNCC,2017; MOVIMENTO PELA BASE, on

line)

Nesta perspectiva, a ideia de formação integral sugere superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho, entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. “Trata-se de superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, escoimado dos conhecimentos que estão na sua gênese científico-tecnológica e na sua apropriação histórico-social”. (CIAVATTA, 2005, p.2)

Manacorda (2007), corrobora: a formação humana integral (omnilateral) diz respeito ao desenvolvimento total e multilateral, em todos os sentidos, das faculdades humanas e das forças produtivas, das necessidades e da capacidade de satisfazê-las.

Desta maneira, partindo dos conceitos acima, destacamos a importância das soft skills para a formação humana dos mediadores dos centros e museus de ciências.

As soft skills são habilidades socioemocionais, são competências associadas ao caráter e às atitudes do indivíduo e são de extrema importância para a vida profissional e pessoal e podem ser desenvolvidas e aperfeiçoadas no meio familiar, no meio educacional e profissional (BANCO MUNDIAL, 2018)

“O fortalecimento das habilidades emocionais influencia o desenvolvimento e o rápido ajuste às vicissitudes e exigências do meio, contribuindo para a qualidade, bem estar e sucesso na vida adulta”
(Almeida et al., 2019, p. 20)

Assim, este trabalho propôs a seleção dos mediadores como o ponto de partida para o aperfeiçoamento das competências comportamentais soft skills, considerando que no contexto da formação humana, o que se busca é desenvolvimento do indivíduo em todas as dimensões: de cidadãos críticos, capazes de enfrentar o mundo globalizado em que estamos vivendo.

2.3. Mediadores de Museus e Centros de Ciência

A instituição museológica ao longo de sua trajetória histórica assumiu diferentes funções sociais: “lugar de coisas velhas, lugar da pesquisa científica, lugar de lazer, de deleite, de contemplação, de educação e de diversão” e dentre estas a educação tem posição relevante. (MARANDINO, 2008). Assim, os museus de ciência têm ligação estrita com a educação e atualmente suas finalidades e estão voltadas para a divulgação

da ciência, e vão além, se posicionando como fóruns de debate sobre ciência (GOMES,2013).

“Os centros e museus de ciência têm o papel de informar e educar por meio de exposições, atividades recreativas, oficinas, laboratórios (...) Estas instituições são espaços ideais para despertar a curiosidade e estimular a reflexão, promovendo a socialização e colaborando para transformações culturais. (MARANDINO, 2008)

Gomes (2013) vai além e afirma que o museu se constitui como um meio que propicia uma aproximação entre a sociedade e seu patrimônio cultural e os processos de mediação são considerados fundamentais às finalidades destas instituições. O termo mediação pode ser usado no âmbito dos museus, referindo-se a uma ação de intermediação entre dois polos, o museu e o visitante. “A mediação em museus envolve vários níveis de diálogo: entre o público e as exposições; entre os sujeitos e o saber; entre a arte, a ciência, a história e a sociedade” (GOMES; CAZELLI, 2016).

“Guia, monitor, anfitrião, animador, explicador são apenas algumas das denominações que esse profissional de museus recebe em diversos países, além da de mediador (...) um mediador mobiliza habilidades múltiplas para executar sua função, servir de interface entre o público e a exposição, entre o público e o museu” (GOMES; CAZELI, 2016).

“No contexto brasileiro, vimos que os mediadores são, em sua maioria, jovens entre 18 e 25 anos, que concluíram o ensino médio ou cursam a graduação e que têm a mediação como uma experiência temporária.” (Carletti,2016.p.83)

Carletti (2016) ressalta que os mediadores são atores fundamentais para o diálogo entre os espaços científico-culturais e o público e conclui que cerca de 95% dessas instituições contam com o seu trabalho. Moraes et al (2007) corrobora: para que uma ação educativa aconteça, é fundamental o papel que o mediador desempenha.

Na sua atuação ser capaz de ouvir o público, esclarecer suas dúvidas e aguçar a sua curiosidade. Deve ser capaz de conduzir grupos de diferentes idades, de diferentes níveis de conhecimentos; e em alguns casos, se torna imprescindível a sua presença para que determinada exposição aconteça. Assim, o mediador torna a instituição mais visível. (MARANDINO, 2008)

Assim, conforme Carletti (2016) é perceptível que o trabalho do mediador não é algo trivial, pois exige competências que não se adquirem no ensino médio ou na graduação, demandando ainda mais visibilidade; e para atuar como mediador, é importante haver treinamento, capacitação ou formação, pois é uma atividade com

características particulares que muitos ainda não conhecem ou não sabem mediar uma exposição científica.

2.4. Seleção baseada nas competências comportamentais

A seleção por competências surgiu da necessidade de se criar um método de seleção de pessoas mais compatível com as exigências das organizações de flexibilidade, polivalência e capacidade de adaptação das pessoas, em oposição à adequação ao cargo, característica tão presente no processo de seleção tradicional (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009).

“A Seleção por Competências especifica de forma clara os indicadores comportamentais do perfil, permitindo ao profissional planejar as etapas do processo com base em informações objetivas, facilitando a avaliação dos pontos de excelência e insuficiência de cada candidato” (OLIVEIRA,2009)

Diante do exposto, pode-se conceituar a seleção por competência, como uma seleção que tem como foco as observações da conduta e das características das pessoas, compostas por técnicas específicas com o propósito de identificar o candidato com as competências compatíveis às competências das organizações (SOUZA et al., 2009).

Nesta perspectiva, “o conceito de competência é pensado como conjunto de capacidades humanas que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidades das pessoas” (FLEURY, M.T.L; FLEURY, A, 2001)

Assim, Dutra, Hipólito e Silva (1998), apontam que o conceito de competência é discutido sob duas perspectivas majoritárias.

A primeira, da escola americana, afirma que competência pode ser compreendida como o conjunto de qualificações e características implícitas de um indivíduo que possibilitaram a este profissional desempenhar um trabalho de forma superior em relação ao nível esperado. Para essa escola, competência consiste na integração simultânea de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para realização de uma ação designada e definida (ASSUNÇÃO; GOULART, 2016).

Em contraponto a esta vertente, a escola francesa questiona tal definição de competência, associando-a “às realizações das pessoas, àquilo que elas provêm, produzem, entregam” (DE PAIVA; MELO, 2008, p.339). Esta escola pressupõe a capacidade de aprendizagem e adaptação ao contexto profissional (ZARIFIAN, 2001). Segundo a literatura francesa, o fato de o indivíduo possuir as qualificações exigidas para

determinada posição/cargo não assegura que elas sejam utilizadas e que tenham competências para exercer determinada função com maestria (FLEURY, M.T.L; FLEURY, A, 2001; DE PAIVA; MELO, 2008).

Neste trabalho optou-se pela utilização da escola americana e francesa, acrescentando vertentes brasileiras que buscam uma perspectiva integradora das abordagens citadas anteriormente. Assim, na esfera brasileira, houve uma expansão do conceito de competência, não contemplando apenas um aparato de qualificações, mas levando em consideração a sua aplicabilidade, a motivação do indivíduo e o resultado que isso pode gerar (DE PAIVA; MELO, 2008).

Ruas (2005), considera que competência não é uma questão estritamente relacionada à formação educacional ou profissional do indivíduo, e sim à ação. Este autor sugere que competência seja compreendida como “a capacidade de saber agir num contexto profissional, de forma responsável e legitimada, através da mobilização, integração e transferências de conhecimentos, habilidades e capacidades em geral” (RUAS, 2000, p.05 e p.06). Então, o conceito de competência está associado a ação, pois não existe competência no vazio, mas apenas competência no ato (BÜNDCHEN; ROSSETO; DA SILVA, 2011).

