

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
UNIDADE DE PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E PESQUISA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DA
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

ELDA GONÇALVES NEMER

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:
NARRATIVAS DOCENTES

São Paulo

Abril/2021

ELDA GONÇALVES NEMER

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:
NARRATIVAS DOCENTES

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional, sob a orientação do Prof. Dr. Rodrigo Avella Ramirez.

São Paulo

Abril/2021

FICHA ELABORADA PELA BIBLIOTECA NELSON ALVES VIANA
FATEC-SP / CPS CRB8-8390

N433c Nemer, Elda Gonçalves
Competências socioemocionais na educação profissional:
narrativas docentes / Elda Gonçalves Nemer. – São Paulo:
CPS, 2021.
172 f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Avella Ramirez
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e
Desenvolvimento da Educação Profissional) – Centro
Estadual de Educação Tecnológica Paulo Souza, 2021.

1. Educação profissional e tecnológica. 2.
Desenvolvimento profissional docente. 3. Narrativas. 4.
Competências não cognitivas. 5. Competências híbridas. I.
Ramirez, Rodrigo Avella. II. Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza. III. Título.

ELDA GONÇALVES NEMER

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:
NARRATIVAS DOCENTES

Prof. Dr. Rodrigo Avella Ramirez

Profª. Drª. Maria da Graça Nicoletti Mizukami

Profª. Drª. Helena Gemignani Peterossi

São Paulo, 05 de abril de 2021

Vitoria Nemer, te amo até a lua ida e volta!
Flávio Nemer, você é tudo de bom que tem no universo. Te amo, te adoro!

AGRADECIMENTOS

Keep walking, só mais um passo...

Este é o meu “mantra”. Uma mensagem visual e sonora que resgato sempre que sinto a energia se esvaindo de mim. Procuro fixar a imagem do *outdoor* do Johnnie Walker na Marginal Pinheiros, em São Paulo, que me “acompanhou de março a novembro de 1999, enquanto dirigia do trabalho para casa, sabendo que deveria ir para o hospital onde passaria a noite recebendo soro para manter a gravidez. Eu tinha tanto medo de perder a minha Vitoria. A despeito do enjoo, da fraqueza e do cansaço, eu tinha que conseguir chegar pelo menos até em casa. De lá, o Fla, meu marido, me levaria para o hospital. Ao encontrá-lo, eu teria apoio, mas, até lá, éramos só a Vivi e eu. Ah, e o Johnnie, que me dizia: “*Keep walking*, continue caminhando.”

Em um desses dias, ouvi pelo rádio o resumo da história do piloto de avião Guillaumet, que, tendo sobrevivido a um acidente nos Andes, andou vários dias sozinho na neve em busca de socorro. Ele sabia que tinha de continuar caminhando para sobreviver, ou, ao menos, para levar o seu corpo até onde pudesse ser encontrado. Ainda que não por si, por sua família. Se não para sobreviver, para que, com o seu corpo, o seguro de vida pudesse ser reclamado. Esgotado, dizia a si mesmo: “Só mais um passo.”

A história do piloto e a emoção que o radialista colocou em sua voz realmente me alcançaram. Eu tomei a liberdade de pegar emprestada a frase do Guillaumet e juntá-la à imagem do Johnnie. Anos depois, conheci a história completa no livro de Antoine Saint-Exupéry, *Terre des hommes*, e mais uma vez, fui tocada por ela.

Foram muitos os momentos em que me sentindo perdida, sozinha e esgotada recorria aos meus amigos Johnnie e Guillaumet. O Johnnie me dizia para continuar caminhando e o Guillaumet complementava: só mais um passo.

É certo que não basta caminhar por caminhar. Para não andar em círculos, é imprescindível estabelecer uma direção, um norte, e é bom ter uma luz para iluminar o caminho. Então, eu agradeço por ter um norte e uma luz.

À Vitoria, minha filha, que é meu norte. É a razão pela qual eu caminho. É em sua direção que caminho. Ela é tudo de bom que tem no mundo. Sou grata por tê-la na minha vida. Ao Fla, meu anjo, minha luz. É ele quem abre a trilha e suaviza a jornada. Sua presença forte e suave, invisível e verdadeira, silenciosa e sábia me incentiva e fortalece a cada passo.

Ao Dr. Rodrigo Avella Ramirez, que, neste trecho do meu caminhar, me orientou, incentivou e ensinou. Que sorte e privilégio poder contar contigo, Rodrigo. Obrigada por acreditar no potencial deste projeto e por lapidá-lo. E, acima de tudo, obrigada pelos ensinamentos para além deste mestrado.

Às equipes pedagógica e administrativa do Centro Paula Souza, aos colegas de jornada que generosamente compartilharam saberes, em especial às queridas Bruna Frohmut, Fátima Rego, Renata Bergamo e Roberta Dionello.

Ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI São Paulo, especialmente nas pessoas de Izabel Rego de Andrade, por compartilhar seu conhecimento, me incentivando e apoiando desde os primeiros passos em direção a este mestrado; Fernanda Christina Faria do Nascimento, por apoiar e “desburocratizar” todos os processos, mas, principalmente, pelo exemplo de superação; Clecios Vinicius Batista e Silva, por viabilizar o ingresso neste curso; Luciana Freitas Caetano Tonelli, Alexandre Batista Alves, Daniel Camusso, Douglas Airoidi e Dagoberto Gregório, por compartilharem saberes inestimáveis.

Aos amigos Marcos Poscai e Clarice da Silva Elias, pela valiosa colaboração; Pedro Veras, pelo incentivo incondicional.

E, por fim, o começo: à minha família, origem do meu processo de aprendizagem, que me presenteou com pessoas amadas e muitas lições de vida. Quanto aprendido e tanto ainda a aprender.

Keep walking, keep leaning, só mais um passo...

PALAVRAS-CHAVE DA MINHA PÓS-GRADUAÇÃO

Privilégio. Esta palavra resume o meu pensamento acerca do ingresso no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do Centro Paula Souza. Isso porque em um mundo ideal, o acesso à educação de qualidade seria garantido a todos, assim como seria consensual a valorização dos profissionais responsáveis pela Educação, de maneira que estas duas seriam o óbvio (que existe!).

Aqui, uma pausa para explicar o “óbvio que existe”.

A importância da Educação parece óbvia, mas não é. O tempo passa, as pessoas crescem, se tornam profissionais importantes, renomadas, famosas; poderosas até. Têm o poder de fazer escolhas; mudar as coisas; ditar regras; criar leis. E tudo isso graças aos professores que lhes ensinaram a ler, refletir, questionar, pensar criticamente, decidir. Então, é óbvio que essas pessoas, no mundo inteiro, reconhecem o valor de seus professores, certo? – É! Eu sei que você entendeu.

Então, voltando ao valor da Educação: se fosse óbvio, ela seria vista como importante, muito importante, quiçá vital como a água ou o ar. Seria como estar andando no deserto, por horas a fio, com o cantil seco, e avistar um oásis. Ou seria como prender o fôlego embaixo d'água, na escuridão do mar, até não mais se aguentar e, então, voltar à superfície, respirar, ver o céu, sentir o calor do sol, olhar a praia de um lado, a vastidão do oceano do outro, escolher para onde ir e nadar. Isso! Escolher para onde ir. A Educação emancipa, liberta! Mas, lamentavelmente, a emancipação, a liberdade, a Educação ainda não estão disponíveis para todos. E mais, Educação de qualidade é privilégio para poucos.

Curiosidade. É o que explica o meu caminhar até o Mestrado. Estou na idade dos porquês. Eu tenho perguntas. Eu quero saber. Talvez, eu não seja inteligente, mas eu quero aprender porque eu quero ser sábia. Mas, não é agora, neste momento, que eu quero ser sábia. Não. Por enquanto, eu quero aprender. Quero estudar, quero conhecer, quero pesquisar, quero descobrir. Para isso, preciso de pessoas que me conduzam, me mostrem a trilha, iluminem o caminho. Essas pessoas não são como guias que vão à frente; elas bem que poderiam, pois conhecem muito bem o caminho. Mas, nesta jornada no mestrado elas têm andado muito mais ao meu lado,

conversando comigo, me orientando. Têm, por vezes, me empurrado, me incentivado, acreditado em mim mais do que eu mesma: professoras e professores. Ah! Essas pessoas! Que pessoas!

Poesia. São elas e eles, os professores do programa de Mestrado do Centro Paula Souza. São poesia. Poderiam ser música? Poderiam. Seriam melodia. Mas, para mim são mais. São poesia. Definitivamente, poesia. São livres e têm rima. Têm harmonia e ritmo. Têm cadência e pulsação. Têm elegância, são arte e só rimam com o que há de mais bonito. E, generosamente, permitem que cada estudante os declame nos seus próprios tempo e entonação.

Gratidão. Curiosamente, pensei em dizer “conhecimento”. Mas, o que ficará em mim deste programa, para sempre, será a gratidão. Penso que o conhecimento que construímos ao longo deste período será transformado, ressignificado e, espero, ampliado. Já, a gratidão permanecerá intacta. Posso dizer com certeza porque sinto isso pela professora Leila Marinho. Ela foi a minha primeira professora, na primeira série, quando eu tinha sete anos. Eu não a vejo desde então. Mas eu me lembro dela. Ela se parece com GRATIDÃO, assim em letras maiúsculas. Ela acreditou que eu era capaz de aprender. E tinha tanta confiança, tanta convicção, que eu acreditei também.

RESUMO

NEMER, E. G. **Competências socioemocionais na educação profissional: narrativas docentes**. 172 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional). Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2020.

O contexto contemporâneo impõe à humanidade o desafio de responder rápida e adequadamente às demandas de um mundo complexo, tecnológico e globalizado. Para fazer frente às exigências do mundo do trabalho, espera-se que a Educação Profissional promova o desenvolvimento de competências socioemocionais que, de acordo com pesquisas globais, serão o diferencial no mercado no que tange à empregabilidade e à competitividade. Dessa maneira, o objetivo deste estudo foi investigar como docentes da Educação Profissional concebem competências socioemocionais e as traduzem em práticas pedagógicas. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa com docentes de uma instituição de ensino profissionalizante que adota a educação baseada em competências, e à luz do referencial teórico sobre competências socioemocionais do Fórum Econômico Mundial, educação baseada em competências de Sacristán et al., saberes docentes de Maurice Tardif e narrativas L. S. Shulman, procedeu-se uma análise temática dos dados que revelou evidências da mobilização das competências socioemocionais pelos professores; das práticas pedagógicas que permitem promover, observar e avaliar o desenvolvimento das *soft skills* nos estudantes, bem como dos benefícios destas competências na vida profissional dos docentes e dos discentes. Como produto deste estudo, sugere-se as comunidades de investigação como espaço para a socialização, reflexão, investigação, construção e validação dos saberes experienciais docentes.

Palavras-chave: Educação Profissional e Tecnológica; Desenvolvimento profissional docente; Narrativas; Competências não cognitivas; Competências híbridas.

ABSTRACT

NEMER, E. G. **Soft skills in vocational education: teaching narratives**. 172 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional). Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2020.

The contemporary context imposes on humanity the challenge of responding quickly and adequately to the demands of a complex, technological and globalized world. In order to face the demands of the labor market, it is expected that Vocational Education promotes the development of soft skills that, according to global surveys, will be the differential in the market in terms of employability and competitiveness. Thus, the objective of this study was to investigate how teachers of Vocational Education conceive soft skills and translate them in pedagogical practices. To this purpose, a qualitative research was carried out with teachers from a vocational education institution that adopts competency-based education. In the light of the theoretical framework on soft skills of the World Economic Forum, competency-based education of Sacristán et al., teaching knowledge of Maurice Tardif and narratives of L. S. Shulman, a thematic analysis of the data was carried out, which revealed evidence of the mobilization of the soft skills by teachers; the pedagogical practices that allow promoting, observing and evaluating the development of soft skills in apprentices, as well as the benefits of these competences in the professional lives of these teachers and students. As a product of this study, inquiry communities are suggested as a place for socialization, reflection, investigation, construction and validation of teaching experiential knowledge.

Keywords: Professional and Technological Education; Teacher professional development; Narratives; Non-cognitive skills; Hybrid competences.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Tendência para o mercado de trabalho nos próximos anos	36
Quadro 2: Comparativo das competências no Brasil, União Europeia e EUA	41
Quadro 3: Comparativo entre as competências do Fórum Econômico Mundial e as da BNCC	43
Quadro 4 – Previsão das competências requeridas no mundo do trabalho até 2025	44
Quadro 5: Habilidades em alta para 2021	45
Quadro 6: Classificação das habilidades	46
Quadro 7: Comparativo entre as competências do Fórum Econômico Mundial e do Perfil Docente da Educação Profissional: SENAI	54
Quadro 8: Relação entre as práticas pedagógicas e as competências socioemocionais	94

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Importância das soft skills	36
Figura 2: Modelo para o estudo do ensino em sala de aula	50
Figura 3: Intersecção dos saberes docentes	52
Figura 4: Fases de evolução de uma comunidade de investigação	52

LISTA DE SIGLAS

BANI	<i>Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible</i>
BNCC	<i>Base Nacional Comum Curricular</i>
CASEL	<i>Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning</i>
CFESP	Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
DeSeCo	<i>Definition and Selection of Competencies</i>
EUA	Estados Unidos da América
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
WEF	<i>World Economic Forum</i>
GMIS	<i>Global Manufacturing and Industrialization Summit</i>
IAS	Instituto Ayrton Senna
IDORT	Instituto de Organização Racional do Trabalho
IoT	<i>Internet of Things</i>
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Poli-USP	Escola Politécnica da Universidade de São Paulo
SAPES	Sistema de Acompanhamento de Egressos do SENAI
SEL	<i>Social and Emotional Learning</i>
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
TIC	Tecnologias da Informação e da Comunicação
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNIDO	Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial
VUCA	<i>Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity</i>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
1. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	22
1.1 O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)	25
1.2 O SENAI e a educação baseada em competências	28
2. COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS	33
3. SABERES DOCENTES	48
4. MÉTODO DE PESQUISA	56
5. NARRATIVAS DOCENTE SOBRE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS	60
5.1 A relevância das <i>soft skills</i> para a Educação Profissional	61
5.2 A mobilização das <i>soft skills</i> pelos docentes	66
5.2.1 Conhecimento e pensamento crítico	67
5.2.2 Empatia e colaboração	70
5.2.3 Autonomia e pensamento crítico, criativo e científico	74
5.2.4 Comunicação, argumentação, empatia, aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	75
5.3 Práticas pedagógicas para a promoção das <i>soft skills</i>	76
5.3.1 Fatores externos à escola	79
5.4 Avaliação das competências socioemocionais dos estudantes	84
5.5 Resultados do desenvolvimento de competências socioemocionais	88
5.6 Relação entre as práticas pedagógicas e as competências socioemocionais	93
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	95
REFERÊNCIAS	97
APÊNDICE A	103
APÊNDICE B	104
APÊNDICE C	105
APÊNDICE D	108
APÊNDICE E	110
APÊNDICE F	114
APÊNDICE G	168

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho impacta e sofre impacto, local e globalmente, das ações de indivíduos e da sociedade. Isso porque “desde o seu início, a civilização tem se estruturado, em grande parte, em função do conceito do trabalho” (RIFKIN, 1995, p. 3).

As primeiras ferramentas produzidas pelo homem na Idade da Pedra Lascada, motivado pela luta pela sobrevivência, foram fundamentais no desenvolvimento da raça humana e, conseqüentemente, nas transformações que o ser humano causou no meio ambiente. Nesse sentido, uma invenção gerada pela curiosidade e pela perseverança de uma pessoa, ou em decorrência da necessidade de alguns indivíduos, pode transformar as vidas de milhões de seres ao redor do mundo, seja ela destinada a sua função original, seja adaptada para outras aplicações, sobretudo aquelas relacionadas ao mundo do trabalho. Um exemplo é o motor a vapor, cuja invenção, no século XVII, deve-se à necessidade de extração da água que inundava as minas de carvão na Inglaterra. As bombas usadas até então para dragar a água funcionavam por tração animal, assim como funcionavam outras máquinas utilizadas em diferentes áreas: da agricultura, no campo, à indústria nas grandes cidades.

No século XX, o período de guerras intensificou os processos migratórios, ora por fuga dos conflitos e busca de segurança, ora pela busca de emprego na reconstrução das cidades destruídas pelos bombardeios aéreos. Com isso, após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), ao mesmo tempo em que a Europa vivia um processo de reconstrução, adaptação e socialização, o mundo vivenciava uma revolução técnico-científica com os avanços tecnológicos nas áreas da Robótica e das Telecomunicações; e científico, no campo da Genética. Ocorreram, então, a Terceira Revolução Industrial e o rompimento de barreiras geográficas e temporais em um processo de interação mundial, também chamado de Globalização, e que demandou dos trabalhadores além do aprimoramento das habilidades técnicas, o **desenvolvimento de competências cognitivas e socioemocionais**, principalmente para que fossem capazes de trabalhar colaborativamente em empresas multinacionais com culturas próprias, a despeito das diferenças culturais dos indivíduos.

Após a Segunda Guerra Mundial, as mudanças globais se potencializaram e, na década de 1990, as forças armadas estadunidenses utilizaram o termo VUCA para ilustrar o seu então contexto. O acrônimo para as palavras *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity* e *Ambiguity* (volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade, em português) pretendia explicar, ou sintetizar, os seus novos desafios. Com o fim da Guerra Fria, em vez de enfrentar a União Soviética, seu maior inimigo até então, os militares deveriam se preparar para a batalha contra inimigos menores, com características distintas, que estavam pulverizados ou que, no pior cenário, ainda eram desconhecidos. Nesse novo contexto, sua estratégia muito bem planejada e treinada, até então, vitoriosa, teria pouca ou nenhuma chance de sucesso. Era preciso repensar a tática de maneira a se preparar para todas as situações em um cenário volátil, incerto, complexo e ambíguo (ABIDI; JOSHI, 2015).

Tal cenário, no entanto, não estava restrito ao contexto militar estadunidense, pois as crises financeiras fizeram com que alcançasse, em âmbito global, o mundo do trabalho, no qual os desafios exigiriam do trabalhador novas aptidões. Isso porque “as experiências do passado e as melhores práticas não fornecem mais sólidos indicadores para identificar soluções para o presente ou para o futuro” (CODREANU, 2016, p. 32). No documento intitulado “Os sete saberes para a educação do futuro”, elaborado por Morin (2000), e amplamente divulgado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), um alerta global sobre a necessidade de unir novamente Ciências e Humanidades a fim de promover uma Educação capaz de proporcionar ao estudante condições de desenvolver saberes necessários ao enfrentamento de incertezas.

Os séculos precedentes sempre acreditaram em um futuro, fosse ele repetitivo ou progressivo. O século XX descobriu a perda do futuro, ou seja, sua imprevisibilidade. [...] É preciso aprender a enfrentar a incerteza, já que vivemos em uma época de mudanças em que os valores são ambivalentes, em que tudo é ligado. [...] para a educação do futuro, é necessário promover grande remembramento dos conhecimentos oriundos das ciências naturais, a fim de situar a condição humana no mundo, dos conhecimentos derivados das ciências humanas para colocar em evidência a multidimensionalidade e a complexidade humanas, bem como integrar (na educação do futuro) a contribuição inestimável das humanidades. [...] Seria preciso ensinar princípios de estratégia que permitiriam enfrentar os imprevistos, o inesperado e a incerteza, e modificar seu desenvolvimento, em virtude das informações adquiridas ao longo do tempo. É preciso aprender a navegar em um oceano de incertezas em meio a arquipélagos de certeza (MORIN, 2000, p.79).

No âmbito nacional, as ações do poder público e da iniciativa privada convergiam na busca por caminhos que levassem a uma educação capaz de preparar a sociedade para lidar com as mudanças constantes. O Governo Federal, por meio das diretrizes da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), orienta para que haja intencionalidade em processos educativos que “promovam aprendizagens sintonizadas com as necessidades, as possibilidades e os interesses dos estudantes e, também, com os desafios da sociedade contemporânea” (BRASIL, 2018 p. 14). Na iniciativa privada, os caminhos convergem, uma vez que instituições ligadas à área da Educação vêm trabalhando para mobilizar ações do poder público e da sociedade em prol da Educação. Uma delas é o Instituto Ayrton Senna¹ (IAS), organização sem fins lucrativos, que entende que o desenvolvimento integral dos estudantes requer a inclusão da **dimensão socioemocional** no cotidiano escolar (IAS, 2017).

Por meio de documentos norteadores, essas instituições recomendam a adoção de práticas pedagógicas que promovam o desenvolvimento tanto de competências cognitivas como não cognitivas, as chamadas **competências socioemocionais**, e de competências híbridas (que englobam competências cognitivas e não cognitivas), o que vêm ao encontro das orientações do Fórum Econômico Mundial sobre como preparar os profissionais para responder às demandas do mundo do trabalho que, em decorrências dos avanços tecnológicos, em especial na automação industrial e na digitalização de sistemas, requerem dos trabalhadores competências que lhes permitam lidar com as novas características do ambiente corporativo: volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade; que passou a ser chamado Mundo VUCA.

E nesse cenário já desafiador, o advento da chamada Quarta Revolução Industrial, também conhecida por Indústria 4.0, a exemplo das revoluções industriais prévias, elimina postos de trabalho braçal e demanda profissionais que, além de competência técnica (saber-fazer), tenham competências socioemocionais, como flexibilidade, pensamento crítico, criatividade, iniciativa, inteligência emocional, entre outras competências não cognitivas para prever e resolver problemas complexos em atuação local com foco global.

¹ Fundado em 1994, o Instituto Ayrton Senna é uma organização sem fins lucrativos que tem o objetivo de dar a crianças e jovens brasileiros oportunidades de desenvolver seus potenciais por meio da educação de qualidade (IAS, 2020).

Ciente dessas demandas, em 2018, a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (UNIDO) chamava a atenção do governo brasileiro para o seu papel na coordenação de políticas industriais, a fim de preparar o país, empresas e sociedade para os impactos da revolução digital na indústria² (GMIS, 2018).

A preocupação da UNIDO encontra respaldo nos estudos conduzidos pelo Fórum Econômico Mundial (2018) e por consultorias como a Accenture (2017) e a Deloitte (2018), que preveem a redução de 50% (cinquenta por cento) dos postos de trabalho nos próximos anos com a inserção de algoritmos e de robôs em atividades hoje realizadas por humanos.

Da mesma forma, esses estudos apontam caminhos que preparam a sociedade para lidar com os impactos da proliferação do uso das tecnologias disruptivas, um deles voltado à empregabilidade. Pois, embora ainda não se saiba ao certo quais capacidades técnicas, ou tecnológicas, serão requeridas dos profissionais nos próximos anos, em função do “desaparecimento” de algumas profissões e do surgimento de outras, há um delineamento acerca de quais **competências socioemocionais, ou soft skills, serão vistas como diferencial no mercado de trabalho.**

No que tange à indústria nacional, uma das instituições educacionais a seu serviço desenvolveu uma metodologia de ensino que contempla a formação com base em competências.

Na década de 90, como membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o SENAI participou de várias frentes de discussão referentes às mudanças no exercício das profissões. O desdobramento dessas discussões demandou um olhar, não mais sobre a ocupação, mas sobre a função desempenhada. Como consequência disso, **as ofertas dos programas de formação profissional passaram a ser organizadas com vistas à competência e não mais por conteúdo.** [...] A “Metodologia SENAI de Educação Profissional”, em sua nova versão, se apresenta, portanto, como uma resposta aos desafios inerentes à nova revolução industrial, que requerem o **desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais conectadas à difusão de novas tecnologias e à necessidade do aperfeiçoamento contínuo.** (SENAI, 2019, p. 10, grifo nosso)

Se adventos como Globalização e Indústria 4.0 tornaram complexas as demandas do Século XXI, a pandemia mundial ocasionada pela COVID-19, doença

² *Global Manufacturing and Industrialization Summit* (GMIS) realizado em São Paulo, Brasil, em 11 de setembro de 2018.

causada pelo novo coronavírus, levou a humanidade a conhecer uma complexidade sem precedentes. Um cenário que tem sido chamado não mais de Mundo VUCA, mas de Mundo BANI, termo cunhado em 2020 pelo antropólogo Jamais Cascio, para descrever o que chamou de a Era do Caos. BANI é o acrônimo para *Brittle, Anxious, Nonlinear, e Incomprehensible*, que, em tradução livre para o português, pode ser entendido como frágil, ansioso, não linear e incompreensível.

Autonomia, aprendizagem ativa, pensamento crítico, domínio da tecnologia, solução de problemas complexos, resiliência, criatividade, entre outras competências se mostraram cruciais para o enfrentamento dessa situação ímpar.

Portanto, a questão que norteou esta pesquisa relaciona-se ao “como fazer”, como promover o desenvolvimento de competências socioemocionais, considerando-se que o contexto global, em especial o mundo do trabalho, indica o “porquê” de as *soft skills* estarem sendo cada vez mais demandadas e valorizadas; e políticas públicas e documentos norteadores para a Educação e o mundo do trabalho listam o “quê”, quais são as competências socioemocionais que deverão ser desenvolvidas por meio do processo de ensino e aprendizagem. Desse modo, buscou-se investigar “se há na Educação Profissional a intencionalidade de promover o desenvolvimento dessas competências, bem como listar as atividades, estratégias, abordagens e metodologias empregadas pelo docente para promover e avaliar tal desenvolvimento”.

Nessa direção, o **objetivo geral** do trabalho foi conhecer o entendimento que os docentes da Educação Profissional têm sobre competências socioemocionais e como traduzem este conhecimento em sua prática pedagógica; e os **objetivos específicos** foram verificar se há evidências:

- a) do saber docente acerca das competências socioemocionais;
- b) da mobilização destas competências em sua prática profissional para lidar tanto com os estudantes como com seus pares;
- c) da intencionalidade de promover o desenvolvimento das *soft skills* em seus estudantes;
- d) das práticas pedagógicas que os docentes utilizam para este fim.

Com a finalidade de apresentar o processo de descobertas deste estudo, este documento está organizado em capítulos nos quais se discorre sobre o contexto das competências socioemocionais no mundo do trabalho e, conseqüentemente, na Educação Profissional, de modo que o **primeiro capítulo versa sobre a Educação**

Profissional nos cenários global e local; impactos do mundo do trabalho sobre esta área; documentos que norteiam seus processos; a instituição de ensino, *locus* desta pesquisa, que adota a educação baseada em competências; e de que maneira as *soft skills* se inserem neste contexto. **O segundo capítulo apresenta o conceito de competência e competência socioemocional**; as políticas públicas que incorporam as *soft skills* à educação formal; bem como pesquisas, realizadas no Brasil e no mundo, as quais colocam tais competências como diferencial no mercado de trabalho diante dos desafios impostos pela globalização e pela tecnologia. E, estando a Educação Profissional e Tecnológica voltada a atender às demandas do mercado de trabalho, **o terceiro capítulo discute os saberes que o docente mobiliza em sua prática pedagógica**, uma vez que para ensinar, precisa ter o conhecimento e a intenção de compartilhá-lo. Assim, esse capítulo também discorre sobre as narrativas e o seu potencial para o compartilhamento e a promoção do saber experiencial docente. **O quarto capítulo descreve o método de pesquisa** adotado neste estudo, que, em uma abordagem qualitativa, se beneficia da análise temática para organizar e compreender os dados obtidos com os docentes ouvidos na pesquisa. **O quinto capítulo apresenta os resultados obtidos por meio das narrativas docentes sobre competências socioemocionais**, os quais expõem a visão dos docentes sobre as competências socioemocionais, as evidências destas competências nas falas dos professores, tanto do ponto de vista do conhecimento como da aplicação, bem como os relatos das práticas pedagógicas que permitem promover, observar e avaliar o desenvolvimento das *soft skills* nos estudantes. E, por fim, **o sexto capítulo oferece as considerações finais** dos autores deste estudo.

1. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Em 1995, em sua obra intitulada “The end of work”, publicada no Brasil com o título de “O fim dos empregos”, o economista Jeremy Rifkin alertava o mundo para os impactos que as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) causariam no mercado de trabalho. Sua previsão era de que em menos de um século, os postos de trabalho ‘em massa’ seriam eliminados em praticamente todos os países industrializados, uma vez que, na execução de diversas atividades, os seres humanos estavam sendo substituídos por máquinas inteligentes.

Vinte e três anos depois, em 2018, o Fórum Econômico Mundial divulgou os resultados de uma pesquisa conduzida em países ditos industrializados. Sob o título de “The Future of Jobs” (O Futuro dos Empregos, em português), o relatório dava conta de que naquele ano, nas indústrias, objetos da pesquisa, em média 71% das horas de trabalho haviam sido realizadas por humanos e 29% por máquinas. O mesmo estudo prevê que nessas empresas, até 2022, a média de horas de trabalho dos humanos será de 58% em face a 42% das máquinas.

Ainda segundo o relatório, os efeitos dos avanços tecnológicos no mundo do trabalho não pararão por aí; estima-se que muitas profissões, ou funções, deixarão de existir, ao passo que outras serão criadas em decorrência da nova divisão de atividades entre humanos, máquinas e algoritmos. As atividades técnicas que exigem programação, força, precisão e repetitividade, por exemplo, deverão ser realizadas por algoritmos e por máquinas. Já, as funções realizadas por humanos serão aquelas que demandem habilidades comportamentais, ou *soft skills*, as quais máquinas e algoritmos não são capazes de alcançar, como a inteligência emocional, o pensamento crítico e a criatividade.

Portanto, para manter a empregabilidade, o ser humano deverá desenvolver essas e outras competências comportamentais, como liderança, resolução de problemas complexos, resiliência e iniciativa (ou proatividade), adotando estratégias para uma aprendizagem ativa ao longo da vida.

Isso tudo requer a capacidade de refletir sobre o novo contexto buscando compreender as implicações dos avanços tecnológicos e tomando consciência da importância da formação continuada e da pesquisa para antecipar cenários e propor soluções inovadoras para os problemas que estão por vir. Inovadoras porque é pouco

provável que os problemas complexos do futuro possam ser resolvidos com os conhecimentos que temos hoje. Será preciso empregar criatividade, originalidade e iniciativa; assumir responsabilidade, enfrentar desafios e tomar decisões, não, necessariamente, nesta ordem.

Em 2015, a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) publicou um relatório, resultado de três anos de pesquisa conduzida nos países-membros da OCDE, incluindo o Brasil. Um alerta global:

O ambiente socioeconômico atual apresenta desafios que afetam o futuro das crianças e dos jovens. Embora o acesso à educação tenha melhorado, uma boa formação não é mais o único requisito para garantir um emprego; os jovens têm sido atingidos pelo crescente desemprego pós-crise econômica. [...] nos últimos anos ficou claro que ter qualificação educacional não é suficiente para encontrar um trabalho e mantê-lo. Ao mesmo tempo, os empregadores também estão lutando para achar empregados que tenham as competências adequadas (OCDE, 2015, p. 17).

No Brasil, em 1996, muito antes, portanto, do contexto imposto pelos avanços tecnológicos, a Lei nº 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (LDB), em seu Art. 1º, § 2º determinava que “a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social”.

Esse vínculo da Educação com o mundo do trabalho pressupõe acompanhar as mudanças e responder às demandas. Como desenvolver, no entanto, as competências necessárias para fazer frente ao novo contexto, visto que o desemprego não é uma questão individual que afeta apenas o trabalhador, mas uma questão econômica, política e social que causa desdobramentos na economia do País?

Se por um lado uma força de trabalho qualificada e competente impulsiona a economia, por outro lado o desemprego força a redução do consumo e, conseqüentemente, a arrecadação de impostos, ao mesmo tempo em que aumenta os gastos do governo com auxílio-desemprego e outros benefícios; situação de causa e consequência que prejudica o desenvolvimento do País. Nessa direção, a Educação, em especial a Educação Profissional, ao investir em programas educacionais que preparem o indivíduo para ser capaz de olhar para o mercado de trabalho e analisá-lo, a fim de enxergar as perspectivas de emprego e, conseqüentemente, planejar a sua carreira profissional com vistas à realização profissional e pessoal, bem como à ascensão social, promove não apenas o desenvolvimento do cidadão, mas a competitividade das empresas e o crescimento

do País. Considera-se, ainda, que para Peterossi e Menino (2017), em sentido particular, a Educação Profissional está integrada na educação nacional, potencializa o desenvolvimento de competências, formando profissionais capazes de utilizar seus conhecimentos de forma inovadora, aplicando-os e difundindo-os no mundo do trabalho.