Enriquecendo a temática Borbas et al. (2011) propõem que competência seja um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que seguem definidos abaixo:

- “Conhecimento – sinônimo de “saber”. Seria o conhecer não definitivo, ou seja, uma busca constante em aprender sempre estar em constante desenvolvimento;
- Habilidade – sinônimo de “saber fazer”. Corresponde à capacidade de utilizar os conhecimentos em prol da resolução de problemas e para a criação de novas possibilidades para determinado contexto;
- Atitude – sinônimo de “saber fazer acontecer”. Corresponde à capacidade de se obter excelente resultado, ou seja, ir além da expectativa.” (ANDRADE, 2016, p.51)

Considerando o exposto, foi constatado um aumento da necessidade por indivíduos que possuam competências interpessoais, humanas e não cognitivas em oposição às competências rotineiras, esforço físico e tarefas de natureza meramente administrativas (BRANDÃO; BAHRY, 2005; OCDE; 2014).

Assim, o conhecimento técnico (hard skills) como o comportamento emocional (soft skills) são tão importantes para o desenvolvimento do indivíduo.

2.5. Soft skills

As hard skills são definidas como competências do domínio técnico, “adquiridas por meio de formação profissional, acadêmica ou pela experiência adquirida ou competências relacionadas com a profissão e atividade exercida, procedimentos administrativos relacionados com a área de atividade da organização, tais como: saber operar, manusear máquinas,... conhecimentos de informática...” (SWIATKIEWICZ, 2014, p.678)

As soft skills estão diretamente relacionadas com os componentes afetivos e emocionais, como a capacidade de comunicação, de iniciativa, de hábitos pessoais e relacionamento interpessoal, que funcionam como complemento às hard Skills (VIANA, 2015)

As hard skills estão associadas ao quociente de inteligência (QI), enquanto as soft skills estão associadas ao quociente emocional(QE) (RAINSBURY et al, 2012).

As soft skills tem uso mais amplo, podem ser aplicadas no local de trabalho, mas a sua importância também é presente na vida pessoal, nos assuntos do dia a dia, ao contrário das hard skills que são usadas para executar tarefas específicas de determinada função.

Figura 1. Diferença entre hard skills e soft skills



Fonte: site cisassessment.com, 2021.

Assim, segue uma breve apresentação da revisão bibliográfica que fornece embasamento teórico necessário para mensurar e avaliar o grau de relevância de cada uma delas, no contexto da formação humana dos mediadores de centros e museus de ciência .

Trabalho em equipe – É a habilidade de trabalhar com grupo formais e informais, com a finalidade de obter cooperação, comprometimento e resultados voltados para a visão de objetivos compartilhados (ODERICH, 2005). Fiorelli (2000) aponta algumas das vantagens do trabalho em equipe: melhor tratamento das informações, interpretação menos rígida dos fatos e situações, maior probabilidade de evitar erros e julgamento, maior geração de ideias, simplificação das comunicações interpessoais, fidelidade às decisões tomadas, melhor aproveitamento das potencialidades individuais e maior chance de sucesso para ações complexas.

Relacionamento interpessoal – Vidal (2000) define como sendo a habilidade de se lidar eficazmente com as pessoas, de acordo, com as necessidades de cada um e as exigências da situação. Relacionamento interpessoal está atrelado à habilidade de manter e estimular um relacionamento pessoal e profissional harmônico e saudável (ODERICH, 2005)

Comunicação – “A comunicação é um elemento fundamental para a vida social e tem sido um dos elementos mais importantes na constituição das sociedades contemporâneas” (PORTAL MEC,2006). Comunicação envolve a habilidade de saber se comunicar oralmente e por escrito, ouvir e interagir com um grupo. É a capacidade de interpretar e expressar pensamentos e ideias; transmitir informações que sejam bem recebidas e compreendidas (AHMED; CAPRETZ; CAMPBELL, 2012)

Liderança - Consiste no processo pelo qual um indivíduo influencia outras pessoas para alcançar objetivos (KOTLER, 2000). Para Marques (2012), a liderança é uma habilidade que o líder possui de motivar e influenciar seus liderados, de forma ética e gerando neles o otimismo, estimulando-os a cumprir os objetivos da equipe ou comunidade a qual pertencem.

Flexibilidade – Está relacionada às qualidades de um indivíduo que se revela maleável diante de determinadas situações, sendo capaz de responder a desafios e mudanças (MASIERO, 2009). Em outras palavras: “a forma de se relacionar hoje chama-se flexibilidade e não mais autoritarismo. A flexibilidade significa manter a mente aberta, receber de braços abertos ideias novas, pontos de vista diferentes, se adaptar as mudanças”.(PIRES, 2015, on line)

Pensamento crítico – É a capacidade de raciocinar e de aprender ativamente, não ser apenas receptor passivo de informações. O indivíduo que pensa de forma crítica aprende sobre qualquer assunto ou informação buscando chegar à melhor solução possível de acordo com as circunstâncias das quais ele tem conhecimento (SILVA, 2003a, 2003b).

Criatividade – Capacidade de gerar ideias inovadoras sobre um determinado assunto ou situação, ou desenvolver formas criativas para resolver um problema (BRITO, VANZIN, ULBRICHT, 2009)

Empatia – É a habilidade de se colocar no lugar do outro, de se conectar com pessoas diversas entender a sua abordagem sobre diferentes temas e modos de trabalho. (VIEIRA, 2017). Segundo Goleman (2005), as pessoas empáticas estão mais sincronizadas com sutis sinais do mundo externo que indicam o que os outros precisam ou o que querem. Isso as torna bons profissionais no campo assistencial, no ensino, vendas e administração.

Inteligência emocional – A inteligência emocional é a capacidade de identificar e lidar com as emoções e sentimentos pessoais, ou seja, é uma habilidade que permite as pessoas gerenciarem melhor seus sentimentos e a forma que agirão com base neles (LAUER, 2012). LOPES et al. (2006) acrescentam que as habilidades da inteligência emocional podem contribuir para a qualidade dos relacionamentos interpessoais no trabalho.

3. METODOLOGIA

A estratégia metodológica adotada para esta pesquisa objetiva encontrar possibilidades de respostas para o problema apresentado. Partindo dos critérios metodológicos sugeridos por Vergara (1998), pode-se considerar:

- Em relação aos fins, trata-se de uma pesquisa exploratória e também descritiva. Exploratória, pois objetiva tornar o tema central mais familiar ao leitor, além de ser uma temática emergente tornada relevante nos últimos anos. Pesquisas exploratórias podem envolver diferentes técnicas de coleta de dados, como levantamento bibliográfico, entrevistas e análise de exemplos que favoreçam o entendimento.

- Em relação aos meios de investigação, esta pesquisa possui duas características: bibliográfica, no que se refere à fundamentação teórica e de campo, visto que utilizaremos um questionário que contemplan a participação dos mediadores que atuaram como

mediadores no Espaço Ciência Interativa do IFRJ – Campus Mesquita (VERGARA,1998).

Optou-se pela metodologia qualitativa, considerando que esta é mais flexível que a quantitativa no que diz respeito à descoberta de novos fenômenos e situações não pensadas anteriormente (BRYMAN, 1989). A abordagem qualitativa para os estudos das relações sociais é de extrema relevância, pois esta contempla a pluralização das diversas esferas da vida que vão além de informações quantificáveis (FLICK, 2009)

A pesquisa foi realizada com ex-mediadores que atuaram no Espaço Ciência Interativa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – Campus Mesquita, pois foi necessário selecionar profissionais que tivessem experiência com a proposta do presente estudo.

A pesquisa consistiu em quatro etapas. Na primeira, buscou-se realizar uma revisão da literatura sobre como competências comportamentais, soft skills, adquirem importância diante do contexto da formação humana dos mediadores de centros e museus de ciência a partir dos preceitos da Educação Profissional e Tecnológica. Essa etapa objetivou conhecer e definir o objeto de estudo.