[...] o Ensino Técnico é sensível a tudo que diz respeito à socialização e à vida profissional futura dos alunos, às condições de inserção e conflitos no exercício profissional dentro das empresas e organizações, ou seja, o papel socioprofissional do ensino. Enquanto o ensino geral tem como foco principal a aprendizagem dos alunos (reforço, ensino diferenciado, avaliação continuada), o ensino profissional é mais focado nas demandas que as empresas têm do aprendizado (estágios, inovação, habilidades, mudanças tecnológicas) (PETEROSSO; MENINO, 2017, p. 106).

Destarte, as instituições de ensino profissionalizante tendem a analisar o cenário global visando à ação local, ou seja, procuram acompanhar desde os avanços científicos e tecnológicos até as crises e os conflitos diplomáticos internacionais que, devido à globalização, impactam a economia nacional, a fim de se antecipar às necessidades corporativas para que sejam capazes de preparar, em suas salas de aulas, laboratórios e oficinas, os futuros profissionais que responderão às demandas de mão de obra qualificada de todos os setores.

No Brasil, a Educação Profissional está sob a responsabilidade de instituições públicas e privadas que direcionam seu trabalho no atendimento a setores específicos. Como exemplo, podemos citar o Centro Paula Souza, uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo, que administra escolas técnicas e faculdades de tecnologia em 322 (trezentos e vinte e dois) municípios paulistas; o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), que atende ao comércio; e o SENAI, que atende à indústria; os dois últimos presentes em todo o território nacional.

É importante citar que o ensino técnico e tecnológico é cursado, por muitos alunos, concomitantemente ao Ensino Médio, para o qual as bases legais dos Parâmetros Nacionais Curriculares (PCN) preveem o desenvolvimento de competências básicas que permitam ao aluno desempenhar a cidadania e atividades profissionais.

De que competências se está falando? Da capacidade de abstração, do desenvolvimento do pensamento sistêmico, ao contrário da compreensão parcial e fragmentada dos fenômenos, da criatividade, da curiosidade, da capacidade de pensar múltiplas alternativas para a solução de um problema,

ou seja, do desenvolvimento do pensamento divergente, da capacidade de trabalhar em equipe, da disposição para procurar e aceitar críticas, da disposição para o risco, do desenvolvimento do pensamento crítico, do saber comunicar-se, da capacidade de buscar conhecimento (BRASIL, 2000, p.11).

Observaremos, no capítulo 2 deste trabalho, que as competências listadas no PCN do Ensino Médio estão alinhadas tanto àquelas definidas pela BNCC como às requeridas pelo mercado de trabalho.

A seguir, apresentamos a instituição de Educação Profissional e Tecnológica na qual a pesquisa foi conduzida.

1.1 O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)

A metodologia de ensino adotada pelo SENAI, quando da sua criação, era fruto do conhecimento do engenheiro suíço Robert August Edmond Mange, que chegou ao País em 1913 para trabalhar como professor no curso de Mecânica da Escola Politécnica de São Paulo, mais tarde Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli-USP). A sua indicação para ocupar o posto de professor na Politécnica partiu do Instituto Polytechnikum, em Zurique, Suíça, em resposta à solicitação do engenheiro Antônio Francisco de Paula Souza, ex-aluno do Polytechnikum, responsável pela criação da Escola Politécnica e patrono do Centro Paula Souza (título que lhe foi outorgado *post-mortem*).

O talento de Roberto Mange, como ficou conhecido no Brasil, alcançou o Liceu de Artes e Ofícios no qual criou, em 1923, um curso de Mecânica baseado nos princípios da organização racional do trabalho, uma adaptação dos sistemas tayloristas e fordistas. Em decorrência do sucesso de seu curso, que era destinado à formação de profissionais para as ferrovias paulistas, Roberto Mange foi encarregado de criar, em 1930, o Serviço de Ensino e Seleção Profissional da Estrada de Ferro Sorocabana. Participou, ainda, da criação da Inspeção do Ensino Profissional Técnico e do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), no qual difundiu os princípios da organização racional do trabalho, e do projeto de organização do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional (CFESP), em 1934. No CFESP,

Mange atuou com outro Roberto, nome igualmente importante na história do SENAI, Roberto Cochrane Simonsen (SENAI, 2007).

Simonsen nasceu em Santos, em 1889, e aos 15 anos de idade ingressou na Escola Politécnica, onde se formou engenheiro aos 20 anos. O engenheiro foi, ainda, administrador, industrial, professor, historiador, político e desempenhou papel importante na fundação da primeira Escola de Sociologia e Política no Brasil. Como profissional da área da Engenharia, atuou tanto na iniciativa privada como no poder público, até fundar a Companhia Construtora de Santos, empresa responsável pela construção de quartéis para o Exército em nove estados brasileiros. No comando da construtora, Simonsen pôde vivenciar as consequências da escassez de escolas profissionalizantes no País, tanto para o desenvolvimento da sociedade como para o crescimento da nação (SENAI, 2007).

Por isso e por sua vasta experiência profissional e política, vivência internacional e bagagem cultural, foi natural a sua convocação, por Getúlio Vargas, para ajudar a definir as bases do sistema de formação profissional.

No período que antecedeu a Segunda Guerra Mundial até o seu término, o Brasil vivia a chamada Era Vargas (1930-1945), na qual se deram os primeiros movimentos do governo e da iniciativa privada para criar escolas profissionalizantes que pudessem atender às demandas de crescimento do País, em especial da indústria. Uma das ações nessa direção foi a criação, em 1931, da Inspetoria do Ensino Profissional Técnico e do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), com o intuito de formar mão de obra para a incipiente indústria brasileira.

No entanto, ao mesmo tempo em que reforça o dever do estado de prover educação, por meio da Carta Constitucional de 1937, o governo transfere à iniciativa privada a responsabilidade pela formação para o trabalho:

É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera da sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado, sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo Poder Público (BRASIL, 1937).

Neste período, nos idos de 1940, Simonsen ocupava o posto de presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e como tal enviou relatório

ao governo propondo a criação das escolas profissionalizantes. E Mange, pelo IDORT, também enviou ao governo parecer favorável à criação de cursos profissionais pelas próprias indústrias.

Na sequência, por meio do Decreto-lei nº. 4.048/1942, Vargas instituiu o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que nasceu com a missão de formar mão de obra qualificada para a indústria.

É certo que a primeira escola do SENAI foi fundada na cidade de São Paulo, no bairro do Brás, berço da indústria nacional, mas o desafio da Instituição era levar a educação profissional para todo o País e cooperar no desenvolvimento de pesquisas tecnológicas de interesse para a indústria. Para vencer esse desafio, em 1942,

[...] o SENAI criou dez regiões administrativas, reunindo estados e territórios, em virtude de sua localização geográfica, mas obedecendo a critérios que respeitavam seu potencial produtivo. A Roberto Mange coube a direção da Sexta Região, com sede em São Paulo, mas que englobava vários outros estados (SENAI, 2007).

Coerente com o então cenário global e comprometido com o desenvolvimento da indústria nacional, o SENAI estabeleceu sua atuação visando a uma educação que respondesse às demandas locais.

Para estabelecer seus programas de formação profissional, o SENAI realizou pesquisas diretamente nas indústrias paulistas, elaborando, a partir de 1943, uma série de análises das principais ocupações do setor industrial, sendo esse o primeiro esforço desenvolvido no Brasil para compreender o amplo espectro das competências e das habilidades requeridas dos profissionais de cada função produtiva (SENAI, 2002).

É importante destacar que no período em que o SENAI foi criado, o País sofria os efeitos da Segunda Guerra Mundial, com a escassez dos bens de consumo provenientes do exterior. Logo, para abastecer o mercado nacional, a indústria brasileira deveria crescer e, para tanto, precisava de mão de obra capacitada, qualificada e competente que deveria, por sua vez, ser formada nas escolas profissionalizantes. Em outras palavras, o cenário global influenciava o local.

Hoje, o SENAI está presente em todos os estados brasileiros com escolas físicas, escolas móveis (carretas e barcos-escola) e escolas virtuais que oferecem o ensino a distância.

No estado de São Paulo, em 2019, o SENAI-SP contava com 92 escolas físicas, 16 faculdades, 74 unidades móveis e o Centro SENAI de Tecnologias Educacionais, oferecendo cursos de aprendizagem industrial, técnicos, de ensino médio, graduação e pós-graduação, com 70% de gratuidade. Na área de pesquisa e desenvolvimento, com foco em alavancar a competitividade da indústria brasileira, o SENAI-SP contava com 08 Institutos de Tecnologia, 03 Institutos de Inovação e UpLab, aceleradora de *startups*.

A evolução do SENAI está alinhada ao fato de a Educação Profissional estar deixando de ser uma educação voltada para as classes sociais menos favorecidas, a chamada sociedade fabril, e passando a ser considerada um bem econômico, tanto pelo seu público de interesse como pela sociedade em geral, conforme enfatizam os autores Peterossi e Menino (2017, p. 5): “por sua relação com o saber tecnológico, passou a ser tratada como um investimento econômico estratégico e não mais como um dos fatores determinantes das relações de produção”.

1.2 O SENAI e a educação baseada em competências

Na obra intitulada “Educar por competências: o que há de novo?”, Sacristán et al. (2011, p. 7) nos convidam à reflexão sobre o conceito de competência na Educação e chamam a atenção para o fato de que, muitas vezes, “linguagens e metáforas nos levam a denominar de forma aparentemente nova aquilo que, até então, reconhecíamos de outra forma”. Nesse sentido, o olhar mais atento do leitor deste estudo o levará a observar que embora as políticas públicas nacionais que versam sobre o tema, em especial a BNCC, sejam relativamente recentes, pode-se inferir que a formação integral do indivíduo, que requer conhecimento, habilidade e atitude, tem sido, por longa data, objeto de preocupação e cuidado por parte da Academia. Por exemplo, as próprias tecnologias disruptivas, citadas neste trabalho como propulsoras de mudanças, não surgiram do acaso, são frutos da Educação, uma vez que foram inventadas e vêm sendo aprimoradas por profissionais e cientistas que construíram grande parte de seu conhecimento em salas de aula e laboratórios educacionais, ou seja, a Educação tem promovido o processo de desenvolvimento de competências nos estudantes e vem respondendo às demandas do mercado de trabalho.

Porém, ao compararmos a realidade social e econômica do Brasil com as de países mais desenvolvidos, podemos entender que a velocidade de resposta da Educação não atende, necessariamente, aos anseios de desenvolvimento da nação, considerando que “a falta de profissionais qualificados para suprir a demanda da expansão da economia se faz sentir em diversos setores produtivos” (PETEROSSO; MENINO, 2017, p. 11).

Reforçamos, portanto, que neste estudo reconhece-se o papel vital e protagonista da Educação como agente de desenvolvimento de pessoas capazes de elevar a produtividade, a competitividade e a inovação nas empresas e no País. Reconhecemos, ainda, que o desenvolvimento integral do estudante, tanto no âmbito social como profissional, contempla competências cognitivas, técnicas e socioemocionais. Logo, busca-se conhecer as atividades, estratégias, abordagens e metodologias empregadas por docentes do SENAI para promover e avaliar o desenvolvimento das competências, em especial as socioemocionais, em seus processos pedagógicos, tendo em vista que a instituição adota uma metodologia própria de Educação baseada em competências.

A infraestrutura e os recursos do SENAI são constantemente atualizados em virtude dos resultados de pesquisas acerca dos cenários nacional e internacional, e de estudos que apontam as mudanças globais em decorrência da evolução tecnológica. No momento em que estamos, especificamente, tais mudanças dizem respeito à Quarta Revolução Industrial conforme ilustrado no trecho a seguir.

A “Metodologia SENAI de Educação Profissional”, em sua nova versão, se apresenta, portanto, como uma **resposta aos desafios inerentes à nova revolução industrial**, que requerem o desenvolvimento de **competências técnicas e socioemocionais** conectadas à difusão de novas tecnologias e à necessidade do aperfeiçoamento contínuo. Com essa iniciativa, o SENAI renova o seu compromisso com a formação profissional de qualidade, criando as melhores **condições para que os seus alunos possam realizar com maior autonomia a condução dos seus processos de formação e de aperfeiçoamento profissional**, assegurando que possam estar **em sintonia permanente com as demandas do mercado de trabalho**, de forma a contribuir efetivamente na geração de novas e melhores oportunidades para a indústria brasileira e para o desenvolvimento do nosso país (SENAI, 2019, grifo nosso).

A Educação que promove o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, ao mesmo tempo em que conduz o estudante no processo de construção de conhecimentos fundamentais para vencer os desafios do mundo do

trabalho, o coloca no papel de protagonista, responsável pelo seu próprio crescimento, o que aumenta a empregabilidade do indivíduo, a produtividade da empresa que o contrata e a competitividade do País em um círculo virtuoso de desenvolvimento e inovação.

Do ponto de vista puramente econômico, as competências individuais são importantes na medida em que contribuem para melhorar a produtividade e a competitividade nos mercados, diminuem o desemprego ao criar uma força de trabalho adaptável e qualificada e geram um ambiente propício à inovação em um mundo dominado pela competitividade global (SACRISTÁN et al., 2001, p. 29).

Do ponto de vista social, tratar o desenvolvimento de competências individuais na escola é importante na medida em que leva o estudante ao autoconhecimento, à reflexão sobre sua personalidade e seus saberes, à busca pelo aprimoramento e pela aquisição de conhecimento, o que implica autonomia e responsabilidade pelo autodesenvolvimento, em particular o desenvolvimento emocional, pois, a despeito de toda evolução intelectual humana, de todas as conquistas científicas e tecnológicas, com a criação de inteligência artificial, realidades aumentada, virtual e mista, “é cada vez maior a taxa de pessoas infelizes, neuróticas, frustradas, ansiosas, deprimidas ou mesmo portadoras de psicoses” (SANTOS, 2000, p. 46).

Para acompanhar as inovações em todas as áreas do conhecimento, o SENAI faz parcerias internacionais e oferece um programa de capacitação para seus profissionais; professores, coordenadores pedagógicos, especialistas em educação e designers educacionais, de modo que todos que trabalham no planejamento, desenvolvimento e oferta de seus cursos o façam tendo como foco o desenvolvimento de competências. Para a instituição, o resultado desse trabalho pode ser apurado pela pesquisa de Acompanhamento de Egressos, que visa verificar a inserção dos formados no mercado de trabalho e a satisfação das empresas que contratam profissionais que passaram pelo SENAI. De acordo com o Relatório de Gestão do Exercício de 2018 do SENAI, os índices de satisfação das empresas são, em escala de 0 a 10, de 8,6 em relação aos egressos dos cursos de Aprendizagem Industrial; de 8,5 referente aos egressos dos cursos Técnicos; e de 8,8 no que diz respeito aos alunos dos cursos de Educação Superior.

Para atingir tais resultados, a metodologia de educação do SENAI considera o perfil profissional, que deve apontar as competências requeridas para o desempenho de atividades na profissão; o currículo do curso, que deve traduzir a demanda do

mercado, ou seja, deve estar alinhado com a necessidade da indústria; e o norteador de práticas pedagógicas, que preconiza que os docentes desenvolvam suas aulas com os princípios de interdisciplinaridade, contextualização, incorporação de novas tecnologias e integração de teoria e de prática, e que atuem como mediadores no processo de aprendizagem, incentivando nos estudantes o pensamento crítico, a autonomia e a criatividade, a fim de que estes sejam capazes de responder aos desafios de uma sociedade cada vez mais focada em produtividade, competitividade e inovação. Para o SENAI,

A intensificação dos fenômenos de natureza política, econômica, tecnológica, social, cultural e ambiental em nível global exige a constante ampliação da capacidade de produção de respostas e de novas soluções para o enfrentamento dos desafios e incertezas que se apresentam para a contemporaneidade e para o futuro da nossa sociedade, da nossa indústria e do nosso país. Boa parte da capacidade de produção dessas respostas e soluções passa pelo compromisso de investimentos estratégicos em formação profissional, agente central para a indução da inovação, da competitividade e do desenvolvimento de um país (SENAI, 2019, p. 9).

A importância das competências socioemocionais no desempenho do profissional no mundo do trabalho tem sido confirmada pelo SENAI por meio do Sistema de Acompanhamento de Egressos do SENAI (SAPES). De acordo com a Confederação Nacional das Indústrias – CNI (2018), “a avaliação das capacidades não cognitivas é um dos indicadores de destaques da mais recente Pesquisa de Acompanhamento de Egressos divulgada pelo SENAI, Painel 2015-2017”. A pesquisa revelou que

Técnicos formados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), quando avaliados por seus supervisores diretos, alcançam uma média de 8,5 (escala de 1 a 10) quanto à aplicação de princípios éticos no trabalho, capacidade de negociação, trabalho em equipe, resolução de problemas e flexibilidade para lidar com mudanças. [...] Tais capacidades, conhecidas como competências socioemocionais ou *soft skills*, são cada dia mais valorizadas pelo setor produtivo. Com a incorporação de novas tecnologias e o surgimento de novas formas de produção, o mercado de trabalho está em busca de profissionais com vasto conhecimento técnico, mas que também tenham habilidade para administrar situações não previstas e trabalhar de forma harmônica e integrada com os colegas. Essas características não são específicas de um cargo ou área de atuação. São relevantes para qualquer profissional, independentemente do setor de atuação ou do tempo de experiência (CNI, 2018).

Tais resultados corroboram a recomendação da UNESCO (2015) sobre a

necessidade de trabalhar a Educação, em especial a Educação Profissional, com a premissa de aprendizagem ao longo da vida de maneira a orientar o ensino para equipar os estudantes com conhecimentos relevantes, habilidades e competências para o trabalho e a vida.

2. COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

É curioso observar que o avanço tecnológico tem ocorrido mais rapidamente do que a capacidade de resposta do poder público, das empresas e da própria sociedade aos impactos causados tanto na classe trabalhadora como na economia de modo geral. E, ainda, que embora a Constituição Federal (BRASIL, 1988) reconheça a Educação “como direito fundamental compartilhado entre Estado, família e sociedade”, as políticas educacionais do poder público, os relatórios, estudos, pesquisas e recomendações da iniciativa privada e a sociedade transfiram para a Escola a responsabilidade de educar o indivíduo para que desenvolva as “competências para a vida”, de forma que seja capaz de enfrentar e vencer os desafios deste cenário volátil, incerto, complexo e ambíguo, que passou a ser chamado de Mundo VUCA:

- **Volátil**, porque a agilidade e o volume das mudanças dificultam a previsão de cenários e, conseqüentemente, inviabilizam o investimento de tempo em planejamentos muito detalhados. Isso exige do trabalhador prontidão para lidar com o inesperado, além de clareza do propósito e dos resultados esperados, tendo em mente que não há um caminho estruturado para alcançar os objetivos;
- **Incerto**, porque, a despeito do fácil acesso aos meios de comunicação e do vasto volume de dados gerados, a cada segundo, em diferentes formatos (texto, áudio, vídeo, números) que requerem tratamento para transformá-los em informação de valor, no cenário atual, a informação por si só não é necessariamente útil para se preparar para o futuro. Isso porque as mudanças que vêm ocorrendo são disruptivas e pressupõem novos paradigmas. Em outras palavras, as soluções aplicadas até ontem não serão eficazes para resolver os problemas de hoje e do futuro. Isso porque ainda que seja possível compreender as relações de causa e efeito de uma mudança, suas conseqüências são imprevisíveis.
- **Complexo**, uma vez que a globalização, a interdependência dos mercados e a conectividade mundial ampliam a complexidade no mundo do trabalho com a convivência de pessoas de diferentes culturas,

valores, crenças e costumes. A despeito da adoção de culturas organizacionais, os modelos tradicionais, ou locais, de gestão de riscos e tomada de decisão não são suficientes para prever os resultados de ações isoladas, ou globais, portanto, são ineficazes para lidar com o número de variáveis desses contextos interconectados.

- **Ambíguo**, em decorrência dos fatores anteriores; volume de mudança e incerteza dificultam a análise e a interpretação desses contextos complexos, o que resulta em falta de clareza e concretude, ou seja, a consequência é a ambiguidade. Isso quer dizer que não é mais possível prever cenários e chegar a conclusões tomando como base o histórico das experiências, pois a transformação disruptiva dá margem a múltiplas interpretações, mas nenhuma certeza de resultado.

À luz do contexto global, momento em 2021, em que além da revolução tecnológica e de desastres climáticos, se enfrenta a pandemia ocasionada pela COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus, fala-se em Mundo BANI, termo cunhado em 2020 pelo antropólogo Jamais Cascio para descrever o que chamou de a Era do Caos. BANI é acrônimo para *Brittle, Anxious, Nonlinear, e Incomprehensible*, que, em tradução livre para o português, pode ser entendido como frágil, ansioso, não linear e incompreensível, pois para o autor, volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade sempre foram, de certa maneira, características do mundo em que vivemos e com as quais temos lidado, buscando respostas seja na Ciência, seja na Religião. Com isso, as lentes do Mundo VUCA são hoje insuficientes para olharmos e compreendermos o contexto atual e prevermos os próximos. Muitas das mudanças que temos visto no meio ambiente, na política, na sociedade, por exemplo, são complexas, ambíguas e estressantes, mas não, necessariamente, novas. Porém, “muitas das convulsões agora em curso não são familiares, são surpreendentes e completamente desorientadoras. Elas se manifestam de maneiras que não apenas aumentam o estresse que sentimos, mas também multiplicam esse estresse” (CASCIO, 2020).

Dessa forma, o autor sugere um olhar para o presente e o futuro no Mundo BANI com as lentes das competências socioemocionais. Do ponto de vista do mundo do trabalho:

- ***Brittle*** (frágil): estando o mundo suscetível a catástrofes, há de se reconhecer que a base, na qual as empresas estão construídas, é quebradiça e, portanto, pode desmoronar a qualquer momento. Por isso, é preciso aprender a trabalhar de forma estável em uma base instável.
Como lidar com a fragilidade? - Com resiliência e liberdade.
- ***Anxious*** (ansioso): a fragilidade provoca um medo constante que, por sua vez, causa ansiedade, agente de doenças como depressão, síndrome do pânico e *burnout*³, as quais se refletem no mundo do trabalho em forma de sobrecarga, urgência de respostas rápidas.
Como lidar com a ansiedade? - Com empatia e atenção plena.
- ***Nonlinear*** (não linear): o isolamento físico imposto pela pandemia intensificou o uso da tecnologia para interação social, trabalho e estudo, mas também a sensação de que, apesar de globalizado, o mundo está desconectado, sem estrutura bem definida e padronizada. Assim, os planejamentos corporativos foram comprometidos.
Como lidar com a não linearidade? - Com flexibilidade e visão ampla.
- ***Incomprehensible*** (incompreensível): as experiências pouco ajudam na busca por respostas, pois é difícil encontrar sentido nos problemas enfrentados. A despeito da própria tecnologia, Inteligência Artificial e Big Data, o volume de dados gerados pelo mundo são superiores à capacidade de processamento e compreensão; de modo que o excesso de controle dos dados pelas empresas se torna contraproducente.
Como lidar com a incompreensibilidade? - Com transparência e intuição.

Em 2019, com o olhar para o desafio de lidar com o presente e o futuro do mundo do trabalho, os resultados da pesquisa “Global Talent Trends” (2019), conduzida pelo LinkedIn Talent Solutions, com mais de 5.000 profissionais da área de recursos humanos, em 35 países, colocaram as *soft skills* (termo traduzido para o português como competências socioemocionais) em primeiro lugar no *ranking* das

³ A síndrome de *burnout* é um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema do indivíduo, sempre relacionada ao trabalho. Também chamada de “síndrome do esgotamento profissional” afeta quase todas as facetas da vida de um indivíduo. (Fonte: Rede DOR São Luiz)

tendências para o mercado de trabalho nos anos seguintes, como mostram o quadro 1 e a figura 1:

Quadro 1: Tendência para o mercado de trabalho nos próximos anos

Tendência	Percentual
Soft skills	91%
Flexibilidade no trabalho	72%
Prevenção ao assédio	71%
Transparência na remuneração	53%

Adaptado de Global Talent Trends (2019)

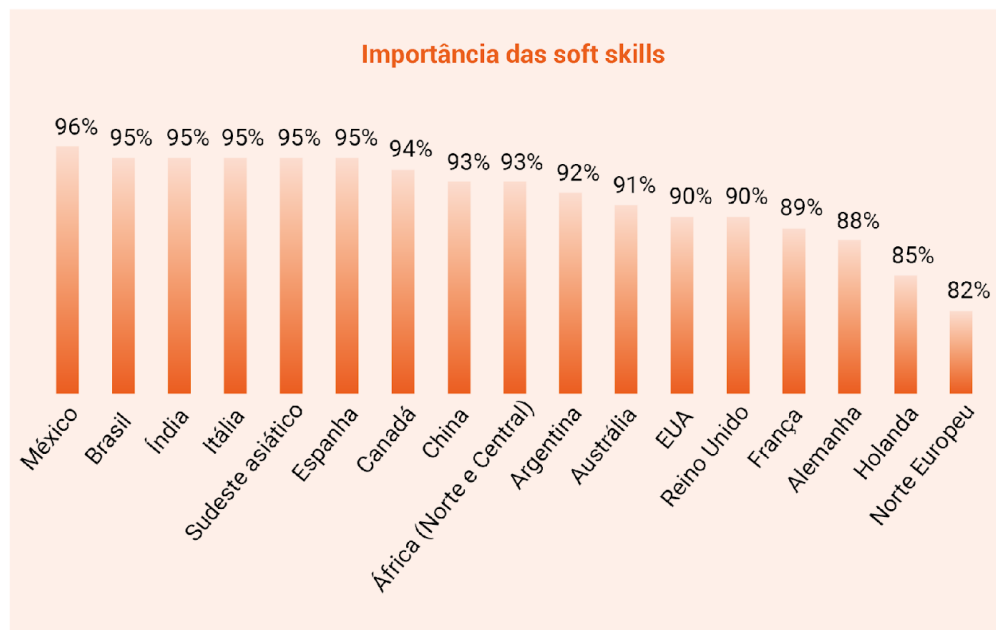


Figura 1: Importância das *soft skills*

Adaptado de Global Talent Trends (2019)

A pesquisa aponta que com o avanço da automação, da digitalização de sistemas e, ainda, da inteligência artificial, as atividades técnicas, repetitivas ou aquelas que exigem força física poderão ser realizadas por máquinas ou algoritmos, porém as atividades que exigem empatia, criatividade, flexibilidade, liderança, motivação, ponderação, bom senso e conhecimento interpessoal, por exemplo, continuarão sob a responsabilidade do ser humano.

Os documentos do LinkedIn Talent Solutions corroboram outras pesquisas, estas conduzidas, em todos os continentes, pela consultoria Accenture, entre novembro de 2016 e janeiro de 2017, em 31 países incluindo o Brasil. No documento intitulado “Novas habilidades agora: inclusão na economia digital”, estima-se que nos países da OCDE 10% da força laboral será substituída pela automação; até 2024, a demanda por *expertise* em sistemas digitais crescerá em 12%; 82% dos negócios que usam ferramentas digitais de cooperação e colaboração deverão aumentar este uso; trabalhos baseados em projetos deverão crescer 68% até 2020; nos EUA 9,3 milhões de trabalhadores têm múltiplas fonte de renda por atuarem em áreas e segmentos diversos. Nesse contexto, estima-se, ainda, que **as competências requeridas dos profissionais serão aquelas que lhes permitam responder rapidamente às demandas**, adaptar-se a novas configurações e grupos de trabalho e colaborar na busca por soluções criativas para problemas de todas as áreas da empresa, o que implica flexibilidade, criatividade, pensamento crítico e analítico para tomada de decisão, empatia, inteligência emocional, relacionamento interpessoal, entre outras competências socioemocionais (ACCENTURE, 2017).

Embora os estudos e pesquisas citados até então sejam relativamente recentes, esse cenário não é surpresa para a Academia; portanto, não se trata de uma demanda súbita, pois já em 1996, Delors advertia que:

[...] A relação entre o ritmo do progresso técnico e a qualidade da intervenção humana torna-se, então, cada vez mais evidente, assim como a necessidade de formar agentes econômicos aptos a utilizar as novas tecnologias e que revelem um comportamento inovador. Requerem-se novas aptidões e os sistemas educativos devem dar respostas a esta necessidade, não só assegurando os anos de escolarização ou de formação profissional estritamente necessários, mas formando cientistas, inovadores e quadros técnicos de alto nível (DELORS, 1996, p. 71).

Considerando que a Educação Profissional visa formar profissionais para atender às demandas do mundo do trabalho, pressupõe-se que a aprendizagem nesta modalidade de ensino deva ultrapassar o *saber-fazer* e contemplar o *saber-ser*, o que requer o desenvolvimento de **competências socioemocionais**. Em outras palavras, pressupõe-se que o ensino contemple situações de aprendizagem que propiciem ao estudante a oportunidade de construir conhecimento e desenvolver saberes coerentes com as demandas do Século XXI:

Uma nova concepção ampliada de educação devia fazer com que todos pudessem descobrir, reanimar e fortalecer o seu potencial criativo — revelar o tesouro escondido em cada um de nós. Isto supõe que se ultrapasse a visão puramente instrumental da educação, considerada como a via obrigatória para obter certos resultados (saber-fazer, aquisição de capacidades diversas, fins de ordem econômica), e se passe a considerá-la em toda a sua plenitude: realização da pessoa que, na sua totalidade, aprende a ser (DELORS, 1996, p. 90).

Nesse sentido, de acordo com o Ministério da Educação e Cultura (MEC),

Na BNCC, as competências socioemocionais estão presentes em todas as 10 competências gerais. Portanto, no Brasil, até 2020, todas as escolas deverão contemplar as competências socioemocionais em seus currículos. [...] Segundo CASEL, a educação socioemocional refere-se ao processo de entendimento e manejo das emoções, com empatia e pela tomada de decisão responsável. Para que isso ocorra, é fundamental a promoção da educação socioemocional nas mais diferentes situações, dentro e fora da escola (BRASIL, 2018).

Para a OCDE (2019), “as competências cognitivas e socioemocionais são vias importantes por meio das quais a educação afeta os resultados sociais”; é por meio do desenvolvimento de competências que o indivíduo será empoderado para enfrentar desafios, tomar decisões e resolver problemas. Elas permitem, ainda, que os estudantes “traduzam melhor as intenções em ações, estabeleçam relacionamentos positivos com a família, os amigos e a comunidade e distanciem-se de estilos de vida insalubres e de comportamentos de risco”. Desse modo, conceitua as competências socioemocionais como:

Capacidades individuais que: (a) são manifestadas em padrões consistentes de pensamentos, sentimentos e comportamento, (b) podem ser desenvolvidas mediante experiências de aprendizagem formal e informal e (c) influenciam importantes resultados socioeconômicos ao longo da vida da pessoa (OCDE, 2019).

O Instituto Ayrton Senna (2017, p. 17), no documento intitulado “Competências para a vida”, reconhece a Educação como “a oportunidade estruturante para desenvolver integralmente o potencial humano, transformando-o em competências para a vida”, e chama a atenção para “as exigências contemporâneas que pedem um novo patamar de competências para a vida, o convívio e o trabalho”. A relevância do IAS se deve ao seu protagonismo na articulação com o governo e com o terceiro setor, o que resultou na inserção das competências socioemocionais nos currículos brasileiros.