A segunda etapa, a coleta de dados teve início com a construção do referencial teórico. Para alcançar os objetivos propostos, inicialmente foi preciso fazer um levantamento de quais soft skills são relevantes para um mediador de centros e museus de ciências. A partir do referencial teórico foi construído o questionário, no qual o respondente tinha a liberdade para definir e enumerar as possíveis soft skills demandadas na sua atuação como mediador do Espaço Ciência Interativa.

A primeira parte do questionário apresenta uma breve introdução do que se trata a pesquisa. Em seguida havia o campo para o respondente preencher o e-mail, nome completo, idade, número do celular. Esta primeira parte apresentava como propósito a identificação do respondente para posterior retorno sobre a pesquisa.

A segunda parte, iniciava-se com o consentimento para participação na pesquisa. Em seguida, as questões dissertativas e por último, as de múltipla escolha. O questionário abordou tanto perguntas abertas (dissertativas) como as fechadas (múltipla escolha).

Através das perguntas abertas foi possível coletar e analisar as respostas sem a influência de perguntas anteriores e opções limitadas de escolha. Nas perguntas fechadas, o respondente deveria pontuar o quanto discordava ou concordava com

cada traço de personalidade em questão.

O questionário apresentou 5 (cinco) perguntas abertas e 11(onze) perguntas fechadas. Para as perguntas fechadas foi adotado o critério da escala Likert com sete valores, na qual o entrevistado deveria atribuir um grau de 0 a 7 para a relevância de cada atributo em questão, sendo o grau 0 (zero) correspondente a uma habilidade totalmente irrelevante, enquanto o grau 7 (sete) correspondia a uma habilidade totalmente relevante. Sete (7) mediadores responderam o questionário.

As perguntas semiestruturadas foram utilizadas nesta pesquisa como auxílio na investigação do impacto das soft skills na formação humana dos mediadores de centros e museus de ciências.

Com o objetivo de estimular a espontaneidade das respostas, permitindo uma compreensão maior do evento estudado, foi garantido o anonimato dos respondentes, de acordo com o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) contido no questionário. Sendo assim, no caso da transcrição direta de depoimentos, os respondentes serão identificados como E1, E2, E3, E4, E5, E6, e E7.

No terceiro momento, realizou-se uma análise de dados com base nas respostas citadas anteriormente. O objetivo desta etapa e averiguar se o que a literatura pontua como soft skills, quais estão adequadas na prática da atuação dos mediadores de centros e museus de ciências.

Por fim, a quarta etapa é a reflexão crítica exposta nos resultados e discussões e a conclusão deste estudo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dando seguimento ao estudo e atendendo os objetivos geral e específicos propostos, realizou-se a análise comparativa, relacionando as principais soft skills conforme revisão bibliográfica com as apresentadas pelos mediadores do Espaço Ciência Interativa.

Tabela 1. Comparações da soft skills

Principais Soft skills de acordo com a revisão bibliográfica	Principais Soft skills apresentadas pelos mediadores do Espaço Ciência Interativa
Criatividade Iniciativa Pensamento crítico Resolução de problemas Liderança Inteligência emocional Trabalho em equipe Relacionamento interpessoal Comunicação Resiliência	Trabalho em equipe Flexibilidade Relacionamento interpessoal Comunicação Liderança Criatividade Pensamento crítico Empatia Segurança Inteligência emocional

Fonte: Elaboração própria

No contexto das competências pesquisadas, as cinco mais bem classificadas para os mediadores do Espaço Ciência Interativa foram: relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, flexibilidade, empatia, criatividade.

Estes resultados foram obtidos através do questionário com perguntas comportamentais realizadas com sete (7) ex-mediadores do Espaço Ciência Interativa.

Perguntas comportamentais são capazes de expressar muito sobre o caráter da pessoa. A maneira como é contada a história revela quão confiável é o respondente. Pode-se esperar por respostas dinâmicas e autênticas. O que está sendo avaliado é a habilidade. Fazer perguntas certas é o primeiro passo para encontrar as respostas certas (CAMPOS, 2018). O conteúdo foi organizado em 2 (duas) categorias: perguntas abertas e fechadas.

As perguntas abertas são aquelas que permitem qualquer tipo de resposta. Elas não delimitam ou restringem a poucas opções, como “sim” ou “não” (SBIE,2021), e ainda podem ser útil para o próprio respondente conhecer a si mesmo, pois as perguntas abertas são ferramentas muito eficazes, uma vez que as respostas estão no nosso interior (SBIE,2021).

“Padrões de comportamento, formas de pensar, crenças, valores, mecanismos de proteção e interpretações. Tudo o que se refere a suas motivações e sua vida atual está na sua história e é resultado daquilo que um dia você interpretou, aprendeu e projetou.” (SBIE,2021)

Entretanto, uma pergunta fechada é respondida em poucas palavras. Ela é usada para obter fatos e informações específicas, sem tanto aprofundamento (CHAER et all,2011).

Perguntas abertas

A primeira pergunta foi sobre soft skills em geral, foi solicitado aos mediadores que falassem honestamente sobre seus talentos, suas habilidades e competências e a forma como elas os ajudaram positivamente nas suas atuações como mediador. Essa questão teve a finalidade de verificar quais as soft skills os mediadores já possuíam e se não possuíam, as que adquiriram na atuação e como lidaram com elas. Observou-se que os mediadores desenvolveram certas soft skills no contexto da sua atuação. As soft podem ser desenvolvidas, conforme exposto pelo entrevistado E7:

“Foi preciso aprender a lidar com os diferentes públicos. O que eu fui aprendendo com a prática. Ser mais simpático e cativante para chamar atenção do meu público ouvinte. Saber ouvir o público também é importante para uma boa prática de mediação. Estar repensando o que pode mudar na prática do ensino e divulgação científica é importante para a atuação na mediação.” (E7)

Soft skills são habilidades comportamentais relacionadas a maneira como o profissional lida com o outro e consigo mesmo em diferentes situações, o entrevistado E5 afirma:

“Minhas capacidades de comunicação e colaboração em equipe certamente me ajudam a manter um trabalho eficiente junto aos meus colegas. Assim como a minha habilidade com crianças me permitiu guiá-las, manter o controle e instigar a curiosidade nas mesmas durante as apresentações” (E5)

Ainda no contexto do desenvolvimento das soft skills, quando se identifica a ausência de uma habilidade socioemocional e se entende que precisa dela para a vida pessoal e profissional, há como aprendê-la:

“ .. eu não me sentia segura para falar em público. Hoje eu ainda tenho um pouco de medo, mas não se compara com o que eu era. Eu fui elogiada pela forma com que adaptava a linguagem para o público de diferentes idades, então acredito que essa seja uma boa habilidade que consegui no ECI. Além de paciência e persistência” (E4)

Considerando o exposto acima, para melhor conhecimento das próprias soft skills é necessário autoconhecimento, autorreflexões sobre os pontos fortes, fracos e posturas e condutas. Além disso também é importante ouvir outras pessoas do convívio, como colegas de trabalho, amigos e familiares.

A segunda pergunta se refere a soft skills trabalho em equipe, foi solicitado que

os mediadores contassem sobre uma situação em que tiveram que pedir ajuda. Essa questão tem o propósito de avaliar se o candidato sabe ou não trabalhar em equipe.

“No espaço onde atuei, os mediadores em geral atuavam em duplas, sendo sempre um veterano e um novato, por essa configuração os mediadores sempre tinham ajuda uns dos outros” (E2)

É importante pedir ajuda aos colegas sempre que necessário. Da mesma forma que deve ser sempre solícito ao prestar apoio aos companheiros, como podemos observar no exposto pela entrevistado E7:

“...um exemplo marcante foi na primeira vez que atuei auxiliando como mediadora para uma turma de alunos especiais, eu não sabia como fazer e dois mediadores que estavam mediando me ajudaram com essa experiência” (E7).

De acordo com a resposta acima, a soft skill trabalho em equipe esteve bastante presente na atuação destes mediadores.

A terceira pergunta está relacionada com a soft skills comunicação e solicitava que descrevessem uma situação real ou hipotética em que sentiam que não havia feito uma boa comunicação com o público. O que fizeram? Como lidaram com isso?

A comunicação é muito importante em diferentes funções, contudo, dependendo da forma como ela é realizada pode-se incitar ou apaziguar conflitos. Ao mesmo tempo, se a mensagem não for compreensível pode haver problemas no entendimento, o entrevistado E4 conclui:

“Nas primeiras itinerâncias eu me sentia insegura, mesmo sabendo toda a programação. Eu gaguejei e não passei confiança sobre o que estava apresentando. A solução que encontrei foi observar os mediadores mais velhos, tentei “imitar” a forma como eles apresentavam até me sentir confiante para seguir com as minhas próprias palavras. A mediação e essa “técnica” me ajudaram bastante quando fui dar aula em escola. Se hoje tenho mais confiança em falar em público, foi graças a mediação”. (E4).

Portanto, mais do que se comunicar, é importante ter uma comunicação clara e objetiva. Uma boa comunicação precisa gerar esclarecimento e conexão entre os envolvidos.

“Teve uma vez que realizamos uma mediação para um grupo de estudantes surdos e mesmo com a presença de uma intérprete eu sentia que a comunicação poderia ser melhor se eu tivesse um domínio da língua brasileira de sinais. Tentei ser o mais didático possível e fiz com que o público tentasse interagir ao máximo com os elementos da

exposição, para que a dificuldade na comunicação fosse “suprida” pela interatividade”.
(E3)

“Cada mediação é diferente e sempre tem algo novo que os visitantes trazem, assim todas as comunicações trouxeram aprimoramento para a próxima” (E2)

Nesta perspectiva, a comunicação é uma soft skill associada diretamente ao sucesso profissional do mediador. E pode ser aprendida quando a pessoa passa a desenvolver essa habilidade, treinando e entendendo os gatilhos que fazem da comunicação uma comunicação eficaz: que minimize confusões, duplas interpretações e até mesmo incompreensão da mensagem a ser transmitida.

A quarta pergunta se reportava a soft skills flexibilidade e tomada de decisão, foi solicitado que os mediadores contassem alguma situação imprevista que tiveram que administrar nas suas funções e como se saíram.

Situações inesperadas trazem o melhor e o pior de uma pessoa. É de extrema importância saber como o entrevistado reage à isso porque trabalhar em um ambiente sob pressão implica em eventos não planejados e habilidades de flexibilidade e tomada de decisão (MOSCOVICI, 2010), como expõe o entrevistado E1 e E4:

“Quando recebemos no Campus uma visita de crianças de 3 e 4 anos. Foi algo imprevisto e tivemos que providenciar rapidamente recursos para elas. Por exemplo, fizemos uma oficina de pintura. Foi muito interessante, mas bem corrido também.” (E1)
“Mediei no SESC de Nova Iguaçu e um aparelho quebrou durante a visita de uma escola. Realocamos a turma para o experimento seguinte, enquanto um amigo e eu consertávamos o que havia quebrado. No final tudo deu certo e ainda fomos parabenizados pela coordenação por agir de forma rápida e ter arrumado o aparelho.”
(E4)

A flexibilidade é uma soft skill importante na medida em que demonstra uma capacidade e vontade de adquirir novas habilidades, além de uma mente aberta para novos desafios (MOSCOVICI, 2010)

A quinta e última pergunta foi sobre ter iniciativa e estar aberto a novos aprendizados, foi solicitado que descrevessem uma situação que assumiram responsabilidades por uma tarefa que não fazia parte de suas atribuições. Porém a maioria dos entrevistados responderam que não passaram por tal situação.

Estar aberto a novos aprendizados é um passo para a compreensão de nosso próprio método de absorção de conhecimento, além de ser base fundamental para a construção das demais habilidades necessárias (MASIERO, 2009).

Perguntas fechadas

As perguntas fechadas se referiam as soft skills e o respondente deveria pontuar o quanto discordavam ou concordavam com cada soft skills em questão. Conforme tabela a seguir:

Tabela 2. Soft skills

Soft Skills	Pontuação das soft skills						
	Discordo fortemente	Discordo moderadamente	Discordo um pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo um pouco	Concordo moderadamente	Concordo fortemente
Relacionamento interpessoal	0 %	0 %	0 %	0 %	29 %	14 %	57 %
Trabalho em equipe	0 %	0 %	0 %	14 %	14 %	0 %	72 %
Flexibilidade	0 %	0 %	14 %	0 %	0 %	14 %	72 %
Empatia	0 %	0 %	0 %	14 %	14 %	29 %	43 %
Criatividade	0 %	0 %	14 %	0 %	43 %	0 %	43 %
Inteligência Emocional	0 %	0 %	14 %	29 %	14 %	14 %	29 %
Persistência/Segurança	0 %	0 %	14 %	14 %	29 %	29 %	14 %
Pensamento Crítico	0 %	0 %	14 %	14 %	14 %	44 %	14 %
Comunicação	0 %	0 %	0 %	28,5 %	28,5 %	43 %	0 %
Liderança	0 %	14 %	29 %	14 %	0 %	43 %	0 %

Fonte: Elaboração própria

Partindo do parâmetro concordo fortemente para o discordo fortemente, a soft skill relação interpessoal apresentou 100% de concordância dos mediadores, distribuídos da seguinte maneira: concordo fortemente (57%), concordo moderadamente (14%) e concordo um pouco (29%). A soft skill trabalho em equipe, flexibilidade, empatia, criatividade e pensamento crítico obtiveram 86% de concordância.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi proposta com o objetivo de apresentar a importância das competências comportamentais soft skills na formação humana dos mediadores de centros e museus de ciências. A estratégia foi baseada, inicialmente em entender o significado das soft skills num contexto de revisão bibliográfica, de modo que evidenciassem as soft skills relevantes para o contexto dos mediadores. A comparação entre as descobertas desta pesquisa com a literatura usada promoveu o desfecho deste artigo.

Os resultados obtidos a partir do questionário realizado com os ex-mediadores do ECI constataram que a maioria das competências comportamentais soft skills são relevantes para a formação humana destes mediadores como trabalho em equipe, comunicação, empatia, flexibilidade.

Os ex-mediadores, em seus relatos, sentiram a necessidade de melhorar e desenvolver suas soft skills, pois perceberam que certas habilidades poderiam ser aprimoradas no exercício de suas atividades de mediação. Consideraram também que após a experiência profissional, tornaram-se mais experientes para a vida pessoal e profissional.

Desta forma, acreditamos que houve uma harmonização entre a literatura, a formação humana dos mediadores e a Educação Profissional e Tecnológica.

A Educação Profissional e Tecnológica, constitui-se como grande avanço no que diz respeito à superação da visão dualista entre formação propedêutica e ensino profissionalizante; entretanto, para concretização desta proposta, conforme Oliveira (2014), requer uma nova atitude diante “[...] do próprio ato de ensinar e aprender” (p.121).

Assim, é necessário um comprometimento político-social dos indivíduos envolvidos nesse processo, buscando ultrapassar a formação reducionista, visando a uma completa emancipação humana.

Neste sentido, a BNCC inova ao trazer as competências socioemocionais, comportamentais e pessoais na Educação Básica. Tais competências ultrapassam a dimensão cognitiva e envolvem o lado emocional e psicológico do ser humano e mostram-se cada vez mais importantes na formação de um cidadão responsável, capaz de exercer um papel ativo na sociedade.