É oportuno abordar o significado de “competências” e “competências para a vida” e, ao fazê-lo, ressaltamos que tais conceitos são aqueles apresentados pelas instituições relacionadas neste trabalho, considerando que o termo “competência” é passível de interpretações diversas. Sacristán et al. (2011, p. 34) argumentam que a imprecisão do conceito dificulta a sua comunicação, uma vez que se trata de um substantivo que precisa ser relacionado a algo (competência para...), ao passo que o adjetivo ‘competente’ é atribuído ao sujeito que sabe fazer algo bem e de modo positivo; “é o poder no sentido de ter capacidade para conseguir algo, como também compreendemos quando dizemos que alguém é incompetente”.

A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) define competência como a capacidade de mobilizar conhecimentos, habilidades, atitudes e valores para lidar com a complexidade da vida cotidiana, exercer plenamente a cidadania e atuar no mundo do trabalho, especificando conhecimento como conceitos e procedimentos, e classificando as habilidades como práticas, cognitivas e socioemocionais.

Para o SENAI (2019, p. 24), competência é “a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar funções e/ou atividades típicas, segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho”.

No âmbito internacional, citamos definições de duas instituições, referências para o desenho das competências da BNCC, que têm contribuído com estudos e projetos tanto no campo das pesquisas como na implementação de currículos com base em competências. A OCDE, na Europa, que com o projeto “Definition and Selection of Competencies (DeSeCo)”, em português “Definição e Seleção de Competências”, que visa pesquisar as competências e as habilidades necessárias ao indivíduo para que este seja capaz de conduzir uma vida bem-sucedida e responsável e para que a sociedade enfrente os desafios do presente e do futuro, ressalta que:

[...] competências são definidas como características individuais de promoção de pelo menos uma das dimensões do bem-estar individual e do progresso socioeconômico (produtividade) que, por sua vez, podem ser medidas de forma significativa (mensurabilidade) e modeladas por mudanças ambientais e de investimento (maleabilidade). Os indivíduos necessitam de várias competências para atingir diversos objetivos na vida (OCDE, 2015).

[...] competência é mais do que apenas conhecimentos e habilidades. Envolve a capacidade de atender à demandas complexas, recorrendo e mobilizando recursos psicossociais (incluindo habilidades e atitudes) em um contexto específico. Por exemplo, a capacidade de se comunicar

efetivamente é uma competência que pode basear-se no conhecimento de um indivíduo de linguagem, habilidades práticas de TI e atitudes em relação àqueles com quem ele ou ela está se comunicando (OCDE, 2005, p. 4).

E o Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning (CASEL), instituição estadunidense, que desde 1994 vem trabalhando para integrar a aprendizagem social e emocional nos currículos dos EUA, cujo programa tem servido como fonte de inspiração para outros países. A estrutura integrada do CASEL (2018) visa à promoção de competências intrapessoal, interpessoal e cognitiva, sendo competência entendida como a “capacidade de integrar habilidades, atitudes e comportamentos para lidar de maneira eficaz e ética com as tarefas e os desafios diários”.

É importante frisar que as competências selecionadas pela OCDE (Apêndice A) e pelo CASEL (Apêndice B) são aquelas consideradas mais aderentes às realidades, objetos de seus estudos. Porém, observa-se uma coerência e certa semelhança nas escolhas, uma vez que, no mundo globalizado, as demandas do mercado de trabalho e da sociedade, de modo geral, tendem a convergir.

Para ilustrar a similaridade das competências nos programas das instituições citadas, a BNCC e aquelas que lhe serviram como referência, elaboramos o quadro 2, no qual estão as competências socioemocionais e as competências híbridas, também conhecidas por habilidades compostas, que são aquelas que envolvem habilidades socioemocionais e cognitivas, sendo a criatividade e o pensamento crítico exemplos destas competências.

Quadro 2: Comparativo das competências no Brasil, União Europeia e EUA

COMPARATIVO DAS COMPETÊNCIAS DA BNCC, DO IAS, DA OCDE E DO CASEL

BNCC	IAS	OCDE	CASEL
<p>1. Conhecimento Valorizar e utilizar os conhecimentos historicamente construídos sobre o mundo físico, social, cultural e digital para entender e explicar a realidade, continuar aprendendo e colaborar para a construção de uma sociedade justa, democrática e inclusiva.</p>	<p>Abertura ao novo Capacidade de uma pessoa ser flexível, apreciativa diante de situações desafiadoras, incertas e complexas. Tem relação com a disposição para novas experiências estéticas, culturais e intelectuais. O que as evidências dizem: estudos relacionam o desenvolvimento dessas competências com: menor número de faltas na escola, avanço na escolaridade, aceleração do desenvolvimento de habilidades cognitivas, aumento de notas escolares e aumento do desempenho acadêmico nos componentes curriculares de Língua Portuguesa, História, Geografia, Física e Biologia. O desenvolvimento dessas competências socioemocionais também está relacionado à realização de metas na futura vida profissional dos estudantes. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2, 3, 5, 6, 7 e 10.</p>	<p>Abertura ao novo (mente aberta) Curiosidade: interesse em ideias e vontade de aprender, compreender e explorar intelectualmente, ter mentalidade inquisitiva. Tolerância: ser aberto a diferentes pontos de vista, valorizar a diversidade, apreciar a cultura e o povo estrangeiro. Criatividade: criar novas maneiras de pensar sobre as coisas, explorar, aprender com o erro, ter insights e visão. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2, 3, 5, 6, 7 e 10.</p>	<p>Consciência social Capacidade de ter a perspectiva e empatia com os outros, incluindo aqueles de diferentes origens e culturas. Ser capaz de entender as normas sociais e éticas do comportamento e reconhecer os recursos e apoios da família, escola e comunidade (perspectiva e empatia pelo próximo, apreciar a diversidade e respeito pelos outros). Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 6, 8 e 9.</p>
<p>2. Pensamento científico, crítico e criativo Exercitar a curiosidade intelectual e recorrer à abordagem própria das ciências, incluindo a investigação, a reflexão, a análise crítica, a imaginação e a criatividade, para investigar causas, elaborar e testar hipóteses, formular e resolver problemas e criar soluções (inclusive tecnológicas) com base nos conhecimentos das diferentes áreas.</p>	<p>Engajamento com os outros Diz respeito à motivação e à abertura para interações sociais. O que as evidências dizem: estudos mostram que o desenvolvimento das competências socioemocionais iniciativa social, assertividade e entusiasmo evita a evasão escolar e, na vida adulta, está relacionado a realizações no mundo do trabalho, à empregabilidade e ao equilíbrio salarial. Tem relação com as competências gerais da BNCC 3, 4 e 5.</p>	<p>Engajamento com os outros Sociabilidade: ser capaz de se aproximar dos outros, tanto de amigos como de estranhos, iniciar e manter conexões sociais. Assertividade: ser capaz de expressar suas opiniões, necessidades e sentimentos, exercer influência social. Energia: levar a vida diária com energia, excitação e espontaneidade. Tem relação com as competências gerais da BNCC 3, 4 e 5.</p>	<p>Habilidades de relacionamento Capacidade de estabelecer e manter relacionamentos saudáveis e gratificantes com diversos indivíduos e grupos. A capacidade de se comunicar com clareza, ouvir bem, cooperar com os outros, resistir à pressão social inadequada, negociar conflitos de forma construtiva e procurar e oferecer ajuda quando necessário (comunicação e compromisso social, construção de relacionamento e trabalho em equipe). Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 4, 6, 7, 8, 9 e 10.</p>
<p>3. Senso estético Valorizar e fruir as diversas manifestações artísticas e culturais, das locais às mundiais, e também participar de práticas diversificadas da produção artístico-cultural.</p>	<p>Amabilidade Capacidade de conhecer pessoas e ser afetuoso, solidário e empático, ou seja, ser capaz de compreender, sentir e avaliar uma situação pela perspectiva e repertório do outro, colocando-se no lugar dessa pessoa. O que as evidências dizem: estudos relacionam o desenvolvimento dessas competências com a conclusão do Ensino Médio e a diminuição de indicadores de violência. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 4, 6, 7, 8, 9 e 10.</p>	<p>Colaboração (amabilidade) Empatia: bondade e empatia com os outros e seu bem-estar, levando-o a valorizar e investir no aprofundamento das relações. Confiança: assumir que todos geralmente têm boas intenções e perdoar aqueles que cometem erros. Cooperação: viver em harmonia com os outros e valorizar as conexões com outros povos. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 4, 6, 7, 8, 9 e 10.</p>	<p>Autorregulação Capacidade de regular com sucesso as emoções, os pensamentos e os comportamentos em diferentes situações, gerenciando o estresse efetivamente, controlando impulsos e motivando-se. A capacidade de definir e trabalhar em direção a objetivos pessoais e acadêmicos (controle de impulso, gerenciamento de estresse, autodisciplina, automotivação, estabelecimento de metas e habilidades organizacionais). Tem relação com as competências gerais da BNCC 6, 7 e 10.</p>
<p>4. Comunicação Utilizar diferentes linguagens – verbal (oral ou visual-motora, como Libras, e escrita), corporal, visual, sonora e digital, bem como conhecimentos das linguagens artística, matemática e científica, para se expressar e partilhar informações, experiências, ideias e sentimentos em diferentes contextos e produzir sentidos que levem ao entendimento mútuo.</p>	<p>Autogestão Capacidade de ter foco, responsabilidade, precisão, organização e perseverança com relação a compromissos, tarefas e objetivos estabelecidos para a vida. Também está relacionada à capacidade de autorregulação. O que as evidências dizem: estudos relacionam o desenvolvimento dessas competências com: o avanço na escolaridade, o aumento de notas escolares e em avaliações externas, o aumento do nível de conhecimento e desempenho acadêmico em leitura, escrita e nos componentes curriculares de Matemática e Química. O desenvolvimento dessas competências socioemocionais também está relacionado à realização de metas na futura vida profissional dos estudantes. Tem relação com as competências gerais da BNCC 6, 7 e 10.</p>	<p>Regulação emocional (estabilidade emocional) Resistência ao estresse: eficiência em moderar a ansiedade e ser capaz de resolver problemas calmamente (é relaxado, lida bem com estresse). Otimismo: ter expectativas positivas e otimistas para si mesmo e para a vida em geral. Controle emocional: ter estratégias efetivas para controlar o temperamento, a raiva e a irritação diante de frustrações. Tem relação com as competências gerais da BNCC 6, 7 e 10.</p>	<p>Autoconsciência Capacidade de reconhecer com precisão os próprio pensamentos e emoções e como estes influenciam o seu comportamento. Ser capaz de avaliar com precisão seus pontos fortes e suas limitações, com um senso bem fundamentado de confiança, otimismo e uma "mentalidade de crescimento" (identificar emoções; autopercepção precisa, reconhecer pontos fortes, autoconfiança e autoeficácia). Tem relação com as competências gerais da BNCC 6, 8 e 10.</p>
<p>5. Cultura digital Compreender, utilizar e criar tecnologias digitais de informação e comunicação de forma crítica, significativa, reflexiva e ética nas diversas práticas sociais (incluindo as escolares) para se comunicar, acessar e disseminar informações, produzir conhecimentos, resolver problemas e exercer protagonismo e autoria na vida pessoal e coletiva.</p>	<p>Resiliência emocional Diz respeito à capacidade de aprender com situações adversas e lidar com sentimentos como raiva, ansiedade e medo. O que as evidências dizem: estudos relacionam o desenvolvimento dessas competências com o aumento das chances de ingresso no Ensino Superior e o aumento do desempenho acadêmico. Além dos resultados educacionais, o desenvolvimento dessas competências socioemocionais está relacionado à redução de faltas no trabalho, ao equilíbrio salarial, ao aumento das chances de reemprego, ao aumento do desempenho no emprego, à melhoria da saúde de adultos, à diminuição de distúrbios alimentares e à redução da probabilidade de depressão e propensão ao suicídio. Tem relação com as competências gerais da BNCC 8 e 10.</p>	<p>Desempenho em tarefas Orientação para realização/conquista: estabelecer objetivos altos e trabalhar duro para alcançá-los. Responsabilidade: ser capaz de honrar compromissos, ser pontual e confiável. Autocontrole: ser capaz de evitar distrações, ter foco a atenção às atividades que está desenvolvendo, de maneira a atingir os objetivos pessoais. Persistência: persistir nas tarefas e atividades até realizá-las. Tem relação com as competências gerais da BNCC 6, 9 e 10.</p>	<p>Tomada de decisão responsável Capacidade de fazer escolhas construtivas sobre comportamento pessoal e interações sociais com base em padrões éticos, em normas de segurança e sociais. Avaliar de maneira realista as consequências de várias ações, considerando o próprio bem-estar e o dos outros (identificar problemas, analisar situações, resolver, avaliar, refletir e ter responsabilidade ética). Tem relação com as competências gerais da BNCC 6, 7, 9 e 10.</p>
<p>6. Autogestão Valorizar a diversidade de saberes e vivências culturais e apropriar-se de conhecimentos e experiências que lhe possibilitem entender as relações próprias do mundo do trabalho e fazer escolhas alinhadas ao exercício da cidadania e ao seu projeto de vida, com liberdade, autonomia, consciência crítica e responsabilidade.</p>			
<p>7. Argumentação Argumentar com base em fatos, dados e informações confiáveis, para formular, negociar e defender ideias, pontos de vista e decisões comuns que respeitem e promovam os direitos humanos, a consciência socioambiental e o consumo responsável em âmbito local, regional e global, com posicionamento ético em relação ao cuidado de si mesmo, dos outros e do planeta.</p>			
<p>8. Autoconhecimento e autocuidado 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.</p>			
<p>9. Empatia e cooperação 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.</p>			
<p>10. Autonomia Agir pessoal e coletivamente com autonomia, responsabilidade, flexibilidade, resiliência e determinação, tomando decisões com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários.</p>			

Elaborado pela autora

Em âmbito nacional, os estudos conduzidos no Brasil pelo Fórum Econômico Mundial (2018) dão conta de que, de acordo com as empresas pesquisadas, para garantir uma vaga no mercado de trabalho, o profissional precisa demonstrar pensamento crítico e analítico; capacidades de liderança; influência social; resolução de problemas complexos; aprendizagem ativa, lançando mão de estratégias de aprendizagem; inteligência emocional; criatividade; iniciativa, dentre outras competências socioemocionais listadas no quadro 3. Isso porque com o avanço tecnológico, “o mercado de trabalho se torna cada vez mais diferenciado e mais sujeito a mudanças, e conseqüentemente mais se diversificam as expectativas sobre o profissional que demanda” (PETEROSSSI; MENINO, 2017, p. 6).

A fim de relacionar as competências indicadas pelas empresas, conforme relatório do Fórum Econômico Mundial (2018), àquelas listadas pela BNCC, elaboramos o quadro 3.

Quadro 3: Comparativo entre as competências do Fórum Econômico Mundial e as da BNCC

COMPARATIVO DAS COMPETÊNCIAS DO FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL E DA BNCC

Fórum Econômico Mundial	BNCC
<p>Pensamento analítico e inovação Ter uma visão ampliada sobre processos, compreendendo a interdependência entre suas partes. Desenvolver raciocínio lógico com ênfase na relação de causa e efeito. Demonstrar postura proativa, atitude inovadora e empreendedora, atualizando-se continuamente e adaptando-se, com criatividade, às mudanças tecnológicas, organizacionais e profissionais. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2, 3 e 6.</p>	<p>1. Conhecimento Valorizar e utilizar os conhecimentos historicamente construídos sobre o mundo físico, social, cultural e digital para entender e explicar a realidade, continuar aprendendo e colaborar para a construção de uma sociedade justa, democrática e inclusiva.</p>
<p>Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem Compreender as implicações de novas informações para a resolução de problemas atuais e futuros e tomada de decisão. Conscientizar-se da importância da formação continuada, reconhecendo a pesquisa como fonte de inovação e formação de um espírito empreendedor. Avaliar as oportunidades de crescimento e de desenvolvimento profissional, considerando o próprio potencial, as mudanças no mercado de trabalho e as necessidades de investimento na própria formação. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 6 e 10.</p>	<p>2. Pensamento científico, crítico e criativo Exercitar a curiosidade intelectual e recorrer à abordagem própria das ciências, incluindo a investigação, a reflexão, a análise crítica, a imaginação e a criatividade, para investigar causas, elaborar e testar hipóteses, formular e resolver problemas e criar soluções (inclusive tecnológicas) com base nos conhecimentos das diferentes áreas.</p>
<p>Criatividade, originalidade e iniciativa Ter disposição para assumir responsabilidades e desafios. Experimentar suas próprias ideias e tomar decisões por conta própria. Planejar seu trabalho com pouca supervisão. Desenvolver ideias incomuns ou inteligentes sobre determinado assunto ou situação. Desenvolver formas criativas de resolver um problema. Estar aberto a novas experiências estéticas, culturais e intelectuais. O indivíduo aberto a novas experiências caracteriza-se como imaginativo, artístico, excitável, curioso, não convencional e com amplos interesses. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 3 e 10.</p>	<p>3. Senso estético Valorizar e fruir as diversas manifestações artísticas e culturais, das locais às mundiais, e também participar de práticas diversificadas da produção artístico-cultural.</p>
<p>Design e programação de tecnologia Ser capaz de utilizar sistemas e equipamentos tecnológicos, bem como de escrever programas de computador para diversos fins, com foco em atender às necessidades do usuário. Tem relação com as competências gerais da BNCC 5 e 9.</p>	<p>4. Comunicação Utilizar diferentes linguagens – verbal (oral ou visual-motora, como LIBRAS, e escrita), corporal, visual, sonora e digital, bem como conhecimentos das linguagens artística, matemática e científica, para se expressar e partilhar informações, experiências, ideias e sentimentos em diferentes contextos, produzindo sentidos que levem ao entendimento mútuo.</p>
<p>Pensamento crítico e analítico Mobilizar o senso crítico e a lógica para identificar os pontos fortes e os pontos fracos em abordagens e soluções alternativas para problemas do dia a dia do trabalho. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1 e 2.</p>	<p>5. Cultura digital Compreender, utilizar e criar tecnologias digitais de informação e comunicação de forma crítica, significativa, reflexiva e ética nas diversas práticas sociais (incluindo as escolares) para se comunicar, acessar e disseminar informações, produzir conhecimentos, resolver problemas e exercer protagonismo e autoria na vida pessoal e coletiva.</p>
<p>Resolução de problemas complexos Identificar problemas complexos e rever informações relacionadas para desenvolver, avaliar opções e implementar soluções. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2 e 10.</p>	<p>6. Autogestão Valorizar a diversidade de saberes e vivências culturais e apropriar-se de conhecimentos e experiências que lhe possibilitem entender as relações próprias do mundo do trabalho, fazendo escolhas alinhadas ao exercício da cidadania e ao seu projeto de vida, com liberdade, autonomia, consciência crítica e responsabilidade.</p>
<p>Liderança e influência social Ter a disposição para liderar, encarregar-se e oferecer opiniões e direção. Impactar os outros na organização, atuando com energia e liderança. Tem relação com as competências gerais da BNCC 4, 7 e 9.</p>	<p>7. Argumentação Argumentar com base em fatos, dados e informações confiáveis, para formular, negociar e defender ideias, pontos de vista e decisões comuns que respeitem e promovam os direitos humanos, a consciência socioambiental e o consumo responsável em âmbito local, regional e global, com posicionamento ético em relação ao cuidado de si mesmo, dos outros e do planeta.</p>
<p>Inteligência Emocional A inteligência emocional está dividida em quatro competências: Autoconhecimento: ler, entender e reconhecer os impactos de suas emoções. Reconhecer suas forças e limitações para adquirir autoconfiança. Reconhecer suas emoções, o que as provoca e como afetam os outros. Autorregulação: manter emoções fortes sob controle e gerir relacionamentos positivos. Transmitir um senso ético e otimista por meio de comportamentos e reações construtivas. Percepção social: compreender diferentes pontos de vista e motivações emocionais em situações variadas. Entender as regras e combinados comuns de organizações e atuar de maneira construtiva. Habilidades de relacionamento: trabalhar de forma colaborativa e construtiva em pequenos ou grandes grupos, assumindo a liderança quando necessário. Motivar e influenciar seu grupo de pares, de maneira ética e positiva. Tem relação com as competências gerais da BNCC 4, 6, 7, 8, 9 e 10.</p>	<p>8. Autoconhecimento e autocuidado 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.</p>
<p>Raciocínio, resolução de problemas e ideação Pensar com mais eficácia para ter sucesso na escola e na vida. Usar a lógica e a argumentação para testar ideias e descobrir a solução para problemas. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2, 3, 4, 7 e 10.</p>	<p>9. Empatia e cooperação 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.</p>
<p>Análise e avaliação de sistemas Compreender a lógica dos sistemas computacionais e a sua aplicação para atender às necessidades específicas. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2 e 5.</p>	<p>10. Autonomia Agir pessoal e coletivamente com autonomia, responsabilidade, flexibilidade, resiliência e determinação, tomando decisões com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários.</p>

Elaborado pela autora

Cabe observar que no final de 2020, o Fórum Mundial do Trabalho publicou o relatório “O futuro dos empregos 2020”, versão que apresenta os dados dos anos de 2019 e 2020 e as previsões para os anos seguintes, até 2025.

Considerando os desafios atípicos de 2020, em especial aqueles decorrentes da pandemia causada pela COVID-19, os resultados das pesquisas com empresas globais revelaram nova configuração das competências que, estima-se, serão requeridas pelo mercado de trabalho. Enquanto no relatório “O futuro dos empregos 2018” foram listadas dez competências, na nova configuração são listadas 15 (quinze) competências ou macrocompetências, como mostra o quadro 4:

Quadro 4 – Previsão das competências requeridas no mundo do trabalho até 2025

Top 15: Competências até 2025	
1	Pensamento analítico e inovação
2	Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem
3	Resolução de problemas complexos
4	Pensamento crítico e inovador
5	Criatividade, originalidade e inovação
6	Liderança e influência social
7	Uso, monitoramento e controle de tecnologia
8	Design e programação de tecnologia
9	Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade
10	Raciocínio, solução de problemas e ideação
11	Inteligência emocional
12	Solução de problemas e experiência do usuário
13	Orientação a serviço
14	Análise e avaliação de sistemas
15	Persuasão e negociação

Adaptado de Fórum Econômico Mundial (2020)

No período entre julho e agosto de 2020, por encomenda da consultoria Degreed, a Censuswide, uma agência independente de pesquisa de mercado internacional, ouviu 5.208 trabalhadores nos EUA, México, Brasil, Reino Unido, França, Alemanha, Índia e Austrália, em busca de previsões sobre as habilidades que seriam requeridas nos anos seguintes, já considerando os impactos da pandemia nas pessoas, empresas e nações. O resumo da pesquisa é mostrado no quadro 5:

Quadro 5: Habilidades em alta para 2021

CLASSIFICAÇÃO	GERAL	EUA	MÉXICO	BRASIL	REINO UNIDO	FRANÇA	ALEMANHA	ÍNDIA	AUSTRÁLIA
1	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas
2	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Empreendedorismo e iniciativa	Liderança e gestão de outras pessoas	Comunicação e negociação avançadas	Comunicação e negociação avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas
3	Comunicação e negociação avançadas	Análises de dados e matemática avançadas	Engenharia e projeto tecnológico	Liderança e gestão de outras pessoas	Gerenciamento de projetos	Criatividade	Programação e TI avançadas	Empreendedorismo e iniciativa	Empreendedorismo e iniciativa
4	Empreendedorismo e iniciativa	Gerenciamento de projetos	Empreendedorismo e iniciativa	Comunicação e negociação avançadas	Análises de dados e matemática avançadas	Liderança e gestão de outras pessoas	Criatividade	Análises de dados e matemática avançadas	Comunicação e negociação avançadas
5	Gerenciamento de projetos	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Comunicação e negociação avançadas	Gerenciamento de projetos	Criatividade	Ensino e treinamento de pessoas	Gerenciamento de projetos	Criatividade	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante
6	Criatividade	Engenharia e projeto tecnológico	Habilidades básicas de software	Criatividade	Pensamento crítico e tomada de decisões	Gerenciamento de projetos	Pensamento crítico e tomada de decisões	Pensamento crítico e tomada de decisões	Análises de dados e matemática avançadas
7	Análises de dados e matemática avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões	Gerenciamento de projetos	Engenharia e projeto tecnológico	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Pensamento crítico e tomada de decisões	Processamento e análise de informações complexas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Gerenciamento de projetos
8	Pensamento crítico e tomada de decisões	Comunicação e negociação avançadas	Pesquisa e desenvolvimento científico	Pesquisa e desenvolvimento científico	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Habilidades interpessoais e empatia	Análises de dados e matemática avançadas	Comunicação e negociação avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões
9	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Empreendedorismo e iniciativa	Ensino e treinamento de pessoas	Processamento e análise de informações complexas	Ensino e treinamento de pessoas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Habilidades interpessoais e empatia	Pesquisa e desenvolvimento científico	Criatividade
10	Engenharia e projeto tecnológico	Ensino e treinamento de pessoas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Análises estatísticas e qualitativas	Habilidades básicas de software	Processamento e análise de informações complexas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Engenharia e projeto tecnológico	Ensino e treinamento de pessoas

Legenda:

Competência tecnológica	Competência social	Competência cognitiva	Competência híbrida
-------------------------	--------------------	-----------------------	---------------------

Adaptado de Degreed.com (2020)

Ressaltamos que embora as categorias nas quais as competências (ou habilidades) estão relacionadas na pesquisa em questão, quadro 6, diverjam um pouco daquelas definidas pelas demais instituições citadas neste trabalho, há certa convergência no que tange ao entendimento sobre quais competências serão requeridas dos profissionais e valorizadas no mercado de trabalho, entre as quais se destacam as competências tecnológicas, muito provavelmente em decorrência da digitalização de sistemas e da automação industrial, e as competências sociais (ou socioemocionais).

Quadro 6: Classificação das habilidades

CLASSIFICAÇÃO	HABILIDADES	CATEGORIA
1	Habilidades avançadas de TI e programação	Tecnológica
2	Habilidades de liderança e gestão	Social
3	Habilidades de comunicação e negociação	Social
4	Habilidades de empreendedorismo e iniciativa	Social
5	Habilidades de gerenciamento de projetos	Cognitiva
6	Habilidades relacionadas à criatividade	Cognitiva
7	Habilidades avançadas de análise de dados e matemática	Tecnológica
8	Habilidades de pensamento crítico e tomada de decisões	Cognitiva
9	Habilidades de adaptação e aprendizagem constante	Social
10	Habilidade de engenharia e projeto tecnológico	Tecnológica

Adaptado de Degreed.com (2020)

Outra instituição que fomenta os estudos acerca do desenvolvimento de competências socioemocionais, agora para o corpo docente do ensino profissional, é a UNESCO, por entender ser crucial a capacitação dos profissionais da área para garantir a qualidade e a relevância da Educação Profissional. Tanto que o Centro Internacional para Educação e Treinamento Técnico e Profissional (UNESCO-UNEVOC), um dos nove institutos da UNESCO, inicia o seu relatório 2020 intitulado “Education 2030: the future of TVET teaching⁴” reforçando essa recomendação, dados os impactos sem precedentes que as disrupturas globais, como mudanças climáticas, digitalização, Indústria 4.0, mudanças geográficas e migração têm causado nas vidas

⁴ Educação 2030: O futuro da Educação e treinamento técnico vocacional (tradução livre)

das pessoas, no mundo do trabalho e na Educação.

A UNESCO alerta para o fato de que as transformações resultantes destes adventos, especialmente a eliminação de postos de trabalho e o surgimento de novas profissões, demandam dos profissionais atualização constante de conhecimentos, habilidades e competências para permanecerem relevantes em um mercado de trabalho em rápida transformação. Tais demandas, portanto, requerem mudanças na Educação Profissional não apenas nos conteúdos e recursos tecnológicos, mas principalmente nos métodos de ensino, tanto do ponto de vista teórico como do prático. Logo, requerem adaptação pelo docente e mobilização, em si mesmo, das competências que precisa promover em seus estudantes.

E de quais competências estamos falando? O documento intitulado “Perfil Docente da Educação Profissional: Metodologia SENAI de Educação Profissional” descreve o que, de acordo com a análise funcional da docência, o professor deve ser capaz de realizar em seu campo de atuação. Em relação às competências socioemocionais, relaciona: pensamento crítico e inovação; aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem; criatividade, originalidade e iniciativa; resolução de problemas complexos; liderança, influência social e empreendedorismo; inteligência emocional: autoconhecimento e autorregulação e inteligência emocional: percepção social e habilidades de relacionamento.

E como todas essas visões sobre competência afetam o desenvolvimento profissional docente? O próximo capítulo trata do professor e do desenvolvimento dos múltiplos saberes para a docência.

3. SABERES DOCENTES

A prática docente é uma atividade que envolve diversos conhecimentos, habilidade didática e, sobretudo, a atitude de mobilizar não apenas os saberes pedagógicos, mas a vontade de transmitir tais saberes, lançando mão de técnicas, estratégias e metodologias que possam facilitar a aprendizagem. E quando falamos em saberes pedagógicos, estamos nos referindo a um conjunto de saberes plurais, oriundos de fontes diversas, que compõem o saber-conhecer, o saber-conviver, o saber-ser e o saber-fazer.

Saber-conhecer porque o professor é, antes de tudo, um estudante ao longo da vida, pois, após a trajetória acadêmica que resultou na formação profissional, se atualiza para a docência diária e aprende enquanto ensina; saber-conviver porque o docente precisa lidar com um público heterogêneo na prática diária: corpo acadêmico, estudantes e seus familiares, cada qual com sua personalidade, seus anseios, particularidades e necessidades; saber-ser porque é, antes de tudo, uma pessoa que exerce uma cidadania e que, enquanto profissional, carrega a responsabilidade de servir como exemplo para seus estudantes e, muitas vezes, para seus pares; e saber-fazer porque o seu ofício requer a mobilização dos saberes anteriores que foram e são adquiridos e construídos ao longo de sua vida pessoal, acadêmica e profissional, uma vez que a prática docente integra diferentes saberes oriundos da formação profissional e de saberes disciplinares, curriculares e experienciais (TARDIF, 2014).

Os saberes da formação profissional são o conjunto de saberes que o professor constrói ao longo da sua jornada acadêmica, desde a Educação Básica até a Educação Superior. Isso porque mesmo que nos primeiros anos de estudo não tenha ainda se decidido pelo magistério, está, de certa maneira, sendo formado para tal; pois vai observando e aprendendo com um profissional da sua futura área de atuação. Trata-se, portanto, de saberes produzidos pelas ciências da educação e pelos saberes pedagógicos.

Os saberes disciplinares são aqueles provenientes das disciplinas selecionadas pela instituição universitária na qual concluiu sua formação, assim como os saberes curriculares que são determinados pela instituição na qual lecionará e dos quais deverá se apropriar. Trata-se da cultura institucional, do Plano Diretor, do programa, do discurso, dos objetivos, dos conteúdos, das teorias pedagógicas e da

metodologia adotados pela instituição de ensino.

Já, os saberes experienciais são construídos no exercício de suas funções, na sua prática docente diária e na relação com seus pares. Para Tardif (2014, p. 23), são “saberes que brotam da experiência e são por ela validados. Eles incorporam-se à experiência individual e coletiva sob a forma de *habitus* e de habilidades, de saber-fazer e de saber-ser”. Ao mesmo tempo em que constrói o saber experiencial na relação com os pares, o professor o compartilha.

Cochran-Smith e Lytle (1999, p. 23), em seus estudos sobre saberes e aprendizagem docentes, destacam as comunidades de investigação, e outros tipos de arranjos, como um espaço destinado à reflexão sobre e para a prática docente. Para as autoras, os docentes “precisam de oportunidades para aprimorar, tornar explícito e articular o conhecimento tácito embutido na experiência e na ação sábia de profissionais muito competentes”. Nessas comunidades, ou espaços, o compartilhar de saber do e pelo professor pode se dar, ainda, por meio de suas histórias de vida. Ao contar suas experiências pedagógicas, o professor reflete sobre sua prática, pois uma história contada, ao ser extraída pelo ouvinte do contexto narrado, pode ser recontextualizada em outras situações ou experiências, produzindo novas compreensões entre os contadores e os ouvintes (LIMA et al., 2015).