Nesta perspectiva, acreditamos que a formação humana omnilateral, poderá conceber indivíduos capazes de compreender a realidade social, política, econômica,

cultural, dentro da qual os mesmos poderão contribuir e agir de acordo com os interesses coletivos, visando a uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERENCIAL TEÓRICO

ABREU, C. V.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Seleção por competências: A percepção dos profissionais de RH sobre o método de seleção por competências. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, v. 3, n. 2, p.225-234, Mar. 2009.

AHMED.F; CAPRETZ.L.F; CAMPBELL.P,. Evaluating the Demand for Soft skills in software Devolpment. *IEEE. IT Professional*, 2012.

ALMEIDA, P.P; REBELO G. (2011). **A era da competência - um novo paradigma para a gestão de recursos humanos e o direito do trabalho**. Lisboa: Editora RH.

ANDRADE, L. S. C.; **A Influência das Soft Skills na Atuação do Gestor: A Percepção dos Profissionais de Gestão de Pessoas**. Dissertação de Mestrado Executivo em Gestão de Empresarial (Escola de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas). Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17711>>. Acesso em 25 mar.2021.

ASSUNÇÃO, Y. B; GOULART, I.B. **Qualificação profissional ou competências para o mercado futuro?** *Future Journal. SAFRA LATACI*, v.5, n.1, 2016. Disponível em:<<https://lataci.com.br/journal/index.php/safra/article/view/22/20>>. Acesso em: 14 nov.2020.

BANCO MUNDIAL. **Competências e Empregos: uma agenda para a juventude**. Brazil, p. 39, 2018. Documento de Trabalho. Disponível em: <<http://documents.worldbank.org/curated/pt/953891520403854615/S%C3%ADntese-deconstata%C3%A7%C3%B5es-conclus%C3%B5es-e-recomenda%C3%A7%C3%B5es-depol%C3%ADticas>>. Acesso em: 03 SET.2021.

BALDWIN, T. T., BOMMER, W. H., RUBIN, R. S. **Desenvolvimento de habilidades gerenciais**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5 ed., São Paulo: Atlas, 2008.

BNCC. **Base Nacional Comum Curricular. 2021** Disponível em <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/>. Acesso em 04.set.2021.

BORBAS, J. S. ET AL. **A definição dos conhecimentos, habilidades e atitudes na formação de administradores na percepção de gestores, acadêmicos e legal**. *Convibra Administração - Congresso Virtual Brasileiro de Administração*, 8. Anais..., 2011. Disponível em: . Acesso em: 25.abr.2021

BRANDÃO, H. P.; BAHRY, C. P. **Gestão de Competências: Métodos e Técnicas para Mapeamento de Competências**. *Revista do Serviço Público*. Brasília, v. 56 (2): 179-194 abr./jun. 2005.

BRASIL. Ministério da Educação. Governo Federal. **Base Nacional Comum Curricular – BNCC**. Brasília: MEC, 2017.

BRASIL/SETEC/MEC. **Documento Base: Educação Profissional Técnica de Nível**

Médio Integrada ao Ensino Médio. 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf>. Acesso em 23mai.2021.

BRITO F.R, VANZIN.T, ULBRICHT.V. **Reflexões sobre o conceito de criatividade: sua relação com a biologia do conhecer.** Periódicos. Eletrônicos em Psicologia, 2009. Disponível em:< http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212009000300017>. Acesso em: 02 mai.2021.

BRYMAN, A. **Research methods and organizational studies.** London: Unwin Hyman, 1989

BÜNDCHEN, E.; ROSSETTO, C. R.; DA SILVA, A. B. **Competências gerenciais em ação- o caso do Banco do Brasil.** Revista Eletrônica de Administração, v. 17, n. 2, p. 396-423, 2011.

CAMPELLO; FILHO. **Educação profissional. Educação profissional em saúde.** 2009 (on line). Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/edupro.html>>. Acesso em 28/05/2021.

CAMPOS, K. **Como fazer perguntas certas para obter respostas que você precisa.** Poder da Escuta, 2018. Disponível em:<<https://www.poderdaescuta.com/a-arte-de-fazer-perguntas-certas-para-obter-respostas-que-voce-precisa/>>. Acesso em 05mai.2021

CHAER .G; DINIZ.R; RIBEIRO.E. **A técnica do questionário na pesquisa educacional.** Secretaria de Educação do Paraná, 2011 Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf>. Acesso em: 07mai.2021

CARBONE, P. P. **Gestão por competências e gestão do conhecimento.** Rio de Janeiro, Editora FGV, 2009.

CARLETTI, Chrystian. **Mediadores de centros e museus de ciência brasileiros: quem são esses atores-chave na mediação entre a ciência e o público?** 2016. 2010. 339 p. Tese (Doutorado em Ciências) – Instituto Oswaldo Cruz, Pós-Graduação em Ensino em Biociências e Saúde, Rio de Janeiro, 2016.

CAZELLI, S.; VALENTE, E.; GOUVÊA, G.; MARANDINO,M.;FRANCO, C.; **A relação museu-escola: avanços e desafios na (re) construção do conceito de museu.** Atas da 21ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação Pesquisa em Educação, Caxambu, 1998.

CIAVATTA, M. **A formação integrada a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade.** Revista Trabalho Necessário, 3(3). Disponível em:<<https://doi.org/10.22409/tn.3i3.p6122>> Acesso em 06 abr.2021.

CIAVATTA. M.; RAMOS, M. N. **Ensino Médio e Educação Profissional no Brasil: Dualidade e fragmentação.** Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 5, n. 8, p. 27, jan./jun., 2011.

Ciavatta, M. **A formação integrada a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade.** Revista Trabalho Necessário, (2005) 3(3), p.2. <https://doi.org/10.22409/tn.3i3.p6122>

CIAVATTA, M.; FRIGOTTO, G.; RAMOS, M. A (Org). **Ensino Médio Integrado: concepções e contradições.** São Paulo: Cortez, 2005.

COSTA, M. A. **Políticas de Formação de Professores para a Educação Profissional e Tecnológica: Cenários Contemporâneos.** Tese (doutorado)-Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2012. Disponível em: http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2012/GT-08/GT08-006.pdf. Acesso em 01.JAN.2021.

DEEPA, S.; SETH, M. **Do Soft Skills Matter? - Implications for Educators Based on Recruiters' Perspective.** IUP Journal of Soft Skills, v. 7, n. 1, p. 7, 2013.

DE PAIVA, K. C. M.; MELO, M. C. O. L. **Competências, Gestão de Competências e Profissões: Perspectivas de Pesquisas.** Revista de Administração Contemporânea, v. 12, n. 2, p. 339, 2008.

DUTRA, J. S. **Competências: Conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, J. S., HIPOLITO, J. M., & SILVA, C. M. **Gestão de pessoas por competências.** In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 22. Anais...Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. Disponível em: <<http://anpad.org.br/admin/pdf/gpr732.pdf>>. Acesso em 18 nov.2020.

EULÁLIO, M. M. **Políticas públicas e educação profissional para os jovens: a atuação do senac no contexto das transformações do mercado de trabalho – piauí – 2003-2007.** Dissertação de Mestrado em Políticas Públicas – Universal Federal do Piauí, Teresina, 2010.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para Administradores.** São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Construindo o conceito de competência.** Revista de administração contemporânea, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.

FLICK, Uwe. (2009). **Introdução à pesquisa qualitativa.** 3 ed. Porto Alegre - Artmed, 2009.

FRIGOTO, G; CIAVATTA, M; RAMOS, M. **Ensino Médio Integrado: concepção e contradições.** São Paulo: Cortez. 2005

_____, FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. (orgs.). **Ensino médio Integrado: Concepções e contradições.** 3 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

_____, FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. **Perspectivas sociais e políticas da formação de nível médio: avanços e entraves nas suas modalidades.** Educação e Sociedade: Campinas, v. 32, n. 116, p. 619-638, jul./set., 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v32n116/a02v32n116.pdf>>. Acesso em: 15set2020.

GARCIA, D. **Cinco habilidades para melhorar a inteligência emocional**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/5-habilidades-essenciais-para-aumentar-a-inteligencia-emocional>. Acesso em 05mai.2021

GARCIA, S.R.O., **O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil**. In: **Trabalho & Crítica**. São Leopoldo, RS. Unisinos. 2000.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5 ed. São Paulo. Atlas, 2010.

GOMES, I. **Formação de mediadores em museus de ciência**. Dissertação (Mestrado em Museologia e Patrimônio) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro ; MAST, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: http://www.fiocruz.br/brasiliana/media/Dissertacao_Isabel%20Gomes.pdf >. Acesso em 05 dez.2020.

GOMES, I; CAZELLI, S. **Formação de mediadores em museus de ciência: Saberes e práticas**. Ensaio Pesquisa em Educação em Ciências (Belo Horizonte), vol. 18, núm. 1, pp. 23-46, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1295/129546406002/html/>>. Acesso em 06 abr.2021.

GOHN, M.G. **Educação não-formal e cultura política**. São Paulo: Cortez, 1999. (2005, 3. ed.).

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente** - Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere. Os intelectuais**. O princípio educativo. Jornalismo, v. 2, 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001

KAPLÚN, G. **Materiais educativos: experiência de aprendizado**. Revista comunicação & educação, São Paulo, n. 27, p. 46-60, maio/ago. 2003. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/TeorPratEduc/article/view/20180/10526> Acesso em: 05 jun. 2021.

KOTLER, P. **Administração de Marketing**. 10 ed. São Paulo. Prentice Hall, 2000.

LAUER, CAIO. **O que é inteligência emocional**. Carreira & Sucesso.2012. Disponível em <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/o-que-e-inteligenciaemocional>. Acesso em 05abr.2021

LEITE, P. S C. **Produtos educacionais em mestrados profissionais na área de ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos**. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO EM INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA, 7., 2018, Fortaleza. Atas... Aveiro: Ludomedia, 2018. p. 330-339. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491/40205>>. Acesso em: 07 jul. 2021

LOMBARDI, J. C. **Algumas questões sobre educação e ensino em Marx e Engels**. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, SP, v. 11, n. 41e, p. 347–366, 2012. DOI: 10.20396/rho.v11i41e.8639914. Disponível em:

<<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639914>>.
Acesso em: 07 abr. 2021.

LOPES, P. N. et al. Evidence that Emotional Intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psychothema*, v. 18, supl. 1, p. 132-138, 2006

MAY, T. **Pequisa Social: Questões, métodos e processos**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MANACORDA, M. A. L. **Marx e a pedagogia moderna**. Campinas: Editora Alínea, 2007.

MARANDINO, M. et al. **A educação não formal e a divulgação científica: o que pensa quem faz**. In: Encontro Nacional De Pesquisa Em Educação Em Ciências, 4., 2003, Bauru. Anais... Bauru: Abrapec, 2003

_____, MARANDINO, Martha. **A mediação em foco**. In: MARANDINO, Martha. *Educação em museus: a mediação em foco*. São Paulo: Feusp, 2008

_____, MARANDINO, Martha. **Ação educativa, aprendizagem e mediação nas visitas aos museus de ciências**. In: MARANDINO, Workshop Sul Americano & Escola de Mediação em museus e centros de ciência, 2008. Disponível em: <http://www.museudavida.fiocruz.br/images/Publicacoes_Educacao/PDFs/WorkshopSulAmericano.pdf>. Acesso em 05 abr.2021

MARQUES, J. R. *Leader coach: coaching como filosofia de liderança*. São Paulo: Editora Ser Mais, 2012.

MARTINS, C. C. J. **SOFT SKILLS: Conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos**. Rio de Janeiro: Brasport, 2017.

MASIERO, Gilmar. **Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MILES, M. B; HUBERMAN, A. M; SALDAÑA, J. (1994). **Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook**. In Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

MORAES et al. **Mediação em museus e centros de ciências: O caso do Museu de Ciências e Tecnologia da PUCRS**. In: MASSARANI, Luisa; MERZAGORA, Matteo; RODARI, Paola. 17429. *Diálogos e ciência: mediação em museus e centros de Ciência*. Rio de Janeiro: Museu da vida, 2007. p. 55-66. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/omcc/media/EVCV_KOPTCKE_Analisando_a_dinamica.pdf>. Acesso em: 27set2019.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 19. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2010.

NORBERTO. R. J; MARANDINO, M. **O papel e os desafios dos mediadores em quatro experiências de museus e centros de ciências itinerantes brasileiros**. (2020) JCOM – América Latina 03 (02), A08. Disponível em:

<<https://doi.org/10.22323/3.03020208>>. Acesso em 16 mar.2021

MOVIMENTO PELA BASE (2021). **Competências Gerais da BNCC**. https://movimentopelabase.org.br/acontece/competencias-gerais-de-bncc/?gclid=CjwKCAjwvuGJBhB1EiwACU1AiUJ1isIhe8yxRzG-wRZMem-sigk9jWW81JJQgfBLWyBo8AlahXtj2RoChRUQAvD_BwE. Acesso em 04.set.2021

OCDE. **Melhores competências, melhores empregos, melhores condições de vida: Uma abordagem estratégica das políticas de competências**. Publicação da OCDE, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/9788563489197-pt>>. Acesso em: 08.mar.2021.

ODERICH, C. **Gestão de Competências Gerenciais: Noções e Processos de Desenvolvimento**. In: RUAS, R; ANTONELLO, C. S; BOFF, L. H. et al. Aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005.

OLIVEIRA, Ramon de. Por uma educação profissional democrática e emancipatória. In: **Jovens, Ensino Médio e educação profissional: políticas públicas em debate** (Org.). Campinas, SP: Papirus, 2014. (p. 83-106).

PASTORE, J. **A Evolução do Trabalho Humano**. São Paulo, LTR. 2001.

PEDROSA,N; PIRES, F.L. **A importância dos soft skills nas descrições das vagas de gerente de projetos de TI**. Revista Alcance, vol. 26, núm. 1, pp. 045-060, 2019.Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4777/477759211004/html/#redalyc_477759211004_ref31>. Acesso em 02 jun.2021

PEREIRA, M. A. C. **Gestão por Competências: uma sistematização de vários estudos recentes sobre o tema no Brasil**. In: Simpósio de Engenharia de Produção, 12, 2005. Anais...Bauru: SIMPEP, 2005.

PIRES, Carlos. **Você é uma pessoa flexível?** Gestão3pontozero, 24 jun.2015. Disponível em: <<http://gestao3pontozero.com.br/voce-e-uma-pessoa-flexivel>>. Acesso em 15 abr.2021

PORTAL MEC. Ministério da Educação. **Educação Profissional e Tecnológica (EPT)**. (online). Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/educacao-profissional-e-tecnologica-ept>>. Acesso em 06 abr.2021.

PORTAL MEC. Ministério da Educação. **Teorias da Comunicação**. (on line) Disponível em:http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/profunc/10_2_teor_com.pdf. Acesso em 02.set.2021

PORTAL MEC. Ministério da Educação. Um novo modelo em Educação Profissional e Tecnológica (EPT). (2010. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192. Acesso em

05.set.2021

PORTAL MEC. PARECER CNE/CEB Nº 16/99. (1999) Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/legisla_rede_parecer1699>. Acesso em: 04 abr.2021

RUAS, R. L. **A atividade gerencial no século XXI e a formação de gestores: alguns nexos pouco explorados.** Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, edição 15, vol. 6, n. 3, maio/jun. 2000.