Larrosa (2002), em notas sobre a experiência e o saber de experiência, convida a uma reflexão sobre o saber da experiência, partindo de uma análise etimológica.

Vamos agora ao que nos ensina a própria palavra experiência. A palavra experiência vem do latim *experiri*, provar (experimentar). A experiência é em primeiro lugar um encontro ou uma relação com algo que se experimenta, que se prova. O radical é *periri*, que se encontra também em *periculum*, perigo. A raiz indo-européia é *per*, com a qual se relaciona antes de tudo a idéia de travessia, e secundariamente a idéia de prova (LARROSA, 2002 p. 25).

O sujeito da experiência é um sujeito “ex-posto”. Para o autor, é incapaz de experiência aquele que se põe, ou se opõe, ou se impõe, ou se propõe, mas não se “ex-põe”.

A palavra experiência tem o *ex* de exterior, de estrangeiro, de exílio, de estranho e também o *ex* de existência. A experiência é a passagem da existência, a passagem de um ser que não tem essência ou razão ou fundamento, mas que simplesmente “ex-iste” de uma forma sempre singular, finita, imanente, contingente. Em alemão, experiência é *Erfahrung*, que contém o *fahren* de viajar. E do antigo alto-alemão *fara* também deriva *Gefahr*, perigo, e *gefährden*, pôr em perigo. Tanto nas línguas germânicas como nas latinas, a palavra experiência contém inseparavelmente a dimensão de travessia e perigo (LARROSA, 2002, p. 25).

Aquele a quem nada lhe passa, a quem nada lhe acontece, a quem nada lhe sucede, a quem nada o toca, nada lhe chega, nada o afeta, a quem nada o ameaça, a quem nada ocorre é incapaz de vivenciar uma experiência. De onde, tem-se a máxima do autor sobre experiência: “A experiência é aquilo que nos acontece, que nos toca” (LARROSA, 2002, p. 21).

De acordo com Larrosa, o saber da experiência permite compreender que experiência e vivência caminham lado a lado. A prática docente, sob essa ótica, acaba por se tornar reflexo das vivências e experiências do professor.

Para além de Larrosa, vários são os autores que, respeitando-se algumas distinções conceituais, dialogam, em seus estudos e pesquisas, com a experiência. Neste trabalho destacam-se Maurice Tardif, Lee. S. Shulman, Cochran-Smith e Lytle.

Para Shulman (2014), o professor sabe alguma coisa não sabida pelo estudante e pode transformar o seu saber em ações e representações pedagógicas que se traduzem no seu jeito de falar, mostrar, interpretar ou representar ideias de maneira a facilitar o aprendizado, promover o conhecimento. O ensino necessariamente começa com o professor entendendo o que deve ser aprendido e como deve ser ensinado. Para tal compreensão, o docente vale-se tanto de sua base de conhecimento do conteúdo a ser ensinado como de seu processo de raciocínio pedagógico, considerando as características e as necessidades de cada turma e de cada estudante.

Nesse sentido, o produto do ensino, o aprendizado, não será necessariamente igual para todos os estudantes e nem somente imediato, pois este depende de uma gama de variáveis, tanto do ponto de vista do docente como do que diz respeito aos estudantes, conforme demonstrado no modelo de estudo proposto pelo autor e ilustrado na figura 2:



Figura 2: Modelo para o estudo do ensino em sala de aula

Adaptado de Shulman (1986)

Na base do conhecimento pedagógico do conteúdo, Shulman (1986, p. 9) inclui os temas ensinados com maior regularidade em uma determinada área do conhecimento e as estratégias usadas pelo docente para facilitar o aprendizado, como analogias, ilustrações, exemplos, explicações e demonstrações. Além disso, inclui “a compreensão do que faz a aprendizagem de determinado tópico fácil ou difícil: as concepções e preconceções que estudantes de diferentes idades e repertórios trazem consigo para as situações de aprendizagem”.

Cochran-Smith (2016) entende que além dos “conhecimentos para a prática”, oriundos de sua formação acadêmica, os docentes constroem “conhecimentos na prática”, no exercício da profissão.

O conhecimento que os professores precisam para ensinar bem é gerado quando eles consideram suas próprias práticas como objeto de investigação intencional, considerando as teorias produzidas por outros como aportes ou referências que ajudam a problematizar, interpretar e compreender a prática de ensinar. Trata-se, portanto, de um conhecimento da prática, do qual os professores se apropriam quando geram o conhecimento local “da” prática, trabalhando em comunidades de investigação (COCHRAN-SMITH, 2016, p. 512).

Vale ressaltar que Cochran-Smith e Lytle (2010) organizam os saberes dos docentes em três categorias: os **conhecimentos para a prática**, que englobam a formação acadêmica e profissional do professor; os **conhecimentos na prática**, que são construídos no fazer pedagógico no dia a dia da profissão; e os **conhecimentos da prática**, que provêm da investigação e da reflexão sobre a própria prática.

Nessa mesma direção estão os estudos de Wenger (2010), para quem uma comunidade de investigação, ou comunidade de prática, pode ser vista como um sistema de aprendizagem social. O autor considera que nessas comunidades, com engajamento mútuo, os participantes realizam um empreendimento conjunto, valendo-se de um repertório compartilhado. A intersecção desses saberes está representada na figura 3 que visa sintetizar o produto de uma comunidade de investigação.

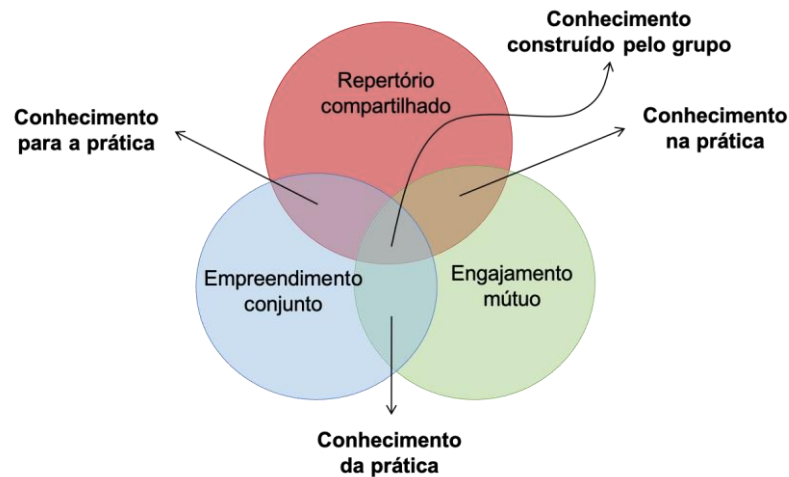


Figura 3: Intersecção dos saberes docentes
Elaborada pela autora

A estrutura, o funcionamento e os objetivos da comunidade devem ser definidos por seus membros. Porém, é fundamental que os membros, ou os idealizados da comunidade, tenham em mente que se trata de um processo com fases que exigem dedicação para se avançar até a consolidação da comunidade (MELO; ALMEIDA, 2015). A figura 4 ilustra estas fases.

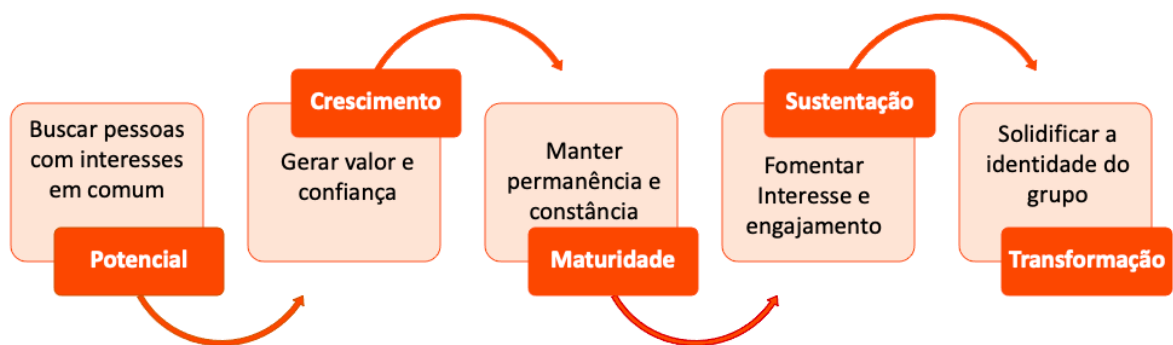


Figura 4: Fases de evolução de uma comunidade de investigação
Elaborada pela autora

A primeira fase depende muito dos organizadores, pois estes devem buscar reunir pessoas com interesses, inquietações ou necessidades em comum e mostrar-lhes os benefícios da aprendizagem colaborativa na comunidade. Em seguida, deverão estabelecer uma relação de confiança entre essas pessoas, de maneira que reconheçam o seu valor enquanto grupo. Uma vez estabelecidos laços, o grupo caminha para a maturidade, a terceira fase; pois, reconhecendo os benefícios da comunidade, buscará a permanência. Já, na quarta fase, há um movimento de sustentação que visa à manutenção do interesse e do engajamento dos antigos e de

novos membros. E na quinta fase, quando o grupo já pode ser considerado forte, coeso e sustentável, com identidade própria, a comunidade poderá se transformar por meio da união com outras comunidades ou pela diversificação de suas atividades, pois o grupo já tem uma história construída de muito valor para compartilhar, uma vez que reúne os saberes de cada um de seus membros; os saberes adquiridos e construídos por docente ao longo de sua vida pessoal, acadêmica e profissional; e os saberes requeridos pelo mercado de trabalho ou preconizados na cultura da instituição na qual leciona.

No que se refere às *soft skills*, idealmente esperadas dos docentes, sujeitos desta pesquisa, observa-se um alinhamento tanto no que diz respeito ao mercado de trabalho, conforme estudos apresentados, como em relação à BNCC, conforme mostra o quadro 7.

Quadro 7: Comparativo entre as competências do Fórum Econômico Mundial e do Perfil Docente da Educação Profissional: SENAI

COMPARATIVO DAS COMPETÊNCIAS DO FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL E DO PERFIL DOCENTE SENAI

Fórum Econômico Mundial	SENAI – Perfil Profissional Docente
<p>Pensamento analítico e inovação Ter uma visão ampliada sobre processos, compreendendo a interdependência entre suas partes. Desenvolver raciocínio lógico com ênfase na relação de causa e efeito. Demonstrar postura proativa, atitude inovadora e empreendedora, atualizando-se continuamente e adaptando-se, com criatividade, às mudanças tecnológicas, organizacionais e profissionais. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2, 3 e 6.</p>	<p>Pensamento crítico e inovação Ter uma visão ampla sobre processos de ensino e de aprendizagem, compreendendo criticamente a interdependência entre suas partes e suas implicações nos diversos contextos (sociais, culturais etc.). Desenvolver um raciocínio lógico e analítico com ênfase na relação de causa e efeito. Assumir postura proativa, atitude inovadora e empreendedora, atualizando-se continuamente e adaptando-se, com criatividade, às mudanças tecnológicas, organizacionais e profissionais. Refletir, investigar e analisar criticamente sua realidade, tendo em vista a proposição de melhorias e inovações. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2, 3 e 6.</p>
<p>Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem Compreender as implicações de novas informações para a resolução de problemas atuais e futuros e tomada de decisão. Conscientizar-se da importância da formação continuada, reconhecendo a pesquisa como fonte de inovação e formação de um espírito empreendedor. Avaliar as oportunidades de crescimento e de desenvolvimento profissional, considerando o próprio potencial, as mudanças no mercado de trabalho e as necessidades de investimento na própria formação. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 6 e 10.</p>	<p>Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem Compreender as implicações de novas informações para a resolução de problemas e tomada de decisão. Conscientizar-se da importância da formação continuada, reconhecendo a pesquisa como fonte de inovação e formação de um espírito empreendedor. Identificar as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, considerando o próprio potencial, as mudanças no mundo do trabalho e as necessidades de investimento na própria formação. Identificar seu próprio estilo de aprendizagem, objetivando o planejamento de ensino e o relacionamento com os estudantes. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 6 e 10.</p>
<p>Criatividade, originalidade e iniciativa Ter disposição para assumir responsabilidades e desafios. Experimentar suas próprias ideias e tomar decisões por conta própria. Planejar seu trabalho com pouca supervisão. Desenvolver ideias incomuns ou inteligentes sobre determinado assunto ou situação. Desenvolver formas criativas de resolver um problema. Estar aberto a novas experiências estéticas, culturais e intelectuais. O indivíduo aberto a novas experiências caracteriza-se como imaginativo, artístico, excitável, curioso, não convencional e com amplos interesses. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 3 e 10.</p>	<p>Criatividade, originalidade e iniciativa Experimentar suas próprias ideias e tomar decisões com autonomia. Planejar seu trabalho com autonomia e criatividade. Assumir os diferentes papéis, no âmbito da docência, relacionados às ações educacionais da instituição. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 3 e 10.</p>
<p>Design e programação de tecnologia Ser capaz de utilizar sistemas e equipamentos tecnológicos, bem como de escrever programas de computador para diversos fins, com foco em atender às necessidades do usuário. Tem relação com as competências gerais da BNCC 5 e 9.</p>	<p>Resolução de problemas complexos Identificar problemas complexos e buscar informações relacionadas para avaliar opções, propor e implementar soluções. Desenvolver formas criativas para resolver problemas. Atuar de forma colaborativa para tomar decisões e resolver problemas identificados. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2 e 10.</p>
<p>Pensamento crítico e analítico Mobilizar o senso crítico e a lógica para identificar os pontos fortes e os pontos fracos em abordagens e soluções alternativas para problemas do dia a dia do trabalho. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1 e 2.</p>	<p>Liderança, influência social e empreendedorismo Exercer papel de liderança no desempenho da prática docente. Interagir e articular-se com seus pares, superiores e estudantes, contribuindo para o êxito das ações educacionais da instituição. Promover o desenvolvimento das competências socioemocionais dos estudantes. Tem relação com as competências gerais da BNCC 4, 7 e 9.</p>
<p>Resolução de problemas complexos Identificar problemas complexos e rever informações relacionadas para desenvolver, avaliar opções e implementar soluções. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2 e 10.</p>	<p>Inteligência emocional: autoconhecimento e regulação Reconhecer suas emoções, o que as provoca e como afetam os outros. Reconhecer suas forças e limitações ao direcionar suas ações. Gerir suas emoções para estabelecer relacionamentos positivos. Agir com ética na realização de seu trabalho e nas relações interpessoais. Assumir postura otimista para estabelecer comportamentos e reações construtivas. Tem relação com as competências gerais da BNCC 6, 7, 8, 9 e 10.</p>
<p>Liderança e influência social Ter a disposição para liderar, encarregar-se e oferecer opiniões e direção. Impactar os outros na organização, atuando com energia e liderança. Tem relação com as competências gerais da BNCC 4, 7 e 9.</p>	<p>Inteligência emocional: percepção social e habilidades de relacionamento Aceitar diferentes pontos de vista e motivações emocionais de seus estudantes, pares e superiores hierárquicos. Respeitar as regras e combinados comuns das instituições onde atua. Trabalhar de forma colaborativa e construtiva em pequenos ou grandes grupos, assumindo a liderança quando necessário. Influenciar positivamente seu grupo de estudantes e pares, de maneira ética. Resolver conflitos e dar devolutivas de maneira construtiva. Tem relação com as competências gerais da BNCC 4, 6, 7, 8, 9 e 10.</p>
<p>Inteligência Emocional A inteligência emocional está dividida em quatro competências: Autoconhecimento: ler, entender e reconhecer os impactos de suas emoções. Reconhecer suas forças e limitações para adquirir autoconfiança. Reconhecer suas emoções, o que as provoca e como afetam os outros. Autorregulação: manter emoções fortes sob controle e gerir relacionamentos positivos. Transmitir um senso ético e otimista por meio de comportamentos e reações construtivas. Percepção social: compreender diferentes pontos de vista e motivações emocionais em situações variadas. Entender as regras e combinados comuns de organizações e atuar de maneira construtiva. Habilidades de relacionamento: trabalhar de forma colaborativa e construtiva em pequenos ou grandes grupos, assumindo a liderança quando necessário. Motivar e influenciar seu grupo de pares, de maneira ética e positiva. Tem relação com as competências gerais da BNCC 4, 6, 7, 8, 9 e 10.</p>	
<p>Raciocínio, resolução de problemas e ideação Pensar com mais eficácia para ter sucesso na escola e na vida. Usar a lógica e a argumentação para testar ideias e descobrir a solução para problemas. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2, 3, 4, 7 e 10.</p>	
<p>Análise e avaliação de sistemas Compreender a lógica dos sistemas computacionais e a sua aplicação para atender às necessidades específicas. Tem relação com as competências gerais da BNCC 1, 2 e 5.</p>	

Elaborado pela autora

Para o SENAI (2020), são essas as

[...] competências indispensáveis ao exercício qualificado da docência na educação profissional e o seu contexto de trabalho, de acordo com as exigências da sociedade contemporânea e da indústria brasileira no contexto da digitalização dos processos produtivos e da Quarta Revolução Industrial (SENAI, 2020, p. 9).

Ressaltamos que tais competências estão relacionadas no documento intitulado “Perfil Docente da Educação Profissional: Metodologia SENAI de Educação Profissional” (2020, p. 9), que descreve o “que, idealmente, o docente deve ser capaz de realizar em seu campo de atuação”. Nesse sentido, na pesquisa de campo, procuramos evidências dessas e de outras competências socioemocionais nas falas dos professores, tanto do ponto de vista do conhecimento como da aplicação.

4. MÉTODO DE PESQUISA

Para a realização deste trabalho, optou-se pela pesquisa qualitativa, na qual tomou-se como objeto de estudo uma amostra dos docentes da Educação Profissional, composta por quatro professores de um curso técnico da Escola SENAI Armando de Arruda Pereira, que, além de ser considerada referência em Indústria 4.0, abriga um instituto de tecnologia, um centro de design integrado e um ambiente de empreendedorismo e inovação, ou seja, um ambiente com tecnologia de ponta que induz à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação. Foram conduzidas entrevistas com os professores com vistas a verificar, por meio de suas narrativas, se as competências socioemocionais são evidentes em sua prática docente, premissa para que as promovam em seus estudantes, como preconiza a metodologia de ensino da instituição. A fim de conhecer a percepção dos docentes acerca do desenvolvimento dos estudantes do momento que ingressam na Educação Profissional e Tecnológica até a sua saída da escola, optou-se por conduzir a pesquisa com docentes que ministram aulas tanto nos primeiros como nos últimos termos (semestres) dos cursos.

A pesquisa qualitativa se justifica pela sua natureza, cuja coleta de dados consiste em obter as perspectivas e os pontos de vista dos participantes (suas emoções, prioridades, experiências, significados e outros aspectos subjetivos). Nesse tipo de pesquisa, as interações entre indivíduos, grupos e coletividades também são de interesse do pesquisador (SAMPIERI et al., 2013).

O autor considera, ainda, que o pesquisador qualitativo utiliza técnicas para coletar dados, como entrevistas abertas, revisão de documentos, avaliação de experiências, registros de histórias de vida, e se fundamenta em uma perspectiva interpretativa centrada no entendimento do significado das ações dos seres vivos (objetos da pesquisa).

Dessa maneira, como método e procedimento da pesquisa, foi realizada a coleta de dados por meio de um questionário on-line e conduzidas entrevistas semiestruturadas compostas por questões abertas que proporcionaram oportunidade para a narrativa, uma vez que as perguntas visavam conduzir o docente ao relato de sua prática pedagógica, relacionando-a ao contexto atual no qual a automação industrial e o uso de tecnologias digitais vêm mudando as relações e os postos de

trabalho e, por conseguinte, demandando dos profissionais além de competências técnicas e cognitivas, competências socioemocionais. Consequentemente, é esperado que a Educação Profissional responda a essa demanda com um processo de ensino e aprendizagem que promova o desenvolvimento das competências socioemocionais. Para tanto, faz-se necessário que os docentes reconheçam, desenvolvam e mobilizem tais competências em sua prática pedagógica.

A partir desta perspectiva, da narrativa do professor acerca de sua prática pedagógica, se procedeu a investigação com vistas a observar o desenvolvimento das competências socioemocionais na Educação Profissional, pois, de acordo com Oliveira (2019), este procedimento metodológico possibilita trabalhar a dimensão subjetiva do sujeito de modo que a pessoa passa a ser vista não apenas como um objeto a ser investigado, mas como o próprio processo de investigação.

De acordo com Freitas e Ghedin (2015), a emergência da pesquisa narrativa remonta à década de 1980 na Europa, marcada pela corrente das histórias de vida, com a publicação de algumas obras que abriram caminho para recolocar os professores no centro dos debates educativos e das problemáticas da investigação.

No Brasil, a utilização das narrativas de formação despontou a partir dos anos de 1990, seja como prática de formação, como investigação ou como investigação-formação, nas pesquisas desenvolvidas na pós-graduação em educação; e, além disso, com a criação de diferentes grupos de pesquisas, tais como o trabalho desenvolvido pelo Grupo de Estudo sobre Docência, Memória e gênero da Faculdade de Educação na Universidade de São Paulo (FREITAS; GHEDIN, 2015 p. 114).

Por meio das narrativas, o docente descreve em detalhes a sua prática pedagógica, reflete sobre as situações de aprendizagem, revive suas estratégias de ensino, relacionando-as aos resultados obtidos. Permite-se pensar sobre o porquê de resultados diferentes para cada estudante. Às vezes, sutilmente, indaga a si mesmo acerca das práticas pedagógicas e avaliativas, uma vez que os resultados do processo de ensino e aprendizagem nem sempre são imediatos.

Em certas ocupações ou profissões humanas, é sempre possível formular um juízo claro a respeito do objeto do trabalho e de seu resultado: o advogado ganhou ou perdeu uma causa, o músico tocou ou não uma determinada peça, o paciente está curado ou ainda está doente, etc. Em outras atividades humanas, porém, e é o caso do ensino, é difícil senão impossível, especificar claramente se o produto do trabalho foi realizado. Por exemplo, a socialização dos alunos se estende por muitos anos, e seu resultado pode se manifestar bem depois do período de escolaridade (TARDIF, 2014 p. 133).

Na maioria das profissões, o resultado (produto) do trabalho do profissional pode ser observado e, por vezes, avaliado na ausência do profissional, uma vez que ele é física e materialmente independente do trabalhador. Porém, na docência as coisas são muito mais complexas, pois o consumo (aprender) normalmente é realizado ao mesmo tempo em que a produção (ensinar: fazer aprender). Além disso, o produto do ensino pode ser intangível e dificilmente mensurável e avaliável, pois diz respeito ao uso que se fará dele, como é o caso das competências socioemocionais, em especial aquelas relacionadas à socialização, ao senso crítico, à criatividade etc. “O resultado disso é que os professores agem sem saber ao certo se os resultados de seu trabalho foram realmente atingidos” (TARDIF, 2014 p. 134), o que suscita, ainda, reflexão sobre a avaliação do desenvolvimento das competências socioemocionais, pois conforme Sacristán et al. (2011):

Se o ensino e a aprendizagem giram em torno das competências, na avaliação os alunos devem ter a oportunidade de mostrar e demonstrar suas habilidades. E aqui está uma das mudanças oriundas deste raciocínio: em termos gerais, as provas tradicionais não oferecem essa possibilidade. As provas objetivas e todas as do tipo exame não oferecem nenhuma garantia. Tampouco temos evidência de que as atuais formas de avaliar reforçam a capacidade de transferência de conhecimento, além da imediatez da aula. O que nos resta? A resposta coerente seria que nos resta a busca de modos alternativos para avaliar (SACRISTÁN et al., 2011, p. 252).

É importante considerar, ainda, que os cursos da Educação Profissional, assim como outros programas de formação, são compostos por unidades curriculares e que para lecioná-las cada docente acrescenta ao currículo o seu conhecimento de mundo. Lança mão desse conhecimento para criar metáforas, analogias, exemplos que facilitem o aprendizado de seus estudantes. Desse modo, conhecer os casos de ensino do docente equivale a conhecer o pensamento do professor acerca de sua percepção sobre o seu processo de ensino. Isso porque sob o rótulo de “pensamento do professor” se englobam os estudos que se voltam à compreensão, como percepção, reflexão, teorias pessoais, resolução de problemas, tomada de decisões, relações entre conceitos, construção de significados etc. (MIZUKAMI, 2004).

De acordo com Ramirez (2017), a investigação narrativa explora as histórias vividas e contadas. Histórias estas resultantes da combinação entre influências sociais sobre o indivíduo, influências sociais sobre o ambiente e trajetória individual, as quais podem ser entendidas como as variáveis do modelo de Shulman (1986). Para Ramirez

(2017), as narrativas são uma ferramenta poderosa para se analisar o pensamento. O professor que conta histórias:

[...] revela reflexões e dilemas sobre as experiências docentes, as dificuldades encontradas, as estratégias que foram elaboradas para superá-las e os resultados e desdobramentos das práticas sobre as aprendizagens dos alunos. É uma forma de mostrar o saber docente e como foi construído ao longo da trajetória profissional. É uma maneira de problematizar o trabalho pedagógico, os dilemas e as dificuldades enfrentados, já que permite a interpretação, a troca e a discussão entre os pares (REALI; TANCREDI; MIZUKAMI, 2014, p. 1037).

Das histórias se desprendem os casos de ensino por meio dos quais o docente suscita reflexões sobre a prática pedagógica e compartilha saberes, considerando-se que “os casos são inerentemente reflexivos, transformando experiências vividas em narrativas partilhadas” (MIZUKAMI, 2004, p. 46).

Assim, ouvir os relatos dos docentes do SENAI e conhecer como estes profissionais compreendem seus saberes técnicos, pedagógicos e experienciais, bem como os de seus estudantes, pode lançar luz sobre a influência das competências socioemocionais do docente em sua prática pedagógica e nos resultados ou produtos de seu trabalho, considerando que segundo Mizukami (2004), os estudos de L. S. Shulman tornaram evidente que o comportamento do professor pode ser relacionado ao desempenho do aluno.

5. NARRATIVAS DOCENTES SOBRE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

O presente capítulo consiste na análise da pesquisa realizada com quatro professores da Escola SENAI Armando de Arruda Pereira, localizada na cidade de São Caetano do Sul, Estado de São Paulo, no período de setembro a outubro de 2020. De modo a resguardar suas identidades, optou-se pelo uso de pseudônimos que representam ícones da educação brasileira: Bertha Lutz, Anísio Teixeira, Darcy Ribeiro e Florestan Fernandes.

A fim de interpretar o conteúdo desses relatos, procedemos à análise temática de maneira que, primeiramente, extraímos do *corpus* de dados o conjunto a ser considerado neste estudo. Em seguida, identificamos os itens que poderiam ser agrupados em temas relacionados às competências socioemocionais. Da análise desses temas, obtivemos os extratos apresentados neste capítulo. Considera-se que para Braun e Clarke (2006), a análise temática é um método analítico qualitativo que pode ser usado para identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro dos dados, no qual

O *corpus* de dados refere-se a todos os dados coletados para um projeto de investigação específico, enquanto *conjunto* de dados refere-se a todos os dados do corpus que estão sendo usados em uma análise particular. [...] A palavra *item* é usada para se referir a cada parte individual dos dados recolhidos, que juntos formam o conjunto de dados ou corpus. Finalmente, o *extrato* refere-se a um pedaço individual codificado de dados, que tenha sido identificado, e extraído, a partir de um item. Ocorrerão muitos extratos, tirados de todo o conjunto de dados, e apenas uma seleção deles aparecerá na análise final (BRAUN; CLARKE, 2006, p. 79).

Cabe observar que, devido às medidas de combate à pandemia causada pela COVID-19, em especial o isolamento, as informações provenientes da pesquisa com os professores, objetos deste estudo, foram obtidas por meio da internet com o uso da ferramenta Forms, para coletar os dados do questionário (Apêndice C), e da plataforma Teams, para realizar, via webconferência, as entrevistas que aconteceriam presencialmente na escola *locus* da pesquisa. O conteúdo das gravações foi transcrito e os arquivos em vídeo foram apagados (deletados) da plataforma, a fim de resguardar a privacidade e a imagem dos atores da pesquisa, bem como garantir o uso do conteúdo das entrevistas somente para o fim ao qual ele foi produzido: esta pesquisa.

No primeiro contato com os professores, por meio do questionário, procurou-se obter informações relacionadas à experiência profissional docente, ao público para o qual lecionam e ao seu conhecimento acerca da metodologia de ensino da instituição, uma vez que esta é baseada na educação por competências.

Os entrevistados informaram atuar há mais de cinco anos na docência, a maioria há mais de dez anos, preparando jovens entre 17 e 21 anos para ingressar no mercado de trabalho, e foram unânimes quanto a conhecer a Metodologia SENAI de Educação Profissional (MSEP).

5.1 A relevância das *soft skills* para a Educação Profissional

Diante dessas informações, procurou-se conhecer as opiniões dos docentes acerca das competências socioemocionais na Educação Profissional, tendo como pano de fundo as pesquisas realizadas por consultorias, citadas neste estudo, que estabelecem uma relação entre as mudanças provocadas pela tecnologia no mercado de trabalho, a redução dos empregos e a demanda por tais competências. Nesse sentido, os docentes ponderam:

Docente Bertha: Sim, acho que é de extrema importância, mesmo se nós pensarmos nessa era digital, na era tecnológica, entrando no mercado da forma como está, nesse avanço tecnológico, acredito na extrema importância dessas competências socioemocionais, inclusive, penso desta mesma forma da questão dos estudos apresentados. E aí até posso me tornar um pouco repetitiva aqui, mas eu vejo que as competências socioemocionais não devem entrar em um ensino somente por conta do profissionalismo. Eu sei que o foco é no profissional porque, afinal, nós estamos falando do ensino, nós estamos falando do curso em si, mas eu vejo de muita importância, de muita necessidade inclusive, é tornar este aluno um cidadão melhor através dessas competências. A questão da empatia, da cooperação, eu acredito que falta muito no meio social em que a gente vive hoje. E se nós conseguirmos

administrar essas competências socioemocionais nos nossos alunos, pensando no profissionalismo, levando em consideração essa questão de ser um diferencial no mercado e, também, fazendo com que ele possa ser um cidadão melhor, sem dúvidas eu acredito que nós teríamos pessoas melhores, nós teríamos profissionais melhores, nós teríamos cidadãos críticos e pensantes melhores.

Docente Florestan: Eu acho que sim porque não basta o aluno ter o conhecimento técnico se não tem inteligência emocional; não sabe lidar com as situações. Aliás, o contrário; é até mais desejado do que o conhecimento técnico. Muitas vezes, a parte técnica o aluno vai aprender ou reaprender no local que ele vai trabalhar. Agora, aprender como se portar, como ser educado, como lidar com uma frustração, com ansiedade no emprego, isso aí não tem como ensinar. Ninguém vai ensinar.

Docente Darcy: Concordo plenamente com o texto e eu acho que não é no futuro, eu acho que já é agora. Essa formação, eu acredito que é até mais importante do que..., eu falo isso para os alunos. Nós somos constantemente avaliados e não é diferente na hora que você vai conseguir emprego, ou quando está dentro do emprego. E muitos não têm essa visão, essa experiência como é o mundo corporativo, então a gente trabalha a forma de ele se portar dentro desse ambiente e como ele vai ser avaliado dessa forma. Então, eu acredito que isso tem que ser colocado dentro do trabalho, junto com os alunos. Sem dúvida. Eu vejo isso muito comigo e com os meus colegas, porque é uma característica do SENAI, muitos docentes já tiveram experiência na indústria e a gente traz isso pra dentro da área de ensino. E, também, experiências com outros alunos que já se formaram, e como eles se comportam, como eles estão trabalhando isso num ambiente corporativo. O que dá certo, o que não dá certo.

Comportamentos que depois a gente recebe o feedback da empresa, por que aquele candidato não foi legal; ou aquele estagiário que não foi bem aceito pela empresa. E eu tento passar isso para os alunos. Eu até brinco com eles. Muitas vezes, eles fazem um comentário, ou uma situação que está lá na aula. Eu falo: “Olha, se isso aqui fosse uma dinâmica de emprego, você estaria fora.” – “Mas, como assim, professor? Por quê?” – “É. Vocês constantemente são avaliados. Eu como docente avalio vocês. E muitos, em duas, três aulas já sei exatamente como vocês vão se comportar em uma empresa ou em um ambiente. Isso que você faz não é legal.” – Coloco essa situação para eles.