RUIZ, L.M; BRUNO, D; DEMONTE, F; TUFRÓ, L.(2014). **Producción de materiales de comunicación y educación popular.** Buenos Aires. Departamento de Publicaciones de La Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

SALES, P. E. N.; OLIVEIRA, M. A. M. **Políticas de educação profissional no Brasil: trajetórias, impasses e perspectivas.** Cultura, saberes e práticas. Memórias e História da Educação Profissional. São Paulo: Disponível em: <<http://www.cpscetec.com.br/memorias/anais/2010/comunicacoes/palestras/8PTResumoPaulaPUCMG.pdf>>.. Acesso em: 15set2019.

SAVIANI, D. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias.** Revista Brasileira de Educação. v. 12 n. 34 jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.hlog.epsjv.fiocruz.br/upload/d/Saviani.pdf>>. Acesso em:08 abr.2021

SAVIANI, D. **O choque teórico da politecnia.** Trabalho, Educação e Saúde, 1(1):131-152, 2003. Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/upload/revistas/r41.pdf>>. Acesso em 08 abr.2021

SBIE. **Como fazer perguntas abertas pode ser útil para conhecer a si mesmo.** SBIE- Sociedade Brasileira de Inteligência Emocional. Disponível em:< <https://www.sbie.com.br/blog/como-fazer-perguntas-abertas-pode-ser-util-para-conhecer-si-mesmo/>>. Acesso em: 06 mai.2021

SCHEFFLER, N.; DALLE MULLE, R.; VERSUTI, F. **Competências socioemocionais e habilidades sociais no contexto da educação científica.** Pesquisas e Práticas Educativas, v. 1, p. e202015, 4 set. 2020. Acesso em 03.set.2021.

SILVA, E. R. **Estratégias metodológicas para a produção de textos críticos.** Revista Ciências Humanas. 2003b.

SILVA, E. R. **O desenvolvimento do pensar crítico no ensino da língua materna: Um objetivo de natureza transdisciplinar.** Taubaté: Cabral Editora/Livraria Universitária, 2002.

SILVA, E. R. **O desenvolvimento do senso-crítico no exercício da identificação e escolha de argumentos.** Revista Brasileira de Linguística Aplicada. 2003a.

SILVA, M. M. **Qual a educação dos trabalhadores no governo do partido dos trabalhadores? Educação profissional após o decreto nº5154/2004.** 2010. p.29. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

SILVA, I. B.; NAKANO, T. C. **Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas**. Aval. psicol. Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 51-62, abr. 2011.

SWIATKIEWICZ, O. Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. **Cad.EBAPE.BR**, vol.12, n3, p.633-687, set.2014. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/cebape/a/8VsR3wSrH9f4wHjwJhXb3Hx/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 05 jul.2021

SOUZA, D. A.; CORREIA, L. T.; PAIXÃO, C. R.; TELLES, J. S. M.; SANTOS, C. P. Uma análise do modelo de seleção por competências sob a ótica dos profissionais de gestão de pessoas. 2009. Disponível em:
<https://www.catholicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/11/RECRUTAMENTO-E-SELE%C3%87%C3%83O-POR-COMPET%C3%80NCIA.pdf>. Acesso em: 02 set. 2021.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento**. Revista PMKT, n. 3, p. 20-27, 2009.

TURINI BOLSONI-SILVA, A; CARRARA, K. **Habilidades sociais e análise do comportamento: compatibilidades e dimensões conceitual-metodológicas**. Psicologia. rev. (Belo Horizonte) [online]. 2010, vol.16, n.2, pp. 330-350. ISSN 1677-1168.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2010.

VIANA, P. P. A. R. **A importância do trabalho multidisciplinar e dos Soft Skills nos dias de hoje**. Arquivos de Ciências da Saúde, [S.l.], v. 22, n. 2, p. 7-8, ago. 2015. ISSN 2318-3691. Disponível em:<<https://www.cienciasdasaude.famerp.br/index.php/racs/article/view/178/94>>. Acesso em: 15 abr. 2021

VIEIRA P. **O poder da autorresponsabilidade: A ferramenta comprovada que gera alta performance e resultados em pouco tempo**. São Paulo – SP: Editora Gente, 2017.

VIDAL, D. E. **A necessidade da prática da criatividade e da melhoria dos relacionamentos interpessoais no processo ensino-aprendizagem: um estudo de caso**. 2000. P. 145. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL

Produto Educacional: Selecionando mediadores de centros e museus de ciência com base nas competências comportamentais soft skills

Tipo: Manual

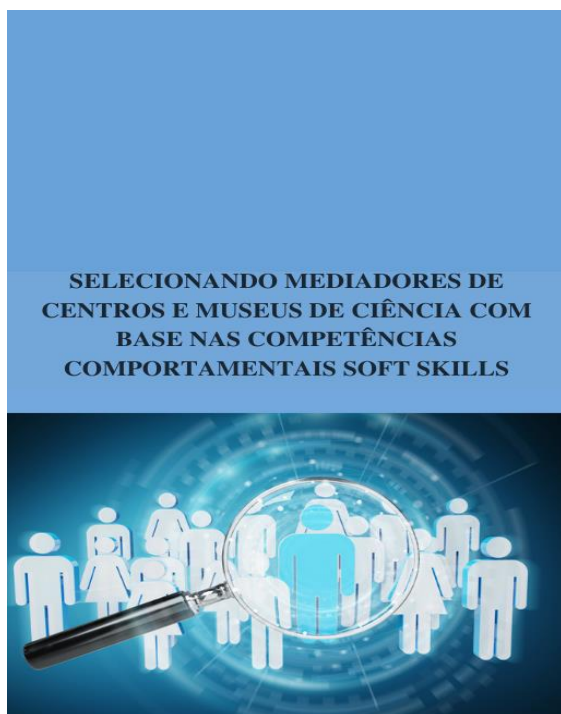
Descrição: Manual de seleção de pessoas baseado nas competências comportamentais soft skills e orientado para seleção de mediadores de centros e museus de ciência

Local de aplicação: Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Mesquita

Público alvo: Profissionais de instituições que fazem seleção de mediadores de centros e museus de ciência

Link do produto:

<https://drive.google.com/file/d/1kNlnZnO1opQZJjAKvEWFfNWpmHSwqnpl/view?usp=sharing>



O produto educacional é um manual para seleção de mediadores de centros e museus de ciência. Seu conteúdo está direcionado na seleção por base nas competências comportamentais denominadas soft skills. É uma sugestão de metodologia para seleção de pessoas, ou seja, servir de auxílio para os profissionais comprometidos em aperfeiçoar os processos seletivos dos centros e museus de ciência e desta maneira agregar valor à

formação humana destes mediadores.

A aplicação na Educação Profissional e Tecnológica se deve a compreensão da importância da relação que existe entre educação e trabalho na construção da existência humana. Uma formação humana integral se constrói nas relações livres e emancipadoras que conduz o trabalhador em formação a uma consciência do seu papel na sociedade.

Neste sentido, conhecer e trabalhar as competências comportamentais soft skills possibilita um conhecimento mais amplo sobre si e sobre os outros, pois permite uma observação profunda das características do ser humano e questiona como e de que forma as pessoas são capazes de lidar com os desafios diários.

Assim, conhecer e desenvolver as soft skills é de extrema importância para a vida pessoal e para vida profissional e o meio educacional e profissional são ambientes propícios para o seu desenvolvimento.

O produto educacional, inicialmente, seria aplicado na seleção de mediadores do Espaço Ciência Interativa, devido a pandemia do Covid 19, não foi possível. Sendo assim, optou-se pela aplicação junto a cinco profissionais de recursos humanos e dois profissionais que atuam na seleção de mediadores de centros e museus de ciência.

As bases teóricas para avaliação do produto educacional foi adaptada a proposta de Leite (2018), Kaplun (2002) e Ruiz et al (2014) para avaliação de materiais educativos. Escolhemos a orientação de Leite (2018) por apresentar a proposta de avaliação para produtos educacionais produzidos pelos mestrados na área de ensino e também por ser um instrumento avaliativo para materiais educativos. Kaplun (2002) aponta três eixos para a análise e construção de mensagens educativas: conceitual, pedagógico e comunicacional.