Docente Anísio: Eu acredito, sem dúvida, que a gente tem que analisar. Eu só não acredito, e isso, torno falar, é uma opinião pessoal, que haverá redução de postos de trabalho desta forma. Eu acredito que vai existir uma migração de postos de trabalho e os próprios governos, vamos dizer assim, não estamos falando de Brasil, estamos falando de questões mundiais, por uma questão de equilíbrio econômico, vão ter que pensar em soluções a respeito dessa migração de mão de obra. Como eu havia falado também nas competências técnicas, os profissionais vão ter que se adequar a isso. Algumas profissões realmente vão deixar de existir. Um exemplo disso é o caso das telefonistas, que é uma das profissões que tendem à extinção. Agora, essas pessoas, até por uma questão econômica, vão ter de migrar para outras áreas. Os governos mundialmente não vão ter suporte assistencial pra manter isso. E esse suporte assistencial por si só não se mantém na economia. Então, há de se ver algumas questões a respeito disso. Vamos ter muitas modificações no sistema de automação de processos, de digitalização e por aí vai. Vamos precisar de mão de obra para tratar disso porque por mais que se automatize um processo,

precisa-se criar, precisa-se da mão humana para que esse processo possa ser automatizado. Às vezes, uma mão de obra mais especializada.

O docente reconhece, no entanto, que o desenvolvimento de competências socioemocionais requer ações colaborativas e integradas nos demais ambientes de convívio do aluno, além da escola, e cita exemplo:

Docente Anísio: Agora, conscientizar a todos a respeito disso já é outro desafio e, também, nós podemos discutir isso dentro da escola, nós podemos debater isso na escola, podemos direcionar o estudo, mas também foge um pouco às paredes da escola porque já entra uma questão mais da sociedade, no meu entender, do que, propriamente dito, da escola. A escola faz parte desta discussão, mas não é uma discussão exclusiva da escola. [...] A autogestão parte de um princípio, também, de disciplina, no meu entender. A questão da autogestão vai além das paredes da escola. Então, o que acontece? Nós temos a tratativa que no nosso caso aqui, por exemplo, que é o curso técnico em mecatrônica, onde o nosso público-alvo é principalmente os adolescentes. Então, você trabalhar a autogestão, você tem aí dois anos pra trabalhar aí com os alunos, trabalhar essa competência. Mas, o que acontece? Essa questão da autogestão vai além dessas paredes, ou seja, qual é o perfil familiar que se existe nessa condição? Porque tem um limite até onde a gente consegue chegar na formação profissional, ou seja, você tem dois anos para trabalhar com alguém ali que está na faixa de 17-19 anos, 20 anos por aí, mas que, talvez, nunca nem arrumou a própria cama. Então, você fala pra ele: “Agora você vai sentar nessa bancada, você tem essa ferramenta da qual você vai ter o zelo, você tem essa atividade na qual você tem 2 horas para entregar, você tem esse painel que você tá trabalhando aqui que você tem que tomar os resguardos, por exemplo, de segurança elétrica.” Mas, para ele,

de repente, ele pensa: “Mas, por que eu vou fazer isso? Eu nunca precisei me preocupar com nada.” Então, a gente se depara com algumas situações dessas. Obviamente, você vai, como docente, pela insistência, por assim dizer: “Preste atenção. Cuidado quando você estiver trabalhando com o painel energizado. Cuidado com as ferramentas para não se machucar. Cuidado para não enroscar cabelo. Cuidado para não enroscar relógio, pulseira.” E por aí vai. Mas, muitas vezes, nesses dois anos a gente não consegue mudar uma, como é que eu posso dizer? Assim, um jeito de viver, que ele passou 18 anos vivendo diferente. Então, essa, por exemplo, a autogestão, no meu entender, é uma competência que tem que ser trabalhada em parceria escola e família. Se a família não ajudar no sentido dessa parte da disciplina familiar, propriamente dito, nós vamos poder insistir e insistir aqui sobre essa questão, de autogestão com o aluno, mas os resultados, às vezes, tendem a ser pífios. Isso é perceptível quando você analisa e conhece alguns pais, quando na ocasião da reunião de pais, tem famílias onde... sobre famílias, entenda-se que não estou falando daquela questão de família num sentido mais tradicional, pai, mãe. Às vezes, tem alunos que são criados por tio, avós, mas foram criados dentro de uma disciplina, ou seja, ele sabe o horário de chegar, o horário de sair; ele tem as obrigações dele dentro da casa dele em termos de cuidados da casa, cuidado com as próprias coisas. Então, quando ele chega aqui na escola não é algo estranho para ele cuidar de ferramentas, cuidar de segurança e por aí vai. Essa autogestão aí é uma competência que tem que ser trabalhada a quatro mãos, escola e família.

A fala do professor vai ao encontro dos estudos de Shulman (1986), especificamente no Modelo para o estudo do ensino em sala de aula que considera as variáveis que impactam o aprendizado.

5.2 A mobilização das *soft skills* pelos docentes

Uma vez estabelecido, pelos docentes, o papel das competências socioemocionais na formação do estudante, buscou-se analisar as narrativas em busca de evidências das tais competências na prática pedagógica. Observou-se o reconhecimento da necessidade de mobilização, pelo docente, das próprias competências para, então, promover o desenvolvimento discente:

Docente Bertha: A Base Nacional lista as dez competências e eu acredito, sim, que o professor deve ter estas competências para que ele possa saber e transmitir aos alunos; poder passar para os alunos aquilo que ele tem. Eu não acredito em uma educação que eu transmito algo para os meus alunos, como professora, que eu não tenho. Então, não adianta eu querer transmitir um conhecimento para o meu aluno se eu não tenho esse conhecimento. Não adianta eu exigir do meu aluno qualquer tipo de competência, ou até mesmo habilidade, se eu não possuo essa competência, ou se eu não possuo essa habilidade. Então, é por isso que eu acho de extrema importância; eu acredito que o docente precisa ter essas competências para que ele possa transmiti-las, para ensiná-las e até mesmo demonstrar qual é o caminho para poder adquirir essas competências.

Docente Darcy: Ah, eles têm dificuldade [de trabalhar em equipe] sobretudo na disciplina de projetos. Eu também sou professor dessa disciplina. Eu vejo que aí vai de encontro à comunicação. Eles têm dificuldade de dialogar, se comunicar, em colocar o ponto de vista dele e aceitar o ponto de vista do colega. Aí entra o docente, faz o papel de mediador e tenta achar um ponto comum entre todos. Eu muitas vezes entro para bagunçar tudo e ajudar a escolher outra ideia, talvez.

Docente Anísio: A partir do momento que eu tenho autoconhecimento, eu também posso trabalhar a minha empatia para poder lidar com os meus pares, com meus pares profissionais, a respeito de mostrar, talvez, a minha falta de conhecimento em determinado assunto, mas tratar isso de uma forma amena, não de uma forma negativa, onde eu possa participar, onde eu possa ter uma cooperação com os colegas exatamente nesse ponto e vice-versa. Acredito que a partir do momento que você consegue melhorar o seu autoconhecimento e juntar com essa questão da cooperação e da empatia, a tendência é que o trabalho seja cada vez melhor, a atividade profissional que você exerça. Lógico, falando assim parece algo utópico, uma equipe trabalhando com isso, autoconhecimento, empatia, cooperação, mas eu enxergo isso como uma meta a ser atingida, trabalhar pra isso, sair da utopia e, talvez, tentar melhorar isso. Vamos tentar vencer obstáculos, mas eu acho que não é algo impossível de se conseguir.

Os relatos dos docentes nos permitem inferir que além de reconhecer a importância das competências socioemocionais no processo de ensino e aprendizagem, eles as mobilizam em sua prática pedagógica. E, em consonância com os estudos de Cochran-Smith e Lytle (1999) sobre as comunidades de investigação, percebe-se, no relato do docente, a necessidade de um espaço que fomente o compartilhar entre pares, no qual o docente possa aumentar sua base de conhecimento.

5.2.1 Conhecimento e pensamento crítico

As falas docentes sobre a necessidade de possuir conhecimento para, então, ensinar, demonstrar e, conseqüentemente, promover o aprendizado, ou ainda, sobre o reconhecimento de suas deficiências, torna, ao nosso entender, oportuno trazer o

conhecimento como o primeiro tema a ser abordado nesta análise temática, tanto pela sua amplitude como pela transversalidade em relação às competências cognitivas, técnicas e socioemocionais. Para Sacristán et al. (2011, p. 238), as competências são dependentes dos processos de ensino e aprendizagem. Para o autor, “parece óbvio que as competências não substituem o conhecimento”. A relevância do tema é corroborada no relato do:

Docente Anísio: O conhecimento, sem dúvida, é importante. Porque pensando em formação de mão de obra, formação profissional, sem o conhecimento a gente nem estaria realizando a formação profissional. O conhecimento precisa estar praticamente no topo dessas competências. E precisa também ser trabalhado no sentido, por exemplo, de quem está participando, tanto o docente tentar despertar isso através do diálogo entre os alunos, como se apropriar do conhecimento. Porque sem isso, no meu entender, não há formação profissional.

A argumentação do docente encontra respaldo na literatura sobre essa modalidade de ensino.

É comum associar a Educação Profissional e Tecnológica a uma concepção depreciativa do ser humano, reduzindo a uma racionalidade meramente instrumental, bem como se referir a ela por meio de termos novos na área educacional, como competências, habilidades e capacidade de transferência, substituindo os tradicionais conhecimentos e disciplinas (PETEROSI; MENINO, 2017, p. 5).

Observa-se, ainda, o senso crítico na análise da diferença entre informação e conhecimento, bem como do papel de cada competência para a formação integral do estudante, a competitividade das empresas e o crescimento do País.

Docente Anísio: Nós estamos falando aqui muito das competências socioemocionais, mas uma coisa que me preocupa um pouco, que foge um pouco dessa questão das

competências, mas cai naquilo que eu tinha mencionado pra você da questão da informação. A gente tem que tomar muito cuidado com questões sobre informações e, também, não sobrecarregar; é uma sobrecarga não só para alunos, mas no geral. O cuidado que nós temos que ter é de não carregar as informações assim de forma sensorial. Estamos sendo bombardeados com informações, porque isso afeta um pouco o julgamento. Eu acho que a gente tem que pensar um pouco a respeito do bombardeamento de informações para que a gente possa ter um julgamento melhor das coisas. Dadas as devidas importâncias, dar uma ênfase para as competências técnicas também, a gente não pode jamais esquecer delas. Jamais, jamais, jamais! Porque nós estamos vivendo um momento muito interessante, que é esse da Indústria 4.0, temos aí n informações na internet, livros, palestras e por aí vai. Mas, às vezes, se esquece um pouco que para a Indústria 4.0 acontecer, a gente precisa de gente que tenha competência técnica, ou seja, que saiba realizar a Indústria 4.0. Eu acho que a gente tem que tomar muito cuidado a respeito disso porque é um caminho sem volta essa questão da Indústria 4.0 hoje. Pode ser até que o termo Indústria 4.0 venha a cair um pouco em desuso, mas os pilares da Indústria 4.0 estão aí, vão continuar; alguns outros serão agregados, mas jamais devemos esquecer das competências técnicas a respeito disso. Porque se não tivermos profissionais, mão de obra, com as devidas competências técnicas, toda essa estrutura da Indústria 4.0 vai deixar de ser realidade, vai ser simplesmente uma filosofia e não é isso que a gente deseja, principalmente para o nosso País. Eu acho que a gente tem que progredir muito e tem campo para isso, para progredir na Indústria 4.0.

Se o **conhecimento** é a primeira competência geral listada pela BNCC, o **pensamento crítico**, de acordo com o documento “Perfil Docente da Educação

Profissional” (2020, p. 15), é a primeira competência socioemocional esperada do docente. Essa competência requer que o profissional tenha “uma visão ampla sobre processos de ensino aprendizagem, compreendendo criticamente a interdependência entre suas partes e suas implicações nos diversos contextos”. Requer, ainda, a capacidade de raciocinar de maneira lógica e analítica a fim de estabelecer uma relação de causa e efeito: se o docente não detém o conhecimento, se não tem ou não mobiliza as competências, não consegue ensinar, promover o desenvolvimento do estudante.

5.2.2 Empatia e colaboração

Identificou-se a empatia do docente ao usar a própria história de vida para compreender as dificuldades dos seus alunos e buscar caminhos para ajudá-los a superar tais dificuldades.

Docente Florestan: A primeira coisa que eu conto para eles é que eu fiz técnico também. Fiz curso técnico, e até antes do curso técnico, eu não falava; não gostava de falar em público de jeito nenhum. Eu contava que na época dos trabalhos, quando tinha que fazer um trabalho em grupo, uma apresentação, eu era aquele aluno que falava assim: “Eu faço o trabalho, mas não apresento. Vocês apresentam. Eu faço tudo, mas vocês apresentam”. Então, normalmente, eu fazia isso daí. E depois entrei no técnico, a mesma coisa; continuei assim. [...] O que mais dá pra perceber é assim, é o aluno que é tímido, é muito tímido, que não fala nada. Acontece mais em meninas aqui na escola. Tem algumas, assim, 4, 6 meninas, 8 por sala. Então, tá aumentando o número, inclusive era bem menos antes. Algumas meninas são assim extremamente tímidas e aí você começa a conversar, começar a brincar e aí elas vão se soltando, né, assim começa a não ficar com medo. Começa a participar. Então, eu tenho várias aqui. Tem uma agora que tá tendo aula

comigo, que vai voltar a ter aula presencial agora. Essa semana, mas é só para experiências, só as práticas. Aí eu brinco com ela assim: Bom, eu vou..., a turma toda já sabe que é brincadeira; não combinei com ninguém, mas todo mundo já sabe. “Pessoal eu vou sortear uma pessoa aqui pra fazer uma pergunta”. Aí eu brinco assim de colocar a mão lá na lista de presença, fazendo de conta que vou sortear. “Ingrid!” Aí ela fala: “Não, de novo?! Não, professor, o senhor põe o dedo só no meu nome. Não é possível!” – “Mas, então vou fazer assim, eu vou jogar a régua e onde cair a régua, eu vou pedir pro amigo aqui da primeira bancada falar onde que caiu”. Aí eu perguntei; não caiu na Ingrid, mas eu perguntei: “Qual o nome? Para quem eu vou fazer uma pergunta?” – “Ingrid, professor!” Depois de um tempo, o que acontece? Agora ela interage, pergunta. Super inteligente, mas era muito tímida. Mas é isso aí, vai destravando um pouco. Se tivessem feito isso comigo, eu seria bem diferente. Talvez tivesse evoluído muito mais naquela época.

Docente Anísio: Empatia e cooperação também são coisas que a gente tem que ficar atento. Empatia por parte do docente, que não é fácil. Eu me deparo, muitas vezes, por exemplo, com um abismo de geração em relação aos alunos. Por exemplo, não é fácil estar antenado exatamente na mesma coisa que eles estão antenados e trazer isso para a sala de aula em forma de informação. Muitas vezes, eu preciso me livrar de alguns preconceitos para conseguir ter essa empatia e, também, eu acredito, que da parte do aluno; ele também precisa se livrar de alguns preconceitos pra poder ter a empatia em relação ao professor e aos demais colegas. Esse aparelhinho, que nem esse aqui que estou segurando agora pra conversar com você, dá uma falsa sensação de que todos gostam de mim, todos me adoram, todos acham legal aquilo que eu publico, e quem não acha eu já deletei da minha rede social. Só que no trato pessoal,

principalmente, nessa área, que nós estamos trabalhando, de formação profissional, onde você vai estar num chão de fábrica, onde você vai trabalhar com equipes, seja equipe interna da empresa, seja com uma equipe de campo, por exemplo, quando você vai prestar serviços em clientes, acredito que a empatia é algo muito forte que tem que ser trabalhado de forma extrema até para ter sucesso na vida profissional. E a cooperação também. Saber trabalhar em equipe, saber aceitar opiniões, saber resolver os conflitos não cabe somente à liderança, à chefia de uma equipe, resolver os conflitos. Eu acho que faz parte do conjunto da equipe também resolver os conflitos; e para isso, muitas vezes, valem algumas máximas antigas, ou seja, preciso respirar fundo, escutar a opinião e tratar essa opinião mesmo que eu não concorde com ela. Ir na parte do convencimento e da calma. Não ser rígido como uma parede, a respeito das opiniões, mas também não ser totalmente suscetível; ou seja, vou esquecer a minha opinião, vou matar minha opinião para não gerar conflitos. Essa é uma situação que a gente tem que trabalhar também e, talvez, na formação profissional, começar a se pensar em alguns momentos; e não vou nem dizer em forma de uma unidade curricular, mas alguns momentos, durante o semestre, trabalhar com essa questão da cooperação e empatia. Infelizmente, não tenho formação para isso, mas talvez lançar mão das pessoas da nossa entidade, por exemplo, que têm essa formação; a formação pedagógica, psicopedagógica, com atividades que possam estimular um pouco mais essa questão da cooperação e da empatia entre as pessoas. Não como algo obrigatório, mas algo para a vida, vamos dizer assim. Eu acho que até muitos dos problemas que nós passamos do convívio social, não só profissional, mas social, passam por essa questão da cooperação e da questão da empatia.

A empatia e a colaboração também foram observadas na construção do saber experiencial docente:

Docente Darcy: Mas acho que isso é algo que é muito discutido entre os docentes, na nossa preparação, nos intervalos, na refeição também. A gente conversa isso muito. Como interagir com o aluno, como se portar com o aluno. Sobre um problema que a gente tem. Ou um docente teve um problema com um aluno, a gente conversa entre nós e isso enriquece muito. A troca entre os pares. E, também, a experiência de docentes novos com docentes com mais experiência. Eu, pelo menos, tomo essa liberdade. Se eu vejo um colega que é novo, ele está dando aquela aula dele, aí eu passo no corredor, eu o vejo dando aquele tipo de aula, ou eu escuto, estou do lado, eu faço um feedback. Eu pergunto para os alunos se gostaram da aula do professor ou de outros docentes também. Tem aluno que fala: “Eu não gostei, o que ele está ensinando, eu não entendi nada.” Aí eu pergunto para o docente e o docente: “Não, eles adoraram, eles entenderam tudo.” E eu falo: “Olha, não foi bem assim.” Porque o aluno, às vezes tem vergonha de falar a verdade pro professor. Eu chamo o colega de canto e falo. Ou quando tem uma crítica mais, assim, mais contundente, eu chamo o colega e falo para ele. Eu acho que isso também é enriquecedor pra gente.

A troca entre pares, mencionada pelo docente, promove o compartilhamento de saberes da comunidade docente. Para Tardif (2014, p. 19), ao se falar do saber dos professores, deve-se considerar o que eles dizem sobre suas relações sociais com os seus pares, com a sua comunidade, pois os saberes docentes são provenientes também destas interações, uma vez que “a relação cognitiva com o trabalho é acompanhada de uma relação social: os professores não usam o ‘saber em si’, mas sim saberes produzidos por esse ou por aquele grupo”.

Cochran-Smith e Lytle (2016 p. 511) corroboram os estudos de Tardif e propõem que os professores construam comunidades de investigação nas quais possam desenvolver conhecimentos e teorias por meio da investigação da própria prática, uma vez que, para as autoras, os conhecimentos dos professores também são construídos no exercício da docência, “aprendidos tácita ou reflexivamente na prática, podendo evoluir com a experiência e mediante interlocução com professores experientes ou considerando a reflexão do professor sobre sua própria prática”.

5.2.3 Autonomia e pensamento crítico, criativo e científico

Observa-se que as competências socioemocionais, gerais ou híbridas, são, por vezes, mobilizadas em conjunto, ou seja, ao realizar uma ação, mobiliza-se mais de uma. Dessa forma, na análise temática deste estudo, também há um certo agrupamento, como se pode observar na narrativa a seguir, a autonomia e o pensamento crítico, criativo e científico:

Docente Florestan: Eu faço outras coisas além da sala de aula. Estou sempre, por exemplo, bolando o projeto para os alunos montarem. Aqui na escola, tem projeto em curso técnico de 4 semestres. Eu já dei aula em todos os semestres. No primeiro semestre, inventei um circuito pra eles fazerem. É uma coisinha simples para envolver alguns componentes que eles aprendiam na época; já ir entrosando. É um abajur. Isso daí ninguém pediu para eu fazer; fiz porque queria. No meu tempo, consegui fazer. E aí é legal porque todo mundo vê funcionando, todo mundo leva para casa. Os alunos fazem uma propaganda; mostram para os outros. Têm algo concreto para mostrar. No segundo semestre, eles fazem um carrinho. A gente conseguiu aqui liberar a verba para os alunos, então, conseguimos baratear. Teve o primeiro modelo que não foi muito legal, mas o segundo conseguimos fazer ainda mais baratinho; mais simples. Todo mundo leva um carrinho. O aluno coloca uma fita isolante no chão e faz o

percurso que ele quiser, põe o carrinho em cima da fita e o carrinho persegue a faixa. Fica perseguindo a faixa.

Ao desenvolver os projetos, do abajur a um carro autônomo, ao mesmo tempo em que diversifica suas práticas, o docente promove o engajamento do estudante, mobilizando, para tanto, múltiplas competências.

5.2.4 Comunicação, argumentação, empatia, aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem

Ao relatarem sua prática pedagógica, na interação com os estudantes, as competências de comunicação, argumentação e empatia também se entrelaçam na narrativa docente, assim como se revelam a aprendizagem ativa e as estratégias de aprendizagem na atualização dos saberes docentes:

Docente Florestan: [...] quando você só passa um conhecimento, tem aluno que aceita sem problema; tem aluno que discorda. Aí, você tem que argumentar pra poder fixar. Então, eu acho que tudo o que eu falo, praticamente, tem argumentação. Para ajudar ele a lembrar; ajudar [a entender] o porquê daquilo. Porque que é daquela forma. Às vezes, a gente procura até contar algum caso pessoal. Isso daí ajuda eles a fixarem. Procuo até contar alguma coisa engraçada que os ajuda a fixar aquele conhecimento específico.

Docente Florestan: Então, eu fiz vários cursos já de Pedagogia; não lembro todos os termos. Não é a minha [área]. Digamos assim, pratico o que eu aprendi, mas não é o principal. Eu uso como ferramenta. Eu lembro que tem um que ensinou a gente a usar a Zona Proximal. Praticar Zona Proximal. Então, eu lembro disso e costumo sempre brincar com aluno pra ele perceber o quanto ele tem dificuldade, ou quando ele tem algum problema

ou não. Eu percebo, por exemplo, que os alunos com quem eu brinco, que dão risada, que interagem; normalmente, eles tendem a entender as coisas melhor; eles tendem a não ter vergonha de perguntar quando têm dúvida. E isso facilita bastante.

Docente Florestan: [...] na área que eu estou, de Eletrônica, praticamente mais da metade do que eu ensino, eu aprendi sozinho. Porque quando eu fiz faculdade, por exemplo, eu ensino programação de microcontroladores, que é um componente recente, moderno, de 20 anos para cá, de 30 anos para cá. Mas, eu já concluí a faculdade. E quando eu fiz faculdade, eu não aprendi esse componente. Então, isso eu aprendi sozinho. Eu aprendi antes de entrar aqui. Mas, é tão vasto o assunto, que se eu não aprendo todo dia alguma coisa diferente para poder melhorar, para poder ensinar, não dá; não tem como acompanhar. E ainda tem muita coisa que eu quero aprender, que está na minha lista. Mas, a gente tem que ir devagar. Por exemplo, agora eu me matriculei, aqui na escola. Vou fazer a pós-graduação que tem aqui de Indústria 4.0 e vou aprender algumas coisas novas.

A análise das narrativas, até este ponto, tratou da mobilização das competências socioemocionais pelos docentes. Seus relatos nos possibilitaram tanto conhecer o entendimento que eles têm sobre competências socioemocionais como verificar a evidência da mobilização de tais competências na prática pedagógica.

5.3 Práticas pedagógicas para a promoção das *soft skills*

Resta-nos, portanto, listar as ações que, de acordo com os docentes, apresentam maior potencial para promoção das competências socioemocionais no processo de ensino e aprendizagem. Essas ações se traduzem em estratégias,

atividades, técnicas, metodologias, atividades para promover, observar e avaliar o desenvolvimento das *soft skills* nos estudantes.

Docente Florestan: Bom, normalmente, o pensamento crítico eu uso para poder mostrar a diferença, por exemplo, de uma maneira de fazer alguma coisa. De um tipo de circuito, de um tipo de situação que é certa e outra situação que não é. Muitas vezes, eles não percebem a diferença entre o certo e o errado porque não é de vivência deles. Então, eu mostro duas situações, por exemplo, e deixo eles analisarem para entender. Ou qual seria o mais certo? Vamos dizer. Então, eu estou criando um pensamento crítico neles. Pelo menos, da minha matéria, da minha área, eu estou criando um pensamento crítico. Às vezes, até mostro alguma coisa. “Olha pessoal, daria para fazer desse jeito. Vocês acham melhor assim? Ou desse jeito aqui que fica mais organizado, mais limpo?” Então, eu já estou dando uma dica do senso crítico e já introduzindo a resposta. Caso eles não entendam a aplicação, eu já dou uma indicação. [...] Então, as disciplinas que eu dou aula, normalmente, elas envolvem programação. Então, uma parte do conteúdo, uma parte do conhecimento, eu passo de forma conduzida para todo mundo entender aquilo que precisa. O mínimo, básico. Mas, aí sempre depois eu sugiro para eles cada um inventar o seu programa, inventar o seu problema. Ou até quando é pra fazer todo mundo a mesma atividade, cada um pode, ainda, inventar um nome diferente, uma variável diferente na hora da programação; pode fazer alguma brincadeira. Normalmente, o exemplo que eu dou já é um pouco engraçado que é para o pessoal perceber o que dá pra fazer, o que não dá. Em algumas coisas. Não é tudo que dá pra fazer, mas o que dá, eles acabam criando bastante e usando a criatividade. E o pensamento científico, bem, aí não são todos os alunos que se interessam. Alguns têm interesse só de aprender aquilo que

tem que aprender para passar. Mas, têm outros que gostam muito, começam a gostar muito daquele assunto, daquela disciplina e acabam se aprofundando. Aí, a gente dá um norte. Fala: “Olha, então, você vai estudar tal livro. Você pode pensar em fazer isso. A parte de eletrônica que não seja programação, a gente aprende muito fazendo montagens; fazer o protótipo; fazer as coisas. Não é nada comercial, mas dá satisfação quando você faz e isso funciona. Então, por que você não faz tal projeto? Faz assim. Até mostro. Na internet, no YouTube tem muito exemplos hoje. Olha aqui, você vai aprender como é que funciona, como é feito”.

Docente Darcy: Eu acho que o primeiro é a comunicação. Eu acho que esse é o principal papel que a gente tem que passar nesse sentido. Eu tento fazer algumas dinâmicas, por exemplo, nos primeiros termos eu faço muito isso, da classe se conhecer. Um conhecer o outro, conhecer os desejos de cada, a necessidade de cada, a dificuldade que cada um passa. Porque, às vezes, eles ficam no mundo deles e não sabem o que cada um viveu. O que cada um está vivendo. Alguns têm dificuldade na família e tal. Então, eu abro esse espaço em quase todas as aulas pra gente falar um pouquinho sobre isso. Ou, às vezes, eu trago texto que leio com eles. Pego o trecho de um livro e discuto isso com eles, na sala de aula. É mais nesse sentido que eu trabalho essa parte. Eu não tenho assim uma situação de aprendizagem que vá desenvolver essa parte.

Docente Bertha: Eu vejo que a gente consegue trabalhar de diversas formas para fazer com que o aluno chegue nas competências socioemocionais; o trabalho em equipe, então, trabalhar em grupo para que eles desenvolvam a questão da cooperação, da empatia. Trazer situações reais; eu trabalho bastante com eles trazendo situações de empresas reais para

que eles possam desenvolver um pensamento crítico, para que eles possam desenvolver a parte argumentativa; trabalhar com eles dentro de estratégias que eles possam se comunicar, para que eles possam se colocar, possam ter uma postura de fato para que a gente possa começar a observar as competências que eles já possuem, as que eles ainda não possuem, as que precisariam ser melhor trabalhadas. Então existem diversas estratégias, diversas metodologias, mas eu frisaria essas.

Os relatos dos docentes dão conta da **estratégia de promover o protagonismo do estudante**, com **atividades que o leve a refletir** sobre determinada situação ou problema, buscar e comparar soluções e, por fim, tomar decisões e criar; como as atividades de **projetos** e **estudo de caso**. Destaca-se, ainda, o **trabalho em equipe**, que é, ao mesmo tempo, competência e meio para desenvolvê-la. Trata-se da aprendizagem na prática, pois, para trabalhar em equipe, o estudante deve mobilizar outras competências como comunicação, argumentação, empatia, criatividade, pensamento crítico e analítico, e conhecimento. E ao aplicá-las, tem a oportunidade de aprimorar tais competências enquanto desenvolve a capacidade de cooperar e colaborar com o outro.

5.3.1 Fatores externos à escola

Os docentes apontaram, ainda, a influência de fatores externos na motivação do estudante para desenvolver as competências. Um desses fatores é, pode-se dizer, o objetivo principal do estudante da Educação Profissional, o emprego.

Docente Anísio: Olha eu vou dizer uma coisa, que pode até parecer meio seca, mas uma das coisas que mais estimula eles aqui, dessas capacidades socioemocionais, é quando eles percebem, por exemplo, que em algum momento aqui na escola, principalmente quando eles chegarem lá na conclusão do curso, vai aparecer alguém com interesse sobre eles. Interesse de

empregá-los. Nós tivemos algumas empresas parceiras aqui que em determinados momentos, isso serviu de norteador para algumas turmas. Então, aqui tinha uma empresa, uma multinacional que tinha, mais ou menos, uma data prevista [para contratar], e quem estava entrando no curso, que já sabia, falava: “Quando eu chegar lá no quarto termo, essa empresa vai vir aqui fazer uma seleção.” Então, isso, por exemplo, foi um fator que serviu de norteador para o pessoal. Quem entrou no curso, uma boa parcela deles, disse: “Eu vou me preparar para quando chegar lá no quarto [semestre], ser o primeiro da fila na hora da seleção dessa empresa.” Então, isso foi um dos fatores é que a gente percebeu aqui a respeito disso. E nos altos e baixos da economia, a gente percebe um pouco isso também. Quando a economia está muito fraca a respeito disso [oportunidades de emprego], o pessoal até vem fazer o curso, mas, às vezes, só há estímulo a respeito disso. Em contrapartida, tivemos alunos aqui de Aprendizagem [Industrial], que mesmo em meio à pandemia, com todas as dificuldades, se esforçaram para concluir o curso. E é turma que está deixando saudade pra gente porque foram alunos que começaram desempregados e entenderam que “Bom, meu desempenho vai ser aquilo que vai refletir a possibilidade de eu ser contratado ou não. Eu vou me esforçar ao máximo pra mostrar que isso possa prevalecer na hora da escolha.” Então, eu penso que isso foi um objetivo final, talvez, não um objetivo final, mas um objetivo a médio prazo para eles que despertou isso. Uma das coisas que talvez faça esse movimento das capacidades socioemocionais, também, é a necessidade. Não adianta, talvez, querer fazer algo, falar algo mais filosófico, bonito a respeito disso, mas a bem da verdade é que é assim, muitos movimentos das competências socioemocionais foram atizados pelo interesse por aquilo que estava por vir, que parecia interessante.

Os relatos dos docentes dão conta do desafio, um tanto quanto maior, de trabalhar as competências socioemocionais no primeiro ano dos estudantes na escola, quando estes ainda estão se habituando ao cotidiano da instituição, à metodologia de ensino, às práticas pedagógicas e às regras de comportamento. Mencionam a influência da motivação intrínseca do estudante, da experiência do docente e de fatores externos à escola na construção dessas competências.

Docente Bertha: Eu trabalho somente com os alunos nos termos iniciais, que é o primeiro termo. Eu acho, na minha experiência, eu acredito que é mais difícil você trabalhar essas competências socioemocionais nos primeiros termos por conta de como eles chegam. Eles já chegam desconfiados, eles já chegam tímidos. Eles já chegam sem muita interação um com o outro. Então, eu acredito que seja mais difícil em virtude dessas dificuldades que eles já apresentam logo no início. E com muitas das competências, é como você trabalhar do zero, literalmente. Então outras, eu acredito que já vêm na bagagem deles, e aí da experiência que nos trazem também, e aí eu penso que o professor tem apenas a missão de, talvez, mediar essa competência, verificar como essa competência está no aluno. Mas, eu acredito que nos termos iniciais acaba sendo mais difícil e aí, por conta disso, nos finais possa ser que seja mais fácil, mas eu não tenho como ter total certeza em virtude da minha experiência profissional com os meus alunos.

Docente Florestan: Eles chegam aqui sem [competências socioemocionais]. A maioria chega aqui sem isso. Aí, conforme a gente vai dando aula, vai melhorando isso. Eles vão melhorando a convivência com a gente. Você pega aluno de primeiro termo, eles são assim mais difíceis de lidar. Leva um tempo até você conseguir fazer eles entrarem no esquema, se encontrar no SENAI e perceber que aqui também não é assim tão rígido a ponto de ser tão sério. Mas, começa devagar. Eu

acho que vai depender de cada professor. Isso aí não é uma coisa assim... Não é a escola, são os professores. Têm professores que têm mais isso, têm professores que têm menos. Uns que usam mais, outros que usam menos. Têm os mais quietos, que só falam a matéria e não interagem muito, que não brincam muito; não ensinam esse tipo de coisa. E têm os que têm mais experiência, já trabalharam com mais turmas; já passaram por mais situações e acabam acumulando experiência; acabam acumulando um traquejo para poder fazer isso.

Docente Darcy: Dos últimos termos, porque nos primeiros termos você tem que trabalhar mais isso com eles. E não são todos, mas em uma parte dos alunos eu vejo essa mudança drástica de comportamento e, que bom! Eu até elogio eles quando encontro um aluno lá no último termo: “Você lembra aquela vez que eu peguei no seu pé? Agora, olha, como você mudou!” É muito bacana. E para muitos eu falo: “Olha, você está pronto. Você está pronto para conseguir uma vaga lá no mercado de trabalho, eu acho que agindo desta forma, você vai conseguir o seu espaço.” Mas, com outros também eu sou sincero; falo: “Você só perdeu tempo aqui, infelizmente, a gente fica triste com isso porque você não aproveitou a oportunidade que foi dada. Talvez, não agora, mas num próximo ciclo de carreira seu, em outra oportunidade, você vá aprender”.

Docente Anísio: Olha, eu já tive oportunidade de acompanhar uma turma do começo ao fim. Não é uma coisa tão comum no arranjo da distribuição das unidades curriculares, mas eu achei interessante porque eu acompanhei a turma desde quando eles entraram até a da escola. E você tem dois casos. Eu até tinha citado aquela questão que você tem aquele trabalho a quatro mãos da escola e da família e você percebe alguns alunos que

não adianta, a família não colaborou. A escola está fazendo o papel dela, mas ele não consegue absorver. E eu tive casos que, aí entra aquilo do “eu”. O “eu” que eu quero dizer é o aluno dizer: “Não! Eu quero algo melhor pra minha vida. Eu quero melhorar. Eu não quero repetir os erros que já aconteceram na minha vida. Eu não quero viver os erros dos outros.” Então, de repente, ele encontrou na escola, principalmente no SENAI, na metodologia que o SENAI adota, na estrutura que o SENAI adota, na questão da organização, na questão da limpeza, na questão do comportamento dos docentes, por exemplo. Parece que não, mas no caso de ele entrar na escola e ver todos os docentes uniformizados faz uma diferença para ele. Chegar aqui no ambiente e ter esse ambiente aqui que foi limpo, ou agora nesse instante para você pra fazer a tratativa de falar: “Olha, você tem que limpar o seu local de trabalho.” Então, de repente, ele percebe a possibilidade de uma forma diferente de se viver, ou seja, “Eu posso melhorar; eu não preciso viver os erros que já aconteceram; eu posso traçar um caminho novo”. E nesse caminho novo, de repente, ele começa a se encaixar naquilo, começa a perceber e gostar daquilo, de ter um local limpo para ele estar, de ter um local organizado; de ele mesmo começar a falar: “Vou largar aquela camiseta desbeijada e vou dar um jeito de arranjar uma camiseta limpa; eu não vou pegar o meu jaleco e enfiar dentro do armário de qualquer jeito; eu vou aprender a dobrar meu jaleco para ele não ficar tão amassado”. Então, têm alunos que se encaixam nisso, quando veem a estrutura do SENAI, quer queira, quer não. Alguns não. Outros, na hora em que se deparam com isso, é uma coisa extremamente diferente. Se, de repente, ele já está com aquele sentimento dentro dele, para falar “O que eu vou fazer pra melhorar?”, porque pra melhorar também não adianta eu falar pra eles: “Vocês têm que melhorar.” Eles têm que ter aquele sentimento “eu quero melhorar”. Então, aquele aluno que tem aquele sentimento “eu quero melhorar”, quando ele se depara com essa estrutura do

SENAI, ele fala “eu vou melhorar”. E aí começa o desenvolvimento das capacidades socioemocionais. Às vezes, de uma forma mais caujada, às vezes de uma forma mais calma. E muitos até falam com a gente: “Professor, me ajuda nisso. Como é que eu posso fazer?” Já tive oportunidade de ter alunos que falaram assim: “Me ajuda a melhorar.” Então, isso é uma coisa muito legal.

A BNCC (2018, p. 14) orienta para que haja intencionalidade nos processos educativos para que estes “promovam aprendizagens sintonizadas com as necessidades, as possibilidades e os interesses dos estudantes e, também, com os desafios da sociedade contemporânea”. Na prática, percebe-se que para haver aprendizagem, é preciso que a intencionalidade seja uma via de duas mãos, ou seja, que esteja presente tanto no ato de ensinar como no de aprender. Não basta o docente querer ensinar, o estudante precisa querer aprender.

5.4 Avaliação das competências socioemocionais dos estudantes

Na avaliação por competências, destacam-se duas palavras-chave: evidência e critério, pois o docente procura observar, no desempenho do estudante, evidência da competência a ser avaliada e classifica este desempenho de acordo com os critérios (parâmetros) estabelecidos para determinada ação. Essa forma de avaliação pode ser complexa para os estudantes que, em sua maioria, são oriundos de escolas ditas tradicionais, ou seja, aquelas que não adotam a educação baseada em competência. Lopes et al. (2019) argumentam que

Não raro, os alunos “não estudam para aprender”, mas para decorar conteúdos e “se dar bem na prova, conseguindo a média necessária para passar de ano”. Desse modo, os processos avaliativos estão preocupados em gerar “notas” dos estudantes e não no percurso e a [sic] aprendizagem dos aprendizes (LOPES et al, 2019, p. 118).

O docente, ao acompanhar o processo de aprendizagem do estudante, atento para observar o seu desempenho em uma atividade e o seu comportamento em determinada situação, busca evidência das competências requeridas do estudante,

de maneira que possa avaliar se o seu desempenho está abaixo do esperado, se o estudante está progredindo, se atingiu ou superou as expectativas. Com base nessas observações, poderá proceder alteração de rumo, orientando o estudante e/ou mudando as estratégias de ensino. Em outras palavras, o docente aplica a avaliação **para a aprendizagem e não da aprendizagem.**

Docente Bertha: Na verdade, eu observo essas competências socioemocionais nos meus alunos no dia a dia, no decorrer da aula. Então, ele é um aluno que se socializa bem? Às vezes, dá para observar, por exemplo, que o aluno é mais na dele, que ele não gosta muito de conversa; e quando eu solicito alguma atividade em grupo, esse aluno é aquele que vem me perguntar se ele pode fazer individualmente. Então, eu já sei que a questão da cooperação, a questão do trabalho em equipe com ele não é bem desenvolvida. Consigo observar a questão dos pensamentos críticos através de atividades feitas de forma escrita ou quando nós abrimos para debates. Então, eu consigo observar, inclusive, também a partir da argumentação. Então, são atividades que eu vou colocando pra eles que eu consigo observar algumas competências, e outras competências eu consigo observar no próprio comportamento deles em sala de aula, uns com os outros, deles comigo. Inclusive, dá para observar também, eu costumo observar também, algumas competências socioemocionais deles que se diferenciam quando eles estão somente entre eles, quando eles estão lidando numa situação comigo, quando eles estão lidando numa situação com a coordenação, que muda também, né? Afinal, nós estamos envolvidos em diversas situações comunicacionais durante o nosso dia. Então, é normal que nós nos tratemos de formas diferenciadas desde que nós saibamos qual é a postura que nós temos que ter em cada uma delas. Então, eu costumo observar através destas maneiras, dessas formas.

Observa-se, portanto, a adoção da avaliação formativa, que acontece ao longo do processo de ensino e aprendizagem e que permite a correção de rumo pelos atores do processo.

Com o movimento e interesse pelas competências chega a um novo enfoque que enfatiza, entre outros aspectos, o ponto de que o ensino deve ter como centro de atenção não tanto o professor que ensina, mas também o aluno que aprende; não tanto a informação transmitida quanto a capacitação do aluno. Significa que a atenção sobre como o aluno aprende deve corresponder a um novo enfoque sobre de que maneira o professor ensina. O giro representa um novo enfoque na avaliação, identificado com a *avaliação formativa*, expressão que sobrevive a todas as reformas que conhecemos, independentemente da base conceitual em que cada uma se inspira (SACRISTÁN et al. 2011, p. 249).

No entanto, desponta, nas narrativas docentes, uma carência de sistematização, padronização ou ferramenta que favoreça a avaliação dessas competências.

Docente Darcy: Sim, é possível, mas é difícil de a gente avaliar isso [as competências socioemocionais]. Se bem que lá na MSEP [Metodologia SENAI de Educação Profissional], uma das avaliações que a gente faz, que a gente tem que avaliar a respeito disso, a gente coloca lá uma avaliação. E tem a autoavaliação do aluno, que ele faz. Então, uma das coisas que a gente coloca é se ele é concentrado, se tem capacidade de concentração, se tem capacidade de organização e limpeza. Então, essas questões a gente coloca pra ele e pede para ele avaliar e eu também como docente avalio isso. Postura, respeito aos colegas, a gente coloca isso. Mas, é uma avaliação, assim que a gente faz com ele, de autoavaliação, mas que não vai muito mais além. Não tem, assim, um estudo psicológico ou coisa do tipo. O coordenador até me coloca lá no primeiro termo porque tem umas dinâmicas que faço com os alunos que a gente até consegue identificar todos que têm dificuldade de aprendizagem. E depois, eu verifico in loco, ao longo das aulas eu vou acompanhando o aluno. Aí eu chamo este aluno de canto, e pergunto para ele se ele tem dificuldade, e aí a gente

consegue identificar isso. Depois, a gente passa isso pra coordenação pedagógica, para orientação pedagógica. E aí, a coordenação faz o trabalho dela, de chamar os pais e ver se esse aluno realmente tem um desvio. Que a gente acaba identificando isso, às vezes um desvio de comportamento mais violento, ou de atenção. O desvio é mais de comportamento ou psicológico, e é nestes dois sentidos que a gente faz a avaliação. Mas, uma avaliação, assim, extraclasse.

Docente Florestan: Ah, eu acho que é possível [avaliar], mas eu não sei como. Talvez precisaria ter uma formação em Psicologia para poder avaliar esse tipo de relacionamento. A gente avalia assim, né, de forma leiga. Ah, o Fulano, tal aluno, interage bem. Vai se dar bem na entrevista [de emprego]. Por exemplo, às vezes algumas pessoas, alguns empresários pedem pra gente indicar algum aluno com certa habilidade. E a gente pensa em tudo. Pensa na parte técnica, na parte emocional também. Mas, não é uma análise sem fundamento. Não é só pelo achismo, é o conhecimento de longa data. É assim, todo mundo é psicólogo. E técnico de futebol, e médico!

A complexidade na avaliação de competências também é apontada por Sacristán et al. (2011):

O ensino deve se concentrar nas competências. Consequentemente, a avaliação deve se centrar nas competências desenvolvidas pelos alunos para atestar se foram adquiridas e em que grau e concluir, assim, o que eles aprenderam, não sabemos muito bem se conhecimentos ou competências (não está claro; nas explicações não é possível verificar isso; na prática é mais difícil estabelecer diferenças claras). Isso é novo para os professores. Devem se preparar para uma situação para a qual não foram preparados. Somente contam com a preparação tradicional, a “de antes” (SACRISTÁN et al. 2011, p. 248).

Reconhece-se, no conjunto de saberes dos docentes pesquisados, os saberes disciplinares, que englobam os saberes curriculares, propiciados pela instituição, neste caso uma metodologia baseada em competências e um documento norteador

do perfil docente, ao qual estes professores se enquadram. Nesse sentido, estão, de certa maneira, “ambientados” ao tema competências. Deve-se, no entanto, considerar a possibilidade de sua formação acadêmica ter sido baseada na “preparação tradicional, a ‘de antes’”, como expressado por Sacristán et al. (2011) corroborando, portanto, o entendimento de Larrosa (2002), de que o saber da experiência permite compreender que experiência e vivência caminham lado a lado. Sob essa ótica, a prática pedagógica sofre impacto das vivências e experiências do docente, assim como o “produto” do ensino, o aprendizado, depende de diversas variáveis, conforme estudo proposto por Shulman (1986).

5.5 Resultados do desenvolvimento de competências socioemocionais

Os docentes, em suas narrativas, ilustraram suas práticas pedagógicas com exemplos concretos de situações nas quais as competências socioemocionais foram desenvolvidas e se tornaram um diferencial na vida profissional de seus estudantes.

Docente Bertha: Eu vou frisar uma: é a atividade que eu fiz com eles que me impactou muito e eu fiquei muito feliz com o resultado. Eu costumo, como eu já havia falado anteriormente, trabalhar com eles com a realidade da empresa. Então, numa dada atividade, eu trouxe pra eles uma situação em que a empresa, é uma situação-problema, em que a empresa tinha um gargalo em determinado setor, e esse gargalo era devido ao maquinário que eles tinham. E aí, entre as soluções que eles poderiam adotar, eu pontuei três para eles escolherem, entre aspas. Uma delas era consertar apenas a máquina e ficar daquele jeito mesmo. A segunda era comprar, fazer a compra de uma máquina intermediária. E a terceira era comprar uma máquina totalmente atualizada, de acordo com a tecnologia, de acordo com níveis de produção e tudo mais. E eles tinham que me apresentar a melhor solução, em grupo. O bacana é que, assim, eles tinham que fazer diversos cálculos. Cálculo de

produção, cálculo de investimento, cálculo de retorno, tempo de retorno que a empresa teria do dinheiro investido. Então, foi bem bacana, né? Foi uma atividade mais complexa e eles levaram cerca de três semanas para fazer. Mas, foi muito bacana porque nessa atividade eu pude observar a questão da empatia deles dentro do grupo, eu pude observar o pensamento crítico e lógico deles, porque eles tinham que ir pela lógica, e mais, uma lógica que trouxessem retorno para a empresa. Então, talvez o mais viável em questão de gastos seria consertar a máquina quebrada, né? Mas, eles estão se formando em técnico de mecatrônica, a ideia é que eles enxerguem já a profissão deles no mercado. Então, qual era a solução mais viável? Embora o investimento seja maior, mas já colocar dentro da empresa um maquinário mais avançado, uma tecnologia mais avançada que vai disponibilizar para a empresa um nível de produção maior, o número de produção maior, e, então, eles conseguiram ter esse pensamento crítico, ter esse pensamento lógico. E eles foram em busca de informações técnicas para poder conseguir aplicar essa solução. Eles se utilizaram de termos técnicos dentro da comunicação deles porque na apresentação, dentro do contexto, eu me coloquei como a diretoria da empresa que iria avaliar. E tivemos um momento de perguntas na apresentação. Então, tanto eu quanto os outros colegas puderam questionar o grupo sobre a solução que eles apresentaram e eles tinham que argumentar na resposta deles. Então, assim foi muito bacana que nessa atividade eu pude abordar várias das competências dentro de uma realidade, tanto que, aí eu vou dar o feedback que eu tive de um aluno que foi o que me impactou. Um aluno depois, quase no final do curso, ele já estava empregado dentro da empresa e aí a empresa abriu pro chão de fábrica um problema que eles estavam tendo dentro da empresa que era parecido com o que eu pontuei para eles. Só que era questão de logística dentro das situações de trabalho e eles precisaram apresentar um relatório que, aí ao final do trabalho deles, eles

tinham que apresentar um relatório, segundo a ABNT, tudo direitinho. E eles tinham, lá nessa empresa, desse aluno, que também apresentar o relatório com a melhor solução, desde que fosse um pensamento crítico, um pensamento lógico. E tinha que ter argumentação, enfim, tudo aquilo que eu trabalhei com ele. E aí, ao final, eles iriam escolher a melhor solução, do melhor funcionário, e esse funcionário seria reconhecido perante todos os outros, frente à empresa, e receberia um certificado e tudo mais. E esse aluno apresentou a melhor solução e aí ele veio me agradecer, falando que se não fosse aquela atividade, ele nunca teria tido aquela visão. Então, eu fiquei muito grata por ter visto na prática que as competências que eu trabalhei naquela atividade de fato fizeram um efeito, de fato foram colocadas em prática numa empresa, né? Então, por isso que eu parto do princípio de que trabalhar com a realidade, com atividades reais, é sempre a melhor estratégia com eles, sem sombra de dúvidas. Então, essa foi uma experiência bacana.

Docente Anísio: Esse é um caso que eu consigo dizer que participei com alguns alunos. A gente foi olhando no segundo semestre, no terceiro semestre, que nosso curso é de quatro semestres, e falando assim: “Esse cara aqui é o cara que, quando chegar a hora, vai ser um cara que eu vou ver se eu consigo indicar para determinada vaga.” Aí, você já vai trabalhando algumas coisas a respeito disso. Você tem o grupo, jamais vai abandonar o grupo, mas, de repente, têm aqueles alunos que você tem um olhar mais detalhista a respeito disso. E você vê que alguns que tiveram oportunidade de trabalhar, como eu mencionei para você, que têm a oportunidade de trabalhar em outro país até pela própria empresa, ou sendo contratado por empresas estrangeiras, num retorno que ele vem aqui pra buscar um diploma, para buscar uma documentação, ou mesmo em uma visita, ele fala assim: “Olha, professor, lembrei daquela lista que você mandava eu fazer para organizar

as informações.” Não é uma lista de exercício, mas uma lista de informações para você se organizar dentro daquilo que você trabalhava. “Aquilo foi um diferencial legal pra mim na hora de trabalhar em campo quando eu tava lá nos Estados Unidos instalando uma máquina.” Então, isso é uma coisa legal, de você ter esse retorno. [...] De vez em quando, eles vêm buscar algumas devolutivas, algumas respostas: “Olha, professor, estou passando por uma situação assim meio estranha aqui onde eu estou trabalhando, o senhor já vivenciou isso?” Então, esse retorno, esse feedback, nesse sentido, acho importante, eu acho muito legal. E até, às vezes, infelizmente, resultado da pandemia, alguns vieram a perder o emprego e vieram perguntar: “Professor, agora preciso da ajuda dos senhores para procurar emprego. Como que eu faço isso agora? O senhor me ajudou no primeiro emprego, o senhor pode me ajudar num segundo? Como é que eu faço pra arranjar?” – “Sim, vamos lá. A gente sabe do que você é capaz, o que você realizou. Então, basta você ser autêntico dentro daquilo que você desenvolveu durante o período, sem nenhuma mágica, no devido momento você vai conseguir a sua recolocação, se é aquilo que realmente você deseja. Só vai precisar ter paciência, talvez você precise fazer o caminho mais longo, mas o objetivo ainda continua lá e você vai chegar nele.” Então, a gente consegue ter um feedback desses alunos. Eu estou citando aqui caso de pessoas de multinacional, mas tem gente também que foi trabalhar em empresa pequena e também tá feliz trabalhando na indústria pequena e ainda lembra da gente nessas informações, nesses contatos. Lembram exatamente daquelas questões de organização, de trabalhar em equipe em determinada atividade porque aqui, vamos dizer assim, nossa escola tem um ambiente até privilegiado que em determinados momentos nós conseguimos dispor de alguns equipamentos pra serem melhorados pela própria escola. Então, de repente, você pega um grupo e coloca, de forma heterogênia, aqueles que gostaram

e aqueles dois que tanto faz como tanto fez. E aqueles dois que gostaram, por exemplo, são aquelas pessoas que acabam voltando pra te dar um feedback da vida profissional e até da vida pessoal, do que está realizando. Então, isso são algumas coisas que nós tivemos a oportunidade de vivenciar.

Docente Florestan: Eu tinha um aluno que não entendia determinado assunto, portas lógicas, parte de eletrônica digital. Ele não entendia por que ele gostava mais da parte mecânica. Ele já tinha feito técnico na área de mecânica. Escola de Mecatrônica ensina de tudo. Então, ele estava tendo dificuldade; estava abandonando essa parte. “Ah! Professor, isso aí eu não entendo. Vou esperar o próximo assunto. Vou focar no próximo; vou aprender outra coisa. Isso aí não gostei, não consigo entender.” Aí eu insisti: “Não, isso aqui é legal. Isso aqui funciona assim. Você vai usar em tal e tal lugar; e é um conhecimento que vai te ajudar a ter um raciocínio melhor; a pensar com mais lógica; vai desenvolver o raciocínio lógico e outras coisas”. E aí ele falou: “Então, tá bom. Então, como que eu começo?” Já tinha acabado o assunto da matéria. Eu falei: “Você vai lá, pega um livro e vem aqui para eu te mostrar.” Aí, eu falei: “Você estuda isso, estuda isso... e tal.” Aí, conforme ele ia perguntando, ele vinha falar comigo na sala, ia tirando as dúvidas. E o que aconteceu? Ele estava fazendo estágio numa empresa. Dentro da empresa abriram para uma outra vaga já efetivo; ele entrou nessa vaga e participou dessa vaga. No teste caiu aquilo que eu estava falando para ele aprender, certo? Foi bem no teste, também por causa disso, por outros motivos, mas também tem uma parte. Ele passou para a vaga, foi efetivado e a primeira missão dele era ir pra Alemanha fazer um curso lá de 2, 3 meses sobre aquela máquina que ajudaria a promover no Brasil. Aí, ele passava na porta da minha sala; já não tinha mais aula comigo. “Professor, vou fazer entrevista amanhã! Professor, vou fazer

um teste depois da manhã! Eu fui bem no teste, caiu tudo aquilo que você ensinou!” Depois, “Professor, passei no teste!” Aí, depois ele foi contratado, veio falar: “Professor, quando acabar o semestre agora, eu vou pra Alemanha fazer um curso.” Desse tipo de coisa têm vários, vários e vários.

Na análise desses relatos, despontam as atividades colaborativas e as situações-problema que tomam como base condições reais do mundo do trabalho. São atividades nas quais o estudante mobiliza múltiplas competências, aprimorando umas e desenvolvendo outras.

Entendemos que ao compartilhar essas experiências, o docente reflete sobre sua prática e abre caminho para a construção e o aprimoramento dos saberes experienciais de seus pares, o que, na prática, corrobora a fundamentação teórica deste trabalho.

5.6 Relação entre as práticas pedagógicas e as competências socioemocionais

As narrativas docentes nos permitiram conhecer tanto as práticas pedagógicas que adotam para desenvolver, observar e avaliar as competências socioemocionais em seus estudantes como a percepção dos próprios estudantes sobre o seu desenvolvimento integral e a aplicação do conhecimento no ambiente de trabalho.

A fim de apresentar uma síntese da relação entre as atividades propostas pelos docentes com o desenvolvimento, a observação e a avaliação das competências socioemocionais nos discentes, elaboramos o quadro 08.

Quadro 8: Relação entre as práticas pedagógicas e as competências socioemocionais



Elaborado pela autora

Vale ressaltar que a formação integral do indivíduo pressupõe o desenvolvimento de habilidades pessoais e sociais, não apenas para a aplicação no mundo do trabalho, no que tangem à empregabilidade e à competitividade, por exemplo, mas para a sua vida em um ideal de sociedade com indivíduos que exerçam a empatia e o pensamento crítico, sejam capazes de argumentar e de colaborar em todos os ambientes em que frequentam.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi conhecer o entendimento que os docentes da Educação Profissional têm sobre competências socioemocionais e como traduzem este conhecimento em sua prática pedagógica. Para tanto, foi utilizado como método de pesquisa a abordagem qualitativa e as narrativas docentes que nos permitiram trabalhar a dimensão subjetiva dos relatos dos docentes. Na organização e interpretação dos dados coletados por meio do questionário e das entrevistas, procedeu-se a análise temática confrontando da revisão bibliográfica à pesquisa de campo.

Nessa análise pode-se alcançar os objetivos específicos deste estudo e verificar as evidências:

- a) do saber docente acerca das competências socioemocionais;
- b) da mobilização destas competências em sua prática profissional para lidar tanto com os estudantes como com seus pares;
- c) da intencionalidade de promover o desenvolvimento das *soft skills* em seus estudantes,
- d) das práticas pedagógicas que os docentes utilizam para este fim.

Pode-se, ainda, apreender dos relatos docentes, a importância das competências socioemocionais tanto para a vida profissional do estudante quanto para a sua formação integral.

Observamos que o entendimento dos docentes acerca das competências socioemocionais vai ao encontro dos resultados das pesquisas apresentadas neste trabalho, de modo que se pode afirmar que a Educação Profissional acompanha as mudanças do mundo do trabalho e busca responder à sua demanda, estando, portanto, alinhada às premissas de sua criação. As ações de resposta são evidenciadas nas narrativas dos professores quando dos relatos do desenvolvimento e do comportamento de seus estudantes nos ambientes acadêmico e corporativo, e do *feedback* destes alunos. Considerando, ainda, o referencial teórico deste trabalho acerca da construção do saber docente, os relatos dos docentes reforçam o benefício da socialização entre os pares para compartilhar, promover e validar seus saberes

experienciais. Ao discutir sobre sua prática, as dificuldades e estratégias para superá-las ou, ainda, sua necessidade de aprimoramento, bem como a carência de soluções para os problemas enfrentados, o docente reflete sobre seu trabalho e abre caminho para outro olhar acerca das próprias ações e das ações de seus pares, tanto a possibilidade de ressignificação como incorporação de saberes, pois ao mesmo tempo em que ensina, aprende. Os relatos dos docentes evidenciam o benefício da troca entre os pares, a qual poderia ganhar capilaridade se valendo de comunidades de prática e das tecnologias da informação e comunicação.

Em suma, entendemos que este estudo não inicia, tampouco encerra, as discussões acerca do papel das competências socioemocionais na Educação Profissional e no desenvolvimento de seus atores, mas esperamos que possa contribuir para o entendimento do saber docente no que concerne à sua mobilização para a prática pedagógica e, ainda, que possa provocar outros estudos sobre o tema, pois o compartilhar de conhecimento, descobertas, experiências, ao mesmo tempo em que suscita a reflexão sobre a prática, abre espaço para o aprimoramento dos saberes experienciais dos atores do processo de ensino e aprendizagem, o que nos instiga a considerar o fomento às comunidades de investigação como espaço de incremento profissional docente, haja vista a importância das *soft skills* para a formação integral do indivíduo em contraste à complexidade de desenvolvimento, observação e avaliação por parte do docente. E, ainda, o potencial do trabalho colaborativo para a promoção das competências socioemocionais dos membros das equipes, neste caso, os próprios docentes. Portanto, como produto deste estudo, elaboramos a proposta de uma comunidade de investigação sobre competências socioemocionais; um espaço em que os docentes possam compartilhar seus saberes curriculares e experienciais, aprimorar e validar seus conhecimentos, bem como refletir e investigar a prática docente buscando junto aos seus pares soluções para os desafios enfrentados no seu fazer pedagógico. A proposta de organização e implementação deste espaço é descrita no Apêndice G.

REFERÊNCIAS

ABIDI, S.; JOSHI, M. **The VUCA Company** – how the Indian companies have faced Volatility, Uncertainty, Complexity & Ambiguity. Mumbai: Jaico Publishing House, 2015.

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. **Roberto Simonsen Biografia**. Disponível em: <http://www.academia.org.br/academicos/roberto-simonsen/biografia>. Acesso em: 15 abr. 2019.

ACCENTURE. **New skills now**: inclusão na economia digital. Disponível em: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-95/Accenture-NSN-Portugues-Updated.pdf. Acesso em: 07 abr. 2020.

ACCENTURE. **Technology Vision 2017**: Amplify you – The Era of the Intelligent Enterprise. Disponível em: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-59/accenture-tech-vision-2017.pdf. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. **Base Nacional Comum Curricular**. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_versaofinal_sit_e.pdf. Acesso em: 28 fev. 2020.

BRASIL. **BNCC**: Caderno de Práticas. Disponível em: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/implementacao/praticas/caderno-de-praticas/aprofundamentos/195-competencias-socioemocionais-como-fator-de-protecao-a-saude-mental-e-ao-bullying>. Acesso em: 19 abr. 2020.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm>. Acesso em: 24 abr. 2019.

BRASIL. Constituição Federal (Texto promulgado em 1988). **Art. 205**. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_05.10.1988/art_205_a_sp. Acesso em: 24 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto nº. 4048 - Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI)**. 22/01/1942. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4048-22-janeiro-1942-414390-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 24 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto nº. 7566 - Crêa nas capitães dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primario e gratuito**. 23/09/1909. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 03 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 19.560 - Aprova o regulamento que organiza a Secretaria**

de Estado do Ministério da Educação e Saúde Pública. 05/01/1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19560-5-janeiro-1931-515777-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 378 - dá nova organização ao Ministério da Educação e Saúde Pública.** 13/01/1937. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-378-13-janeiro-1937-398059-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 25 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.394/96 – Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** 20/12/1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. **Parâmetros curriculares nacionais (Ensino Médio) – Bases Legais.** 2000. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/blegais.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRAUN, V.; CLARKE, V. **Using thematic analysis in psychology.** *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). pp. 77-101. Disponível em: <http://eprints.uwe.ac.uk/11735>. Acesso em: 25 jan. 2021.

CASCIO, J. **Facing the Era of Chaos.** Disponível em: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>. Acesso em: 08 jan. 2021.

CASEL. **Core SEL Competencies.** Disponível em: <https://casel.org/core-competencies/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

CENTRO PAULA SOUZA. **Quem foi Paula Souza.** Disponível em: <https://www.cps.sp.gov.br/sobre-o-centro-paula-souza/>. Acesso em: 28 abr. 2019.

COCHRAN-SMITH, M. Interlocuções com Marilyn Cochran-Smith sobre aprendizagem e pesquisa do professor em comunidades investigativas [Entrevista concedida Dario Fiorentini e Vanessa Crecci]. In **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, v. 21, n. 65, p. 505-524, abr./jun. 2016.

COCHRAN-SMITH, M.; LYTLE, S.L. **Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Communities.** Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/250185427_Chapter_8_Relationships_of_Knowledge_and_Practice_Teacher_Learning_in_Communities. Acesso em: 09 fev. 2021.

CODREANU, A. **A VUCA action framework for a vuca environment. leadership challenges and solutions.** *Journal of Defense Resources Management* [online]. 2016, Vol.7, pp.31-38. Disponível em: http://journal.dresmara.ro/issues/volume7_issue2/03_codreanu_vol7_issue2.pdf. Acesso em: 10 abr. 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS. **Na vanguarda da Educação, SENAI avalia competências socioemocionais de alunos.** Disponível em:

<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/na-vanguarda-da-educacao-senai-avalia-competencias-socioemocionais-de-alunos/>. Acesso em: 11 jun. 2019.