Os eixos temáticos propostos por Leite (2018) e Ruiz et al (2014) foram adaptados de acordo com a necessidade, considerando que cada produto educacional possui características que lhe são específicas.

Na aplicação do instrumento avaliativo foi utilizado o Google Forms, um aplicativo on-line para gerenciamento de pesquisas, através de um questionário misto de perguntas abertas e fechadas.

Para questões do tipo aberta, seguindo a orientação de Ruiz et al (2014) a sugestão foi a avaliação do material a partir de cinco componentes: atração, compreensão, envolvimento, aceitação e mudança de ação.

As respostas abertas foram dirigidas ao profissionais de recursos humanos e profissionais que fazem a seleção de mediadores de centros e museus de ciência. Após

uma leitura detalhada das considerações dos avaliadores, levantaremos os pontos relevantes com o objetivo de reelaborar o produto educacional, considerando a base teórica e o objetivo da pesquisa. Assim, abaixo seguem as transcrições na íntegra das considerações dos avaliadores do produto educacional. Denominaremos A1 como o primeiro avaliador, A2 como segundo avaliador e assim por diante até o A5, quinto avaliador. A apresentação foi organizada em perguntas abertas e em seguida as respostas, seguindo o referencial teórico da avaliação deste produto educacional.

Perguntas abertas dirigidas aos profissionais de recursos humanos:

PERGUNTA 1: Considerando um processo de seleção de mediadores de centros e museus de ciência, o que mais chama atenção neste manual? Por quê? O que poderia ser feito para melhorar?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 1:

A1 – “A avaliação, todas as partes para avaliar o candidato”

A2 – “A demonstração do passo a passo para realizar a seleção. Porque facilita a realização dos procedimentos necessários para o cumprimento da seleção de mediadores. Não necessita de melhorias”.

A3 – “Existem alguns pontos que são importantes, mas pouco esclarecido a ponto de ser manual para determinadas situações”

A4 – “As competências baseadas nas soft skills são de extrema importância para as instituições e para as pessoas, pois elevam a qualidade do capital humano, adequando os valores das instituições com o propósito das pessoas”

A5 – “ O fato de ser um manual específico para seleção destes profissionais, pois os mediadores são profissionais de extrema importância, mas muitas pessoas não percebem que eles existem. Eu gostei bastante do manual. A capa, achei bastante legal e já mostra o tema a ser abordado. De repente, poderia melhorar algo no design de outras páginas”

PERGUNTA 2: Em relação a este manual: há pouca informação, muita informação ou informação suficiente para realizar um processo de seleção de mediadores de centros e museus de ciência?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 2:

A1 – “Informação suficiente”

A2 – “Informação suficiente”

A3 – “Pouca informação”

A4 – “Informação suficiente ”

A5 – “Informação suficiente ”

PERGUNTA 3: Este manual é capaz de auxiliar os profissionais que trabalham nos centros e museus de ciências (considerando que estes não são da área de seleção de pessoas) a selecionar mediadores para estas instituições?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 3:

A1 – “Sim”

A2 – “Sim”

A3 – “Sim”

A4 – “ Com certeza, é mais um método que vem para somar, uma nova alternativa”

A5 – “ Acredito que sim, pois para quem não é da área de recursos humanos pode ajudar bastante em vários aspectos: na elaboração do perfil, nas perguntas para a entrevista. Achei o conteúdo bem adequado”

PERGUNTA 4: Há algo inadequado ou desagradável neste manual?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 4:

A1 – “Não”

A2 – “Não”

A3 – “Não”

A4 – “Não”

A5 – “Não”

Perguntas para os profissionais responsáveis pela seleção de mediadores de centros e museu de ciência.

PERGUNTA 1: Este manual apresenta linguagem de fácil compreensão para auxiliar na seleção de mediadores? Comente a respeito.

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 1:

A6 – “Sim”

A7 – “Em partes. Acredito que o material dá bastante exemplos ao final, o que é ótimo, mas senti falta de uma definição bem no início do que seriam as hard skills, com exemplos. Talvez um quadrinho com alguns exemplos de hard e soft skills. Fora isso, achei a linguagem bastante acessível”

PERGUNTA 2: No manual há pouca, muita informação ou informação suficiente pra auxiliar no processo de seleção de mediadores? Qual a sua opinião?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 2:

A6 – “Acredito que informação o suficiente, mas sinto falta de, como dito na pergunta anterior, um quadro detalhando exemplos de soft e hard skills.

A7 - “As informações estão lá, mas a meu ver um pouco fora do lugar”

PERGUNTA 3: Do seu ponto de vista, este manual é capaz de auxiliar pessoas que precisam fazer seleção de mediadores e que possuem pouco ou nenhum conhecimento do assunto?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 3:

A6 – “Sim. Creio que auxilia bastante a ampliar a visão e ajudar a formular novas perguntas para os processos seletivos.

A7– “Pode ajudar. Tem boas sugestões”

PERGUNTA 4: Há algo neste manual que considera inadequado, desnecessário ou desagradável?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 4:

A6 – “Acredito que as imagens na barra das primeiras folhas, que mostram bonequinhos remetendo a masculino e feminino devem ser revistas. Parte delas está em azul (a maioria) e outra em preto. Acho que dá uma ideia ruim de minoria negra. Minha sugestão é: ou utilizar todos os ícones de uma cor só ou igualar as cores em quantidades”

A7 – “Não”

PERGUNTA 5: O que mais gostou neste manual? Mudaria alguma coisa?

RESPOSTA DOS AVALIADORES PARA A PERGUNTA 5:

A6 – “Gostei bastante e creio que possa vir a ser uma ferramenta muito interessante para auxiliar na condução de entrevistas para os museus e centro de ciência. Mudaria os itens apontados nas perguntas acima”

A7 – “Da proposta da abordagem. Eu mudaria alguns itens de lugar”

As questões fechadas foram dirigidas somente aos profissionais de recursos humanos, pois é mais pertinente. Para este tipo de questões, seguindo a orientação de Leite (2018), os eixos estabelecidos foram: a estética e organização do material, conteúdo

do material.

Após a avaliação do manual, em relação ao critério estética e organização, todos os avaliadores pontuaram o descritivo atende: 80% dos avaliadores concordaram que atende, 20% concordaram que atende parcialmente. Nenhum dos avaliadores pontuou o descritivo não atende.

Após a avaliação do manual, em relação ao critério conteúdo apresentado, todos os avaliadores pontuaram o descritivo atende: 80% dos avaliadores concordaram que atende, 20% concordaram que atende parcialmente. Nenhum dos avaliadores pontuou o descritivo não atende.

REELABORAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Considerando apreciação dos avaliadores, o produto educacional obteve um bom desempenho, poucas coisas tiveram que ser reelaboradas e correspondeu a pequenas alterações, a saber:

a) Em relação ao conteúdo e disposição das informações:

Acrescentou-se o conceito de hard skills, elaborou-se uma tabela com exemplos de hard e soft skills. Esta alteração teve a finalidade de esclarecer melhor as diferenças entre hard skills e hard skills, ampliando assim o conhecimento;

Alterou-se a ordem da disposição do tópicos, buscando a melhor compreensão possível.

b) Em relação ao algo inadequado, desnecessário ou desagradável:

As imagens na barra das primeiras folhas apresentavam bonequinhos que remetiam a masculino e feminino e cores azul e preta. Alterou-se a cor para azul, combinando com o design azul do manual e a quantidade ficou dividida igualmente em gênero. Esta alteração foi necessária para evitar qualquer ideia discriminatória.

Todas as alterações foram pontuais e pouco alteraram o produto educacional.