DEGREED. **Em 2021, as habilidades pedem ajuda**: relatório de dados globais da Degreed. Disponível em: <https://stateofskills.degreed.com/data>. Acesso em: 18 jan. 2021.

DELOITTE. **A Deloitte and the Manufacturing Institute series on the skills gap and future of work in manufacturing**. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/manufacturing/articles/future-of-manufacturing-skills-gap-study.html>. Acesso em: 10 abr. 2020.

DELORS, J. **Educação**: um tesouro a descobrir. São Paulo: Cortez, 1996.

FREITAS, L. M.; GHEDIN, E. L. Narrativas de formação: origens, significados e usos na pesquisa-formação de professores. In **Revista Contemporânea de Educação**, vol. 10, n. 19, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/1929>. Acesso em: 16 ago. 2020.

INSTITUTO AYRTON SENNA. **Competências para a vida**. Disponível em: <https://institutoayrtonsenna.org.br/content/dam/institutoayrtonsenna/atua%C3%A7%C3%A3o/centros/edulab21/compet%C3%A2ncias-para-a-vida.pdf>. Acesso em: 29 fev. 2020.

INSTITUTO AYRTON SENNA. **Quem somos**. Disponível em: <https://institutoayrtonsenna.org.br/pt-br/quem-somos.html>. Acesso em: 29 fev. 2020

LARROSA, J. B. **Notas sobre a experiência e o saber de experiência**. In Revista Brasileira de Educação [online]. 2002, nº.19, pp.20-28. ISSN 1413-2478. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782002000100003>. Acesso em: 05 out. 2020.

LIMA, M. E. C. D.; GERALDI, C. M. G.; GERALDI, J. W. O trabalho com narrativas na investigação em educação. In **Educação em Revista** [online]. v. 31, n.01, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698130280>. Acesso em: 16 ago. 2020.

LINKEDIN. **LinkedIn Report: These 4 Ideas are shaping the future of HR and hiring**. Disponível em: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2019/global-recruiting-trends-2019>. Acesso em: 14 abr. 2019.

LINKEDIN. **Global Talent Trends 2019**. Disponível em: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/global-talent-trends-2019.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2019.

LOPES, R. M.; SILVA FILHO, M. V.; ALVES, N. G. (orgs). **Aprendizagem baseada em problemas**: fundamentos para a aplicação no ensino médio e na formação de professores. Rio de Janeiro: Publiki, 2019.

MELO, E. S.; ALMEIDA, M. C. **Comunidades de prática e suas características**:

um estudo na rede de bibliotecas e centros de informação em arte no estado do rio de janeiro. Disponível em:
<http://www.ufpb.br/evento/index.php/enancib2015/enancib2015/paper/viewFile/3075/1109>. Acesso em: 20 fev. 2021.

MORIN, E. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. São Paulo: Cortez, 2000.

MIZUKAMI, M. G. N. **Aprendizagem da docência**: algumas contribuições de L. S. Shulman. In Revista Educação UFSM. V. 29, p. 33-49, 2004. Disponível em <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/3838>. Acesso em 04 out. 2020.

OCDE. **The definition and selection of key competencies**: executive summary. Disponível: em <https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>. Acesso em: 10 abr.2020

OCDE. **Education at a glance 2015**. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f8d7880d-en.pdf?expires=1583096975&id=id&accname=guest&checksum=7DD956168A50C88DC3D978EF74E9FDD7>. Acesso em: 01 mar. 2020.

OCDE. **Competências para o progresso social**. O poder das competências socioemocionais. Disponível em:
https://institutoayrtonsenna.org.br/content/dam/institutoayrtonsenna/radar/estante-educador/Competencias_Progresso_Social_digital.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

OLIVEIRA, L. D. G. C. **Pesquisa narrativa e educação**: algumas considerações. In: Anais do XII Congresso Nacional de Educação e do III Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação, Curitiba-PR, 2017.

PETEROSSO, H. G.; MENINO, S. E. **A formação do formador**. São Paulo: Centro Paula Souza, 2017.

RAMIREZ, R. A. **Aprendizagem da docência**: a língua inglesa no ensino superior tecnológico: experiências, práticas e desafios. Tese (Doutorado em Educação, Arte e História da Cultura). Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2017.

REALI, A. M. M.; TADREDI, R. S. P.; MIZUKAMI, M. G. N. Desenvolvimento profissional de professores iniciantes em um programa de mentoria online: experiências de ensino e aprendizagem (EEA) com ferramentas investigativas e formativas. In **Revista E-curriculum**, São Paulo, v.12, n.1, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/issue/view/1258>. Acesso em: 15 abr. 2020.

REDE DOR SÃO LUIZ. **Síndrome de Burnout**. Disponível em:
<https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 08 jan. 2020.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

SACRISTÁN, J. G. et al. **Educar por competências**: o que há de novo? Porto Alegre: Artmed, 2011.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, J. O. **Educação emocional na escola** – a emoção na sala de aula. Salvador: Faculdades Castro Alves, 2000.

SENAI. **65 anos de um sistema educacional consequente**. SENAI-SP, 2007.

SENAI. **Estrutura Organizacional**. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/estrutura/>. Acesso em: 28 abr. 2020.

SENAI. **História**. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/historia/>. Acesso em: 28 abr. 2020.

SENAI. **Metodologia SENAI de Educação Profissional**. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/canais/educacao-profissional/sobre-educacao-profissional/metodologia/>. Acesso em: 30 abr. 2019.

SENAI. **Perfil docente da educação profissional: Metodologia SENAI de Educação Profissional**. Brasília: SENAI/DN, 2020.

SENAI. **Vídeo Institucional**. Disponível em: <http://www.sp.senai.br/videos/watch?menu=149>. Acesso em: 03 abr. 2020.

SENAI-DN. **A família ocupacional dos ferramenteiros e afins**. Séries Monografias Ocupacionais, Brasília, DF, 2002.

SENAI do Brás é pioneira no Brasil. **JORNAL DO BRÁS**. Disponível em: http://www.jorbras.com.br/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=850&Itemid=2. Acesso em: 28 abr. 2019.

SENAI-SP. **Relatório de Gestão do Exercício de 2018**. Disponível em: https://transparencia.sp.senai.br/arquivos/integridade/Senai_SP_Relatorio_Gestao_2018.pdf?062019. Acesso em: 24 abr. 2020.

SHULMAN, L. S. **Conhecimento e ensino: fundamentos para a nova reforma**. In Cadernos Cenpec. v. 4, n. 2, 2014. Disponível em: <http://cadernos.cenpec.org.br/cadernos/index.php/cadernos/article/view/293/297>. Acesso em: 24 abr. 2020.

SHULMAN, L. S. **Those who understand: knowledge growth in teaching**. Education Research, Vol. 15, No. 2. (Feb., 1986), pp. 4-14. Disponível em: http://depts.washington.edu/comgrnd/ccli/papers/shulman_ThoseWhoUnderstandKnowledgeGrowthTeaching_1986-jy.pdf. Acesso em: 20 abr. 2020.

SHULMAN, L. S. **Paradigms and research programs for the study of teaching**. In WITTRICK, M. C. (Ed). The handbook of research on teaching. 3rd. Edition. New York: Macmillan, 1986a.

UNESCO-UNEVOC. **Education 2030: Future of TVET Teaching**. Disponível em: https://unevoc.unesco.org/pub/trendsmapping_futureoftvetteaching.pdf. Acesso em: 20 abr. 2020.

WENGER, E. **Communities of practice and social learning systems: the career of a concept**. Disponível em: <https://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2012/01/09-10-27-CoPs-and-systems-v2.01.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2021

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of Jobs Report 2018**. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/the-future-of-jobs-report-2018-forum-economico-mundial/> Acesso em: 20 abr. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of Jobs Report 2020**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> Acesso em: 09 jan. 2021.

APÊNDICE A

Descrição das competências inclusas no estudo da OCDE sobre Competências socioemocionais

Domínio "Big Five"	Competência	Descrição	Exemplos de comportamento
Desempenho em tarefas	Orientação para realização/ conquista	Estabelecer objetivos altos e trabalhar duro para alcançá-los.	Ter apreço por alcançar o nível máximo de proficiência em alguma atividade. Oposto: ser desinteressado no desenvolvimento da carreira.
	Responsabilidade	Ser capaz de honrar compromissos, ser pontual e confiável.	Chegar aos compromissos no horário, ter as atividades prontas no tempo certo. Oposto: descumprir compromissos ou promessas.
	Autocontrole	Ser capaz de evitar distrações, ter foco a atenção às atividades que está desenvolvendo, de maneira a atingir os objetivos pessoais.	Não apressar as coisas, ser cauteloso e avesso a riscos. Oposto: deixar-se levar pelo impulso de comprar ou de beber.
	Persistência	Persistir nas tarefas e atividades até realizá-las.	Terminar as atividades uma vez iniciadas. Oposto: desistir facilmente diante de obstáculos ou distrações.
Regulação emocional (estabilidade emocional)	Resistência ao estresse	Ter eficiência em moderar a ansiedade e ser capaz de resolver problemas calmamente (é relaxado, lida bem com estresse).	Ser descontraído a maior parte do tempo, tem bom desempenho em situações de muita pressão. Oposto: preocupar-se com tudo e ter dificuldade para dormir.
	Otimismo	Ter expectativas positivas e otimistas para si mesmo e para a vida em geral.	Estar, geralmente, de bom humor. Oposto: Estar frequentemente triste, ter tendência de se sentir inseguro.
	Controle emocional	Ter estratégias efetivas para controlar o temperamento, a raiva e a irritação diante de frustrações.	Controlar emoções em situação de conflito. Oposto: entristecer-se facilmente, ficar mal-humorado.
Colaboração (amabilidade)	Empatia	Ter bondade, empatia e prezar pelo bem-estar do outro, levando-o a valorizar e investir no aprofundamento das relações.	Consolar os amigos que fiquem tristes, simpatizar-se com os desafortunados. Oposto: Tender a desconsiderar o sentimento dos outros.
	Confiança	Assumir que todos geralmente têm boas intenções e perdoar aqueles que cometem erros.	Emprestar coisas às pessoas, evitar ser duro ou julgar os outros. Oposto: desconfiar das intenções das pessoas.
	Cooperação	Viver em harmonia com os outros e valorizar as conexões com outros povos.	Relacionar-se bem com as pessoas, respeitar as decisões do grupo. Oposto: Ter língua afiada, não ser propenso a compromissos.
Abertura ao novo (mente aberta)	Curiosidade	Ser interessado em novas ideias, ter vontade de aprender, compreender, fazer explorações intelectuais e ter mentalidade inquisitiva.	Gostar de ler livros, de viajar a novos destinos. Oposto: desconfiar de mudanças, não ter interesse em explorar novos produtos.
	Tolerância	Ser aberto a diferentes pontos de vista, valorizar a diversidade, apreciar a cultura e o povo estrangeiro.	Ter amizades de diferentes origens. Oposto: desgostar de estrangeiros.
	Criatividade	Criar novas maneiras de pensar sobre as coisas, explorar, aprender com o erro, ter <i>insights</i> e visão.	Ter ideias originais, ser bom nas artes. Oposto: sonhar acordado raramente, vestir-se de maneira convencional.
Engajamento com os outros (extroversão)	Sociabilidade	Ser capaz de se aproximar dos outros, tanto de amigos como de estranhos, iniciar e manter conexões sociais.	Ter habilidade no trabalho em equipe e em falar em público. Oposto: evitar grupos grandes, preferir comunicação individual.
	Assertividade	Ser capaz de expressar suas opiniões, necessidades e sentimentos, exercer influência social.	Liderar a classe ou a equipe. Oposto: esperar que outros assumam a liderança, ficar calado ao discordar de alguém.
	Energia	Levar a vida diária com energia, excitação e espontaneidade.	Estar sempre se ocupando, trabalhar por várias horas. Oposto: cansar-se facilmente.
Habilidades compostas	Auto-eficácia	Crer em sua força pessoal e em sua habilidade de realizar tarefas e atingir objetivos.	Manter a calma ao se deparar com situações inesperadas. Oposto: evitar situações desafiadoras.
	Pensamento crítico/ independência	Ser capaz de avaliar as informações e interpretá-las de maneira independente e analisá-las sem restrições.	Ter habilidade em resolver problemas, de forma simples em situações desconhecidas. Oposto: depender do direcionamento de outros.
	Autorreflexão / meta-cognição	Tomar consciência do processo interno e das experiências subjetivas, como pensamentos, sentimentos e da habilidade de refletir e articular tais experiências.	Ter habilidade em estratégias de testes, capacidade de gerenciar as próprias competências efetivamente. Oposto: super ou subestimar o tempo necessário para realizar um teste ou um projeto.

Adaptado de OCDE (2005)

APÊNDICE B

As competências socioemocionais do CASEL 5

O CASEL 5 aborda cinco áreas de competência socioemocional, ou *soft skills*, que estão inter-relacionadas. O quadro abaixo as exemplifica e apresenta sugestões de como cada uma delas pode ser demonstrada e, conseqüentemente, observada. Tais sugestões podem ser aplicadas em vários estágios de desenvolvimento, desde a infância até a idade adulta e em diversos contextos culturais.

COMPETÊNCIA	COMO SE APLICA
Autoconsciência Refere-se à capacidade de entender os próprios pensamentos, emoções e valores e como eles influenciam o seu comportamento em diferentes contextos. Isso inclui capacidades para reconhecer seus pontos fortes e limitações com um senso de confiança e propósito bem fundamentado.	<ul style="list-style-type: none"> Integrando identidades pessoais e sociais; Identificando ativos pessoais, culturais e linguísticos; Identificando as próprias emoções; Demonstrando honestidade e integridade; Ligando sentimentos, valores e pensamentos; Examinando preconceitos e tendências; Experimentando autoneficiência; Tendo uma mentalidade construtiva; Desenvolvendo interesses e um senso de propósito.
Autorregulação Diz respeito às habilidades para gerenciar as emoções, pensamentos e comportamentos de forma eficaz em diferentes situações e para atingir objetivos e aspirações. Isso inclui a capacidade de adiar a gratificação, administrar o estresse e sentir motivação e agir para realizar objetivos pessoais e coletivos.	<ul style="list-style-type: none"> Gerenciando suas emoções; Identificando o estresse e usando estratégias para gerenciá-lo; Demonstrando autodisciplina e automotivação; Definindo metas pessoais e coletivas; Usando habilidades de planejamento e organização; Demonstrando coragem para tomar iniciativas; Agindo individual e coletivamente.
Tomada de decisão responsável São as habilidades para fazer escolhas atenciosas e construtivas sobre o comportamento pessoal e as interações sociais em diversas situações. Isso inclui a capacidade de considerar padrões éticos e questões de segurança, e de avaliar os benefícios e conseqüências de ações para o bem-estar pessoal, social e coletivo.	<ul style="list-style-type: none"> Demonstrando curiosidade e mente aberta; Aprendendo como fazer um julgamento fundamentado após analisar informações, dados e fatos; Identificando soluções para problemas pessoais e sociais; Antecipando e avaliando as conseqüências de suas ações; Reconhecendo como as habilidades de pensamento crítico são úteis dentro e fora da escola; Refletindo sobre seu papel para promover o bem-estar pessoal, familiar e comunitário; Avaliando os impactos pessoais, interpessoais, comunitários e institucionais.
Habilidades de relacionamento Dizem respeito à capacidade de estabelecer e manter relacionamentos saudáveis e de apoio, e de circular com eficácia em ambientes com diversos indivíduos e grupos. Isso inclui a capacidade de se comunicar com clareza, ouvir ativamente, cooperar, trabalhar colaborativamente para resolver problemas e negociar conflitos de forma construtiva, interagir em ambientes com diferentes demandas e oportunidades sociais e culturais, fornecer liderança e buscar ou oferecer ajuda quando necessário.	<ul style="list-style-type: none"> Empregando uma comunicação eficaz; Desenvolvendo relacionamentos positivos; Demonstrando competência cultural; Praticando trabalho em equipe e resolução colaborativa de problemas; Resolvendo conflitos de forma construtiva; Resistindo à pressão social negativa; Demonstrando liderança em grupos; Buscando ou oferecendo suporte e ajuda quando necessário; Defendendo os direitos dos outros.
Consciência social Envolve as habilidades para compreender perspectivas e ter empatia pelos outros, incluindo aqueles de origens, culturas e contextos diversos. Isso inclui a capacidade de sentir compaixão pelos outros, compreender normas históricas e sociais mais amplas de comportamento em diferentes ambientes e reconhecer recursos e apoios da família, da escola e da comunidade.	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecendo as perspectivas dos outros; Reconhecendo os pontos fortes dos outros; Demonstrando empatia e compaixão; Demonstrando preocupação com os sentimentos dos outros; Compreendendo e expressando gratidão; Identificando diversas normas sociais, incluindo as injustas; Reconhecendo demandas situacionais e oportunidades; Compreendendo as influências das organizações e sistemas no comportamento humano.

Adaptado de CASEL (2020)

APÊNDICE C

Questionário de pesquisa: O desenvolvimento de competências socioemocionais na Educação Profissional

Antes de responder à pesquisa, queira, por gentileza, ler o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE e demais esclarecimentos:

Como Mestranda em Educação Profissional, Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, orientada pelo Professor Dr. Rodrigo Avella Ramirez, realizarei uma pesquisa intitulada "O Desenvolvimento de Competências Socioemocionais na Educação Profissional" e gostaria muito de contar com a sua colaboração.

Esclarecemos que sua escolha se deu por sua experiência profissional como docente na Educação Profissional.

O objetivo geral da pesquisa será investigar se, e como os professores da Educação Profissional promovem o desenvolvimento das competências socioemocionais por meio de suas práticas pedagógicas.

Sua participação por meio deste questionário é livre e espontânea e não serão requisitados ou repassados quaisquer dados de identificação pessoal dos participantes. O tempo de resposta pode variar entre 05 e 10 minutos.

Participar desta pesquisa é uma opção e, no caso de não aceitar ou desistir, fica assegurado que não haverá prejuízo de qualquer natureza, nem qualquer tipo de retenção dos seus dados.

Certos de podermos contar com sua contribuição, agradecemos e colocamo-nos à disposição para esclarecimentos através do e-mail elda.nemer@cps.sp.gov.br ou telefone (11) 99395-7964, sob os cuidados da Mestranda Elda Gonçalves Nemer, pesquisadora responsável pela coleta e organização dos dados, sob orientação do professor Dr. Rodrigo Avella Ramirez.

1. Declaro que entendi os objetivos de minha participação na pesquisa e concordo em participar. *
 - SIM
 - NÃO

2. Qual é o seu nome?

3. Há quanto tempo você leciona?*

 - Menos de 5 anos
 - De 05 a 10 anos
 - Mais de 10 anos

4. Qual a faixa etária dos estudantes da sua turma? *

 - entre 14 e 16 anos
 - entre 17 e 18 anos
 - entre 19 e 21 anos
 - acima de 21 anos

5. Os estudantes da sua turma estão empregados? *

 - Sim
 - Não
 - Não sei

6. Qual o percentual aproximado de estudantes empregados? *

 - menos de 10%
 - de 11 a 20%
 - de 21 a 30%
 - de 31 a 40%
 - de 41 a 50%
 - acima de 50%

7. Em sua opinião, os estudantes compreendem e valorizam a importância deste curso no mercado de trabalho? *

 - A maioria compreende e valoriza.
 - A maioria compreende, mas não valoriza.
 - A maioria não compreende, portanto, não valoriza.

8. Caso as opções acima não reflitam sua opinião, preencha este campo descrevendo-a.

9. Indústria 4.0 e Quarta Revolução Industrial são termos familiares para você?

*

- Sim
- Não
- Conheço pouco sobre o assunto.

10. Você acredita que esta revolução que está acontecendo na Indústria 4.0 requer ou irá requerer novas competências dos profissionais? *

- Sim
- Não
- Não sei responder.

11. Você conhece a Metodologia SENAI de Educação Profissional (MSEP)? *

- Sim e recorro a ela para preparar as minhas aulas.
- Sim, mas não a utilizo para preparar as minhas aulas.
- Conheço-a pouco, mas não a utilizo para preparar as minhas aulas.
- Não a conheço.

12. De acordo com o SENAI, "a nova versão da MSEP se apresenta como uma resposta aos desafios inerentes a nova revolução industrial, que requerem o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais conectadas à difusão de novas tecnologias e à necessidade do aperfeiçoamento contínuo".

Na sua opinião, qual a importância das competências socioemocionais no mundo do trabalho frente ao novo cenário imposto pela Indústria 4.0? *

13. Na sua opinião, é preciso mobilizar as próprias competências socioemocionais para exercer a docência? *

- Sim
- Não
- Não sei responder.

* Questão obrigatória

APÊNDICE D

Roteiro de entrevista

1. A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) lista dez competências que devem ser promovidas nos estudantes por meio da Educação Formal. No entanto, para que o docente possa promovê-las, deverá mobilizá-las em si mesmo. Na sua opinião, o(a) docente deve mobilizar tais competências em sua prática docente. Por quê?
 - Conhecimento
 - Pensamento científico, crítico e criativo
 - Senso estético
 - Comunicação
 - Cultura digital
 - Autogestão
 - Argumentação
 - Autoconhecimento e autocuidado
 - Empatia e cooperação
 - Autonomia

2. Quais competências socioemocionais, não listadas pela BNCC, você considera importantes para a prática docente?

3. Consultorias como a Accenture (2017) e a Deloitte (2018) preveem a redução de 50% (cinquenta por cento) dos postos de trabalho nos próximos anos devido à automação e à digitalização de sistemas. E estimam que as competências socioemocionais, ou soft skills, serão o diferencial no mercado de trabalho. Estudos como estes devem ser considerados no processo de ensino e aprendizagem dos seus alunos? Por quê?

4. Você considera que os alunos desenvolvem as competências socioemocionais com mais facilidade nos termos iniciais ou nos termos finais do curso? Por quê?

5. Quais estratégias, técnicas, metodologias, atividades e/ou ações que, na sua opinião, apresentam maior potencial para promoção das competências socioemocionais nos estudantes?
6. Como você observa o desenvolvimento de competências socioemocionais no(s) estudante(s)? Qual(is)?
7. É possível avaliar o desenvolvimento de competências socioemocionais no(s) estudante(s)? Como?
8. Você poderia compartilhar uma experiência sua, ou de um colega, que resultou na promoção de competências socioemocionais no(s) estudante(s)?

APÊNDICE E

Resultado do questionário de pesquisa

O desenvolvimento de competências socioemocionais na educação profissional

Antes de responder à pesquisa, queira, por gentileza, ler o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE e demais esclarecimentos:

Como Mestranda em Educação Profissional, Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, orientada pelo Professor Dr. Rodrigo Avella Ramirez, realizarei uma pesquisa intitulada "O Desenvolvimento de Competências Socioemocionais na Educação Profissional" e gostaria muito de contar com a sua colaboração.

Esclarecemos que sua escolha se deu por sua experiência profissional como docente na Educação Profissional.

O objetivo geral da pesquisa será investigar se e como os professores da Educação Profissional promovem o desenvolvimento das competências socioemocionais por meio de suas práticas pedagógicas.

Sua participação por meio deste questionário é livre e espontânea e não serão requisitados ou repassados quaisquer dados de identificação pessoal dos participantes. O tempo de resposta pode variar entre 05 e 10 minutos.

Participar desta pesquisa é uma opção e, no caso de não aceitar ou desistir, fica assegurado que não haverá prejuízo de qualquer natureza, nem qualquer tipo de retenção dos seus dados.

Certos de poder contar com sua contribuição, agradecemos e colocamo-nos à disposição para esclarecimentos através do e-mail elda.nemer@cps.sp.gov.br ou telefone (11) 99395-7964, sob os cuidados da Mestranda Elda Gonçalves Nemer, pesquisadora responsável pela coleta e organização dos dados, sob orientação do professor Dr. Rodrigo Avella Ramirez.

1. Declaro que entendi os objetivos de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

● Sim	4
● Não	0



2. Qual é o seu nome?

4

Respostas

Nota dos autores: A fim de preservar o sigilo dos participantes desta pesquisa, seus nomes foram suprimidos.

3. Há quanto tempo você leciona?

● Há menos de 05 anos.	0
● De 05 a 10 anos.	1
● Há mais de 10 anos.	3



4. Qual a faixa etária de seus alunos?

● Entre 14 e 16 anos.	0
● Entre 17 e 18 anos.	3
● Entre 19 e 21 anos.	1
● Acima de 21 anos.	0



5. Os estudantes da sua turma estão empregados?

● Sim	0
● Não	3
● Não sei.	1



6. Qual o percentual aproximado de estudantes empregados?

● Menos de 10%.	0
● De 11 a 20%.	0
● De 21 a 30%.	0
● De 31 a 40%.	0
● De 41 a 50%.	0
● Acima de 50%.	0

7. Em sua opinião, os estudantes compreendem e valorizam a importância deste curso no mercado de trabalho?

● A maioria compreende e valoriza.	4
● A maioria compreende, mas não valoriza.	0
● A maioria não compreende, porém valoriza.	0
● As opções acima não refletem a minha opinião.	0



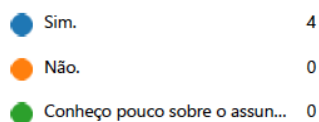
8. Caso as opções acima não reflitam a sua opinião, preencha o campo abaixo descrevendo-a.

0

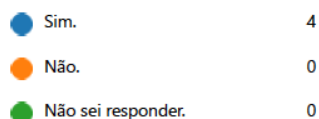
Respostas

Respostas Mais Recentes

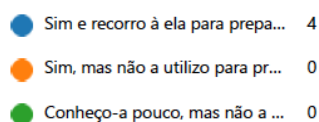
9. Indústria 4.0 e Quarta Revolução Industrial são termos familiares para você?



10. Você acredita que esta revolução que está acontecendo na Indústria 4.0 requer ou irá requerer novas competências dos profissionais?



11. Você conhece a Metodologia SENAI de Educação Profissional?



12. De acordo com o SENAI, "a nova versão da MSEP se apresenta como uma resposta aos desafios inerentes à nova revolução industrial, que requerem o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais conectadas à difusão de novas tecnologias e à necessidade do aperfeiçoamento contínuo.". Na sua opinião, qual a importância das competências socioemocionais no mundo do trabalho frente ao novo cenário imposto pela Indústria 4.0?

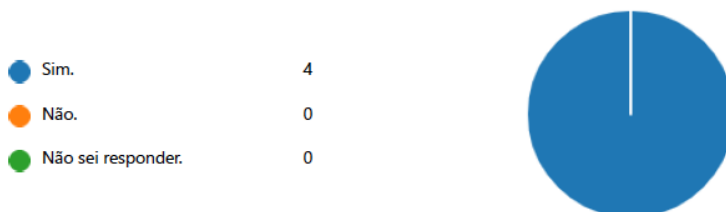
Não só pela indústria 4.0 mas pelo cenário geral atual, o diferencial estará associado as capacidades técnicas (no meu julgamento, muito importantes na indústria 4.0) e como manifestar/apresentar estas capacidades técnicas. Eis o papel principal das competências socioemocionais na qual o futuro (e o já presente) profissional vais se posicionar ás questões práticas e ao trabalho, hora em equipe, hora de forma individual. É necessário o aperfeiçoamento continuo mas também a devida paciência para verificação de resultados

No cenário atual com a introdução da Indústria 4.0 e os efeitos da globalização, acredito que o desenvolvimento das competências socioemocionais representam um fator importante na formação do jovem. Para o técnico em mecatrônica, espera se que o aluno desenvolva além das capacidades técnicas, também organizativas e sociais. Finalmente como a autora descreve em seu artigo, que está alinhado com a MSEP, o nível de empregabilidade está relacionado ao candidato que consiga adaptar ao mundo incerto, volátil, complexo e ambíguo.

Somente assim conseguirão controlar suas emoções e manter uma relação saudável com o mundo do trabalho.

Com o novo cenário proposto pela Indústria 4.0, é de extrema importância as competências socioemocionais, tendo em vista a necessidade de mercado e tarefas a serem executadas no decorrer do dia.

13. Na sua opinião, é preciso mobilizar as próprias competências socioemocionais para exercer a docência?



APÊNDICE F

Transcrição das entrevistas

Entrevista com o docente da Educação Profissional Sr. Florestan (pseudônimo)

Pesquisadora: Docente Florestan, eu te agradeço muitíssimo pela sua colaboração nesta pesquisa sobre as competências socioemocionais. Como você sabe, elas já estão na Metodologia SENAI de Educação Profissional (MSEP) e, também, estão na BNCC.

A BNCC lista dez competências que devem ser promovidas nos estudantes por meio da educação formal. Porém, eu penso que para promover essas competências no estudante, o professor também tem que mobilizá-las em si mesmo.

Então, eu queria saber de você, dessas dez competências que eu vou ler, quais que você acha que o professor deve promover. Por exemplo, você acha que **conhecimento** é uma competência que ele deve mobilizar para suas aulas?

Docente Florestan: Que os alunos devem mobilizar?

Pesquisadora: Não. Que o professor. Para o professor desenvolver no aluno, ele precisa mobilizar em si mesmo. Então, por exemplo, você acha que **conhecimento...**

Docente Florestan: É o principal.

Pesquisadora: Cultura digital. Você acha que, hoje em dia, faz sentido?

Docente Florestan: É. Principalmente nas matérias que dou aula, totalmente. 100% por cento.

Pesquisadora: Senso estético. O que você acha?

Docente Florestan: Sempre. Mesmo, por exemplo, eu uso softwares que são de desenho de circuitos. O objetivo principal é desenhar o circuito, registrar e simular. A simulação não depende, por exemplo, da estética do desenho, mas um desenho feito de forma limpa permite você entender melhor o circuito. Ele permite, por exemplo, achar um defeito, entender melhor. Eu ensino programação também. E na programação tem uma estética da escrita. Então, a escrita não precisa ser daquela forma; mas assim, ela fica toda escalonada. Alguns comandos mais à direita que outros. Para indicar que um está dentro do outro. Essa forma chama Escrita Indentada. É estética também, entende? Eu não faço questão porque fica melhor para mim. Também, não é só porque é bonito e eu gosto. Não. É porque realmente faz diferença.

Pesquisadora: Argumentação é outra competência. Você acha que é importante?

Docente Florestan: Você diz, um professor argumentar?

Pesquisadora: Isso. Essa capacidade de argumentação com o outro. Com o aluno, com seus pares.

Docente Florestan: Olha, sim. Porque quando você só passa um conhecimento, tem aluno que aceita sem problema; tem aluno que discorda. Aí, você tem que argumentar para poder fixar. Então, eu acho que tudo o que eu falo, praticamente, tem argumentação. Para ajudar ele a lembrar; ajudar [a entender] o porquê daquilo. Por que é daquela forma. Às vezes, a gente procura até contar algum caso pessoal. Isso daí ajuda eles a fixarem. Procuro até contar alguma coisa engraçada que os ajuda a fixar aquele conhecimento específico.

Pesquisadora: Sei. E isso me leva a outra competência, que é Empatia e cooperação.

Docente Florestan: Ah! Eu gosto muito. Eu prezo bastante. Então, estou sempre brincando com os alunos; sempre trazendo eles mais pra próximo. Então, eu fiz vários cursos já de Pedagogia; não lembro todos os termos. Não é

a minha [área]. Digamos assim, pratico o que eu aprendi, mas não é o principal. Eu uso como ferramenta. Eu lembro que tem um que ensinou a gente a usar a Zona Proximal. Praticar Zona Proximal. Então, eu lembro disso e costumo sempre brincar com o aluno pra ele perceber o quanto ele tem dificuldade, ou quando ele tem algum problema ou não. Eu percebo, por exemplo, que os alunos com quem eu brinco, que dão risada, que interagem; normalmente, eles tendem a entender as coisas melhor; eles tendem a não ter vergonha de perguntar quando têm dúvida. E isso facilita bastante.

Pesquisadora: Sim; com certeza!

Docente Florestan: Também, o aluno acaba não dispersando. Muitas vezes, ele começa a viajar e aí, você, quando faz essa brincadeira, você o traz pra perto.

Pesquisadora: É verdade. Pensamento crítico, científico e criativo.

Docente Florestan: Pensamento crítico. Bom, normalmente, o pensamento crítico eu uso para poder mostrar a diferença, por exemplo, de uma maneira de fazer alguma coisa. De um tipo de circuito, de um tipo de situação que é certa e outra situação que não é. Muitas vezes, eles não percebem a diferença entre o certo e o errado porque não é de vivência deles. Então, eu mostro duas situações, por exemplo, e deixo eles analisarem para entender. Ou qual seria o mais certo? Vamos dizer. Então, eu estou criando um pensamento crítico neles. Pelo menos, da minha matéria, da minha área, eu estou criando um pensamento crítico. Às vezes, até mostro alguma coisa. “Olha pessoal, daria para fazer desse jeito”. Vocês acham melhor assim? Ou desse jeito aqui que fica mais organizado, mais limpo? Então, eu já estou dando uma dica do senso crítico e já introduzindo a resposta. Caso eles não entendam a aplicação, eu já dou uma indicação. Você falou pensamento crítico, criativo e científico. Então, as disciplinas que eu dou aula, normalmente, elas envolvem programação. Então, uma parte do conteúdo, uma parte do conhecimento, eu passo de forma conduzida para todo mundo entender aquilo que precisa. O mínimo, básico. Mas, aí sempre depois eu sugiro para eles cada um inventar o seu programa, inventar o seu problema. Ou até quando é pra fazer todo mundo a mesma atividade, cada um pode, ainda,

inventar um nome diferente, uma variável diferente na hora da programação; pode fazer alguma brincadeira. Normalmente, o exemplo que eu dou já é um pouco engraçado que é para o pessoal perceber o que dá pra fazer, o que não dá. Em algumas coisas. Não é tudo que dá pra fazer, mas o que dá, eles acabam criando bastante e usando a criatividade.

E o **pensamento científico**, bem, aí não são todos os alunos que se interessam. Alguns têm interesse só de aprender aquilo que tem que aprender para passar. Mas, tem outros que gostam muito, começam a gostar muito daquele assunto, daquela disciplina e acabam se aprofundando. Aí, a gente dá um norte. Fala: “Olha, então, você vai estudar tal livro. Você pode pensar em fazer isso”. A parte de eletrônica que não seja programação, a gente aprende muito fazendo montagens; fazer o protótipo; fazer as coisas. Não é nada comercial, mas dá satisfação quando você faz e isso funciona. Então, por que você não faz tal projeto? Faz assim. Até mostro. Na internet, no YouTube tem muitos exemplos hoje. Olha aqui, você vai aprender como é que funciona, como é feito.

Pesquisadora: Comunicação.

Docente Florestan: Comunicação. Se eu uso isso nas minhas aulas? Muito! A primeira coisa que eu conto para eles é que eu fiz técnico também. Fiz curso técnico, e até antes do curso técnico, eu não falava; não gostava de falar em público de jeito nenhum. Eu contava que na época dos trabalhos, quando tinha que fazer um trabalho em grupo, uma apresentação, eu era aquele aluno que falava assim: “Eu faço o trabalho, mas não apresento. Vocês apresentam. Eu faço tudo, mas vocês apresentam”. Então, normalmente, eu fazia isso daí. E depois entrei no técnico, a mesma coisa; continuei assim. Até fiz teatro para ver se ajudava um pouco, não ajudou muito não. E trabalhei em indústria vários anos, mais de dez anos, e aí um dia estava desempregado, eu mandei um currículo para uma caixa postal. Não sabia que era SENAI. Se soubesse, não teria mandado. É porque, eu dar aula? Eu conto essa história pros alunos. A primeira coisa, quando me apresento, já conto essa história. Então, eu mandei, aí me ligou o coordenador da escola do Ipiranga e falou assim: “Olha, você conhece tal, tal e tal assunto?” – “Sim, conheço!” – “Você já trabalhou com tal, tal e tal situação?” – “Já trabalhei”. E era assim; era tudo o que eu já tinha feito.

Eu já tinha trabalhado em várias áreas, em várias indústrias diferentes e tinha toda aquela experiência mesmo. Aí ele falou: “Você pode provar?” – “Posso! Está na minha carteira de trabalho; tem registrado as empresas que eu trabalhei, o que eu fazia”. Ele falou: “Então, aqui é do SENAI. Você já pensou em dar aula?” Aí, ele fez essa pergunta pra mim.

Pesquisadora: E agora?

Docente Florestan: É. Eu falo que os alunos que passa aquele filminho na cabeça, não é? Você tem que decidir, assim, rápido. Aí, eu lembrei que eu não falava em público, eu fazia o trabalho para não ter que apresentar; e eu estava sempre fugindo disso; aí, eu lembrei também que eu estava desempregado já fazia uns quatro meses. Era uma recessão grande na época; o meu dinheiro estava acabando. Eu tinha amigos engenheiros que estavam desempregados há 1, 2 anos. Meu filho tinha acabado de nascer, eu estava sem convênio médico. Estava acabando já, tinha uns meses [de carência] da empresa que saí. Aí, eu respondi pra ele: “O meu sonho era dar aula!”

Pesquisadora: Que ótimo, professor!

Docente Florestan: É verdade! Não é piada, não. Aí eu fui lá fazer a entrevista. Fui bem na entrevista, tudo. Pra conversar, eu não tinha problema. O meu problema era falar em público, assim na frente. Aí, ele marcou uma aula-teste. Ele falou: “Da entrevista, da sua experiência, está ótimo pra gente. Agora, precisava fazer uma aula-teste.” Aí, eu falei: “Tudo bem.” - Ele marcou a aula-teste. Eu trabalhei uns 2 dias. Preparar o assunto que eu quisesse, então ficou confortável. Escolhi um que eu gostava e fui apresentar. Cheguei lá na aula-teste. Como era recesso ainda da escola, só tinha professor na escola. Eu dei a aula-teste para dez professores. Uns 20 minutos mais demorados da minha vida, mas eu fui aprovado. Foi aprovado! Tem 19 anos que estou no SENAI. Mas, aí, eu falei assim: “Não. Eu entrei. Isso aqui é só pra quebrar um galho, depois eu vou arrumar outro emprego. Isso aqui não dá pra mim. Isso aqui não, imagina, eu nem falo em público!” Aí as coisas foram dando certo. Você vai aprendendo. Sei lá, na primeira semana que eu me vi na frente dos alunos, sozinho, pra dar

aula, é diferente. Porque quando você vai fazer uma aula para quem já conhece é uma coisa, quando você vai dar aula para alunos que não conhecem nada daquilo que você está explicando, aí você fica mais à vontade. Aí gostei da brincadeira. Depois de uns anos, fiz a Pedagogia, aquela complementação pedagógica, pelo SENAI. Depois, eu comecei a fazer devagarzinho mestrado. Acabei o mestrado em Eletrônica lá na Unicamp. Até comecei a fazer o doutorado, mas, não deu muito certo. Não conseguia tempo para fazer; dei uma parada. E aí, não saí mais.

Pesquisadora: Que ótimo, professor. Acho que o SENAI foi muito feliz em contratá-lo. Tem mais duas competências...

Docente Florestan: Tá. Eu fico contando histórias. Tem mais perguntas e eu fico aqui contando história...

Pesquisadora: Eu acho ótimo porque tudo o que você conta será muito importante para essa pesquisa porque está na sua fala. As competências, o que você fala... Não adianta uma pessoa dizer que conhece algo e não demonstrar. E você está demonstrando tudo isso que a gente está falando. Você está trazendo exemplos. Está sendo didático; está sendo um professor, na verdade. – Bom, autoconhecimento.

Docente Florestan: É extremamente importante. Principalmente na área que eu estou, de Eletrônica, praticamente mais da metade do que eu ensino, eu aprendi sozinho. Porque quando eu fiz faculdade, por exemplo, eu ensino programação de microcontroladores, que é um componente recente, moderno, de 20 anos para cá, de 30 anos para cá. Mas, eu já concluí a faculdade. E quando eu fiz faculdade, eu não aprendi esse componente. Então, isso eu aprendi sozinho. Eu aprendi antes de entrar aqui. Mas, é tão vasto o assunto, que se eu não aprendo todo dia alguma coisa diferente para poder melhorar, para poder ensinar, não dá; não tem como acompanhar. E ainda tem muita coisa que eu quero aprender, que está na minha lista. Mas, a gente tem que ir devagar. Por exemplo, agora eu me matriculei, aqui na escola. Vou fazer a pós-graduação que tem aqui de Indústria 4.0 e vou aprender algumas coisas novas. Diferentes.

Pesquisadora: Que bacana! Essa pós que você já tem aí na escola ou a outra que estamos desenvolvendo?

Docente Florestan: Não. A que já temos aqui na escola. Vou aproveitar que tem aquela isenção. Vou aprender algumas matérias novas. Algumas já conheço, mas quero aprender as outras. E ganhar mais um diploma, mais um certificado.

Pesquisadora: Conhecimento nunca é demais. É a única coisa que não tiram da gente.

Docente Florestan: É. Não pesa e não ocupa espaço.

Pesquisadora: Exatamente. Autonomia, professor.

Docente Florestan: Autonomia para aprender sozinho, por exemplo?

Pesquisadora: Também.

Docente Florestan: Isso aí sempre tem que ter. O SENAI é feito sempre de épocas diferentes. Teve época que a gente tinha bastante tempo livre, para poder trabalhar, dava aula, mas não era 100% ocupado, o tempo. Então, nessas épocas a gente avançava mais. Você brinca, faz outros projetos. Eu faço outras coisas além da sala de aula. Estou sempre, por exemplo, bolando o projeto para os alunos montarem. Aqui na escola, tem projeto em curso técnico de 4 semestres. Eu já dei aula em todos os semestres. No primeiro semestre, inventei um circuito pra eles fazerem. É uma coisinha simples para envolver alguns componentes que eles aprendiam na época; já ir entrosando. É um abajur. Isso daí ninguém pediu para eu fazer; fiz porque queria. No meu tempo, consegui fazer. E aí é legal porque todo mundo vê funcionando, todo mundo leva para casa. Os alunos fazem uma propaganda; mostram para os outros. Têm algo concreto para mostrar. No segundo semestre, eles fazem um carrinho. A gente conseguiu aqui liberar a verba para os alunos, então, conseguimos baratear.

Teve o primeiro modelo que não foi muito legal, mas o segundo conseguimos fazer ainda mais baratinho; mais simples. Todo mundo leva um carrinho. O aluno coloca uma fita isolante no chão e faz o percurso que ele quiser, põe o carrinho em cima da fita e o carrinho persegue a faixa. Fica perseguindo a faixa.

Pesquisadora: Nossa! Um carro autônomo.

Docente Florestan: Um carrinho autônomo mesmo, seguidor de faixa. Que nem tem nas indústrias, mas ele é pequenininho assim [mostra o tamanho com as mãos], de brinquedo. Mas, tem eletrônica. Ele [o aluno] monta a placa para funcionar. Monta a placa, solda os motores. Ele monta tudo e no final leva pra casa.

No terceiro semestre, tem um kit de microcontroladores, que é nessa matéria que eu mais dou aula. Essa não consegui ainda todo mundo levar para casa porque ela é um pouco cara, mas a gente faz pelo menos um para cada grupo de alunos de projeto, eles montam e aí podem usar essa placa depois no projeto deles, que eles vão fazer e concluir no quarto semestre. Então, eu também tenho tudo isso daí. Nunca ninguém pediu para fazer. Eu estou sempre pensando diferente. Eu falo que eu só me ferro. Eu fico inventando as coisas e eu mesmo fico cheio de serviço pra fazer. Para os alunos é legal. Também faz com que eles tenham mais interesse na aula. Traz os alunos para perto. Alguns anos atrás, antes de eu entrar nessa escola aqui, não era montado nada. O aluno saía sem saber soldar. Porque não tinha no plano de ensino nenhum gancho desse, um tópico desse, pra fazer uma montagem ou alguma coisa assim. Era muito conceitual. Mas, aí, a gente pega e faz ao contrário. A gente junta alguns componentes que o aluno aprende naquele semestre e ensina eles a soldar aquilo e ver funcionando já na prática. Quero dizer, não fugiu do assunto, mas envolveu a prática, que é permanente, onde ele pode aplicar. Ele vai aplicar em qualquer semestre e depois também na vida profissional.

Pesquisadora: Perfeito, professor. Tem alguma outra competência que não tenha sido listada pela BNCC que você acha importante? Que a gente não falou?

Docente Florestan: Ah! Eu acho que tem a inteligência emocional. Por exemplo,

quando dá tempo, eu sempre procuro falar, por exemplo, para eles de como se portar na empresa, como se portar com o chefe. Às vezes, até com alguma brincadeira, mas sempre tem aquela verdade. Então, por exemplo, uma delas é: Qual é o relógio mais certo que tem dentro da empresa? Uns falam, o Google, o computador. Eu falo: “Não! É o do chefe. Se ele falou que você chegou 5 minutos atrasado, você ajusta o seu relógio pelo dele, para você chegar na hora pelo relógio dele”. Ou uma coisa assim, é brincadeira, mas é verdade. Funciona. Na prática, funciona para pensar. A gente é assim também.

Pesquisadora: Sim! Professor, consultorias como a Accentury e a Delloitte preveem uma redução de 50% dos postos de trabalho nos próximos anos devido à automação e a digitalização dos sistemas. Estimam que as competências socioemocionais ou *soft skills* serão um diferencial no mercado de trabalho. Estudos como esses devem ser considerados no processo de ensino e aprendizagem dos seus alunos?

Docente Florestan: Ah! Eu acho que sim porque não basta o aluno ter o conhecimento técnico, se não tem inteligência emocional; não sabe lidar com as situações. Aliás, o contrário, é até mais desejado do que o conhecimento técnico. Muitas vezes, a parte técnica o aluno vai aprender ou reaprender no local que ele vai trabalhar. Agora, aprender como se portar, como ser educado, como lidar com uma frustração, com ansiedade no emprego, isso aí não tem como ensinar. Ninguém vai ensinar. E o pior é isso, quanto mais velho ele fica, mais ele acha que ele está certo, mas não tá. Porque não aprendeu isso. Por exemplo, tivemos aqui o caso, que eu lembrei agora, tivemos alunos excelentes que participaram até de Olimpíadas. Que vão para a empresa, muitas vezes, a gente tem o contato de algumas empresas, porque as pessoas continuam assim, tem empresas da região que sempre contratam da escola. Sempre tem algum aluno aqui estudando, mas que conhece outros que estão trabalhando na empresa, então, sempre o pessoal está trazendo informação. Fulano foi promovido, Ciclano vai pra Alemanha. Então, a gente está vendo. Mas, assim como também, Ciclano foi mandado embora. Aluno excelente aqui tecnicamente, mas na empresa não conseguia conviver bem com os outros, não sabia, por exemplo, diferenciar o tempo de trabalho do tempo de lazer. Então, ficava brincando quando deveria

trabalhar. Então, não adianta nada ele ter a parte técnica boa, se não atendeu o que a empresa precisa exatamente. Já vi bastante esse tipo de coisa. Não uma vez, várias vezes. E por exemplo, o pessoal até brinca assim: “Sabe aquele aluno que só atrapalhava na sala de aula, e tal? Então, entrou na vaga daquela empresa boa!

Temos empresas boas aqui [na região]. Sabe aquela empresa tal? Contratou Fulano! Aí, todo mundo fica perplexo. Ele não é tão bom na sala, era ruim. Mas, era criativo, comunicativo; chegou lá, conversou. Foi melhor na entrevista do que aquele aluno bom, aquele aluno que era tecnicamente bom, mas mais tímido. Por isso, eu conto a minha história para o pessoal não ser tão tímido, e para isso não prejudicar eles.

Pesquisadora: Exato, professor! Você acha que os alunos desenvolvem melhor as competências socioemocionais nos primeiros termos ou nos últimos termos?

Docente Florestan: Ah! Eu acho que em todos, viu? Eles chegam aqui sem [competências socioemocionais]. A maioria chega aqui sem isso. Aí, conforme a gente vai dando aula, vai melhorando isso. Eles vão melhorando a convivência com a gente. Você pega aluno de primeiro termo, eles são assim mais difíceis de lidar. Leva um tempo até você conseguir fazer eles entrarem no esquema, se encontrar no SENAI e perceber que aqui também não é assim tão rígido a ponto de ser tão sério. Mas, começa devagar. Eu acho que vai depender de cada professor. Isso aí não é uma coisa assim... Não é a escola, são os professores. Tem professores que têm mais isso, tem professores que têm menos. Uns que usam mais, outros que usam menos. Tem os mais quietos, que só falam a matéria e não interagem muito, que não brincam muito; não ensinam esse tipo de coisa. E tem os que têm mais experiência, já trabalharam com mais turmas; já passaram por mais situações e acabam acumulando experiência; acabam acumulando um traquejo para poder fazer isso.

Pesquisadora: Quais são as estratégias, técnicas, metodologias, atividades ou ações que, na sua opinião, apresentam maior potencial para promover as competências socioemocionais nos estudantes?

Docente Florestan: Agora você me pegou. Eu procuro assim, no meio da aula, é mesclar junto com a parte técnica, alguma coisa, algum assunto conforme vou lembrando, conforme eu vou fazendo. A última empresa que eu trabalhei, na penúltima empresa em que eu trabalhei, a gente fez um treinamento que eu não vou lembrar o nome agora, mas era assim uma série de dinâmicas. O treinamento era com dinâmicas. Cada uma que a gente fazia, levava a gente a perceber uma situação diferente que tem dentro da empresa, que acontece entre as pessoas. Não só na empresa, em casa também. Então, eram treinamentos que levavam a gente a olhar, muitas vezes, por outro ponto de vista. Fazer a gente entender algumas coisas que, normalmente, não se entende; que ninguém explica. Então, eu acho que dinâmicas, que lembrei agora, através de dinâmicas, acho que é uma boa estratégia. Por exemplo, tem uma que eu faço, que talvez você conheça. A do barbante.

Pesquisadora: É aquela que você pega [o rolo de barbante], joga pro outro e fala alguma coisa da sua vida?

Docente Florestan: Não, não. É um exemplo para mostrar para eles, que primeiro, eles não têm conhecimento, por exemplo, da própria capacidade deles; cada um saber o quanto é capaz. Então eu corto um barbante de mais ou menos 20 cm e dou para cada um deles e vou falar assim: “Pessoal, cada um pega um barbante e eu vou querer que vocês deem um nó no barbante; vários nós. Quantos nós vocês conseguem dar nesse barbante em 1 minuto?” – “Nossa, professor, em um minuto dá pra dar um monte de nós!” Aí, eu falo assim: “Tá, mas é com uma mão só”. Aí todo mundo fala assim: “Não! Nenhum! Um! Dois!”. A maioria fala nenhum, um ou dois. Aí eu marco o tempo; eles com uma mão só vão dando os nós no barbante. A maioria consegue mais de cinco. Eu falo assim: “Tá vendo que vocês mesmo não sabem a capacidade que vocês têm de fazer alguma coisa? Como é que você fala assim: Não, isso aqui eu não vou aprender porque é muito difícil?!” Entendeu? É uma dinâmica para mostrar que eles não têm limites, que eles não sabem nem o limite deles, certo?

Pesquisadora: É verdade! E como que você observa, à medida que você dá aula, como que você observa esse desenvolvimento das competências

socioemocionais nos seus alunos? E quais que você tem observado mais?

Docente Florestan: O que mais dá pra perceber é assim, é o aluno que é tímido, é muito tímido, que não fala nada. Acontece mais em meninas aqui na escola. Tem algumas, assim, 4, 6 meninas, 8 por sala. Então, tá aumentando o número, inclusive era bem menos antes. Algumas meninas são assim extremamente tímidas e aí você começa a conversar, começar a brincar e aí elas vão se soltando, né, assim começa a não ficar com medo. Começa a participar. Então, eu tenho várias aqui. Tem uma agora que tá tendo aula comigo, que vai voltar a ter aula presencial agora. Essa semana, mas é só para experiências, só as práticas. Aí eu brinco com ela assim: Bom eu vou..., a turma toda já sabe que é brincadeira; não combinei com ninguém, mas todo mundo já sabe. “Pessoal eu vou sortear uma pessoa aqui pra fazer uma pergunta”. Aí eu brinco assim de colocar a mão lá na lista de presença, fazendo de conta que vou sortear. “Ingrid!” Aí ela fala: “Não, de novo?! Não, professor, o senhor põe o dedo só no meu nome. Não é possível!” – “Mas, então vou fazer assim, eu vou jogar a régua e onde cair a régua, eu vou pedir pro amigo aqui da primeira bancada falar onde que caiu”. Aí eu perguntei; não caiu na Ingrid, mas eu perguntei: “Qual o nome? Para quem eu vou fazer uma pergunta?” – “Ingrid, professor!” Depois de um tempo, o que acontece? Agora ela interage, pergunta. Super inteligente, mas era muito tímida. Mas é isso aí, vai destravando um pouco. Se tivessem feito isso comigo, eu seria bem diferente. Talvez tivesse evoluído muito mais naquela época.

Pesquisadora: Sim, é verdade. Nós precisamos muito além das competências socioemocionais para evoluir. Você tem toda razão.

Docente Florestan: Esse tipo de coisa vai fazer mais pelo aluno do que a parte técnica. Mas não só!

Pesquisadora: Você tem que avaliar as competências técnicas, as capacidades técnicas com o padrão de desempenho. Como você avalia o desenvolvimento das competências socioemocionais? Você acha que é possível avaliar?

Docente Florestan: Ah, eu acho que é possível, mas eu não sei como. Talvez precisaria ter uma formação em psicologia para poder avaliar esse tipo de relacionamento. A gente avalia assim, né, de forma leiga. Ah, o Fulano, tal aluno, interage bem. Vai se dar bem na entrevista. Por exemplo, às vezes algumas pessoas, alguns empresários pedem pra gente indicar algum aluno com certa habilidade. E a gente pensa em tudo. Pensa na parte técnica, na parte emocional também. Mas, não é uma análise sem fundamento. Não é só pelo achismo, é o conhecimento de longa data. É assim, todo mundo é psicólogo. E técnico de futebol, e médico! Eu tô quase me formando em medicina, já sei bastante remédio, bastante doenças, já tenho bastante dores.

Pesquisadora: Sim! Professor, para terminar você poderia compartilhar uma experiência sua ou de um colega, agora há pouco falou que ia contar um caso, que resultou na promoção de competências socioemocionais? Você acabou de contar da Ingrid, mas você tem uma outra situação?

Docente Florestan: Tem uma que era uma parte técnica que eu insisti para um aluno na época entender que era importante. Ele entendeu e isso fez, assim, a diferença na vida dele naquela empresa. Nessa época eu dava aula no superior. Eu tinha um aluno que não entendia determinado assunto, portas lógicas, parte de eletrônica digital. Ele não entendia porque ele gostava mais da parte mecânica. Ele já tinha feito técnico na área de mecânica. Escola de Mecatrônica ensina de tudo. Então, ele estava tendo dificuldade; estava abandonando essa parte. “Ah! Professor, isso aí eu não entendo. Vou esperar o próximo assunto. Vou focar no próximo; vou aprender outra coisa. Isso aí não gostei, não consigo entender.” Aí eu insisti: “Não, isso aqui é legal. Isso aqui funciona assim. Você vai usar em tal e tal lugar; e é um conhecimento que vai te ajudar a ter um raciocínio melhor; a pensar com mais lógica; vai desenvolver o raciocínio lógico e outras coisas”. E aí ele falou: “Então, tá bom. Então, como que eu começo?” Já tinha acabado o assunto da matéria. Eu falei: “Você vai lá, pega um livro e vem aqui para eu te mostrar.” Aí, eu falei: “Você estuda isso, estuda isso... e tal.” Aí, conforme ele ia perguntando, ele vinha falar comigo na sala, ia tirando as dúvidas. E o que aconteceu? Ele estava fazendo estágio numa empresa. Dentro da empresa abriram para uma outra vaga já efetiva; ele entrou nessa vaga e

participou dessa vaga. No teste caiu aquilo que eu estava falando para ele aprender, certo? Foi bem no teste, também por causa disso, por outros motivos, mas também tem uma parte. Ele passou para a vaga, foi efetivado e a primeira missão dele era ir pra Alemanha fazer um curso lá de 2, 3 meses sobre aquela máquina que ajudaria a promover no Brasil. Que sucesso, né? Aí, ele passava na porta da minha sala; já não tinha mais aula comigo. “Professor, vou fazer entrevista amanhã! Professor, vou fazer um teste depois da manhã! Eu fui bem no teste, caiu tudo aquilo que você ensinou!” Depois, “Professor, passei no teste!” Aí, depois que ele foi contratado, veio falar: “Professor, quando acabar o semestre agora, eu vou pra Alemanha fazer um curso.” Desse tipo de coisa tem vários, vários e vários. Agora o que eu lembro pra falar é esse daí, mas teve outros também.

Entrevistadora: Que demais, professor. Eu adorei conversar com você. Ficaria aqui horas conversando, aprendendo contigo, mas eu não vou ficar tomando muito do seu tempo porque também sei que você tem outras coisas para fazer. E, realmente, eu não tenho palavras para te agradecer. A hora que o estudo ficar pronto, eu compartilho com vocês. E, formalmente, eu vou agradecer ao diretor da escola por meio do Clécios, gerente de Educação, que pediu autorização para que nós fizéssemos a pesquisa aí com vocês. E, realmente, o diretor foi bem assertivo em indicar você e os seus colegas porque está sendo muito, muito bom conversar com vocês.

Docente Florestan: Tá legal. Que bom!

Entrevistadora: Muito obrigada mesmo! E eu fico à disposição se precisar de alguma coisa, eu estou também à sua disposição.

Docente Florestan: Legal. Se você precisar de mais alguma informação ou quiser conversar novamente, sem problemas para mim.

Entrevistadora: Está ótimo. Muito obrigada, foi um prazer conhecê-lo professor.

Docente Florestan: O prazer foi meu.

Entrevista com o docente da Educação Profissional Sr. Darcy (pseudônimo)

Entrevistadora: Boa noite! Muito obrigada pela sua participação nesta pesquisa, pela sua generosidade, na verdade, em destinar um tempo para me ajudar nesta pesquisa. O trabalho é sobre competências socioemocionais. Hoje se fala bastante sobre competências socioemocionais; está na MSEP, a Metodologia SENAI de Educação Profissional, que preconiza o uso das competências socioemocionais, assim como a BNCC. A BNCC, a Base Nacional Comum Curricular lista dez competências socioemocionais que devem ser desenvolvidas por meio da Educação Formal. Eu vou te falar essas competências e eu gostaria de saber de você se você considera que elas são importantes para que o docente aplique em suas aulas. A primeira delas é o conhecimento; você acha que é importante? Você aplica, você considera interessante?

Docente Darcy: Eu considero relevante, sem dúvida! Mas não é só, não é o principal.

Entrevistadora: Certo. A outra é senso estético.

Docente Darcy: O que é senso estético? Esse eu nunca ouvi falar.

Entrevistadora: Considera-se que senso estético é quando, por exemplo, você vai desenvolver um trabalho, vamos supor de programação. Em programação você pode escrever tudo de uma forma corrida ou você pode escrever de uma forma estética, vamos supor indentada.

Docente Darcy: Ah, entendi. Então, dependendo da disciplina, sim. Eu acho importante sim.

Entrevistadora: Certo. Cultura digital.

Docente Darcy: Cultura digital é importantíssimo. Acho que está no mesmo nível do conhecimento.

Entrevistadora: Argumentação

Docente Darcy: Argumentação, na formação do aluno, você está falando?

Entrevistadora: É. Você aplicar nas suas aulas, com os seus alunos e com seus pares.

Docente Darcy: Então, hoje eu sou professor do curso técnico. Eu tento fazer isso com eles, mas, eu acho que devido à falta de maturidade, ou falta de conhecimento, essa argumentação é baixa. Quando eu era professor também da faculdade, aí sim, sem dúvida, o público era diferente, a gente ia mais a fundo nisso. Mas eu tento argumentar com eles inclusive situações socioeconômicas também. Não só na parte técnica, mas também na situação de emprego, o que eles vão encontrar pela frente, desse tipo de coisa. Argumentação com até questões políticas que, muitas vezes, não é recomendado falar, mas a gente entra nessa seara com eles também.

Entrevistadora: Isso me faz pensar na próxima competência, que é a empatia e a cooperação. Você acha que é interessante?

Docente Darcy: Muito! O professor e o aluno têm que desenvolver esse pilar, esse requisito.

Entrevistadora: Pensamento crítico, científico e criativo.

Docente Darcy: Dependendo da disciplina, sim, eu acho que a gente tem que desenvolver isso, mas não são em todas que a gente faz isso. Mas isso é muito difícil. Por que eu acho difícil? Porque tanto por parte do aluno como por parte do docente, nós temos que estar abertos a essa nova visão. Então, muitas vezes me vejo nessa situação; eu quero fazer algo mais inovador, mais criativo na aula e, muitas vezes, não vem nenhuma ferramenta, alguma ideia do que fazer. Mas eu acho isso importante sim.

Entrevistadora: Comunicação.

Docente Darcy: Também! Lógico! Comunicação é tudo!

Entrevistadora: Autogestão.

Docente Darcy: Autogestão não. Eu não colocaria como tão importante não.

Entrevistadora: Autoconhecimento e autocuidado.

Docente Darcy: Autoconhecimento, ok. Autocuidado, você diz, autocuidado com o ambiente, com a pessoa, com os seus pares? O que seria esse autocuidado?

Entrevistadora: Eu fico pensando, e posso estar errada, inclusive. Mas, fico pensando que na Educação Profissional o autocuidado seria mais no sentido de, tanto o professor como o aluno, entender que ele se coloca em risco em algumas situações. E ele é responsável por manter a própria segurança. Então, seria cuidar de si mesmo.

Docente Darcy: Olha, sem dúvida! Autocuidado e autoconhecimento, né? Dependendo da disciplina e da situação, sem dúvida, vai em primeiro lugar. Porque a gente preza muito pela, no SENAI a gente faz muito isso, preza pela organização e segurança. Acho que esses dois níveis estão, inclusive, antes do conhecimento. Eu até brinco com meus alunos, que eu dou aula de oficina também, usinagem, este tipo de coisa, no final da aula o aluno tem que varrer, cuidar do ambiente. Eu falo pra eles: “Eu vou tirar uma foto e mandar pra sua mãe porque eu duvido que em casa você faça isso.”

Entrevistadora: Aí, você manda para a mãe e ela vem matricular o marido, né?

Docente Darcy: Essa é boa! É verdade!

Entrevistadora: Professor, autonomia.

Docente Darcy: Autonomia, eles não têm muito não. Na verdade, eu não deixo porque faz parte da formação deles. Se você deixa, se eles têm muita autonomia, na minha visão, eu acho que se perde um pouco a mão de para onde o aluno quer chegar. Autonomia também vai de acordo com a disciplina. Em uma disciplina de projetos, eu acho que isso é fundamental, esse quesito; mas, em uma disciplina, por exemplo, de oficina de usinagem ou de desenho é menos, eu acho. Você tem que controlar essa autonomia dele, saber dosar.

Entrevistadora: Essas são as competências socioemocionais que a BNCC preconiza. Existe outra, que nós não falamos aqui, que você acha que é importante? Que você pensa que tanto para o professor como para o professor desenvolver no aluno que você acha importante?

Docente Darcy: Eu acho que inovação. Você falou em criatividade, né? Acho que está dentro. E acho que estão todas. Ah! Tem uma que a gente trabalha muito, que a gente fala muito disso na MSEP que talvez entre na empatia, que é o trabalho em equipe.

Entrevistadora: Sim, com certeza. É empatia e cooperação.

Docente Darcy: O jovem em si tem muita dificuldade de trabalhar de forma colaborativa, em equipe.

Entrevistadora: E por que ele tem essa dificuldade? Você acha que é uma coisa mais recente pela geração do filho único ou não tem a ver porque talvez o SENAI tenha um público diferente. O que você acha que leva o aluno a ter essa dificuldade de trabalhar em equipe?

Docente Darcy: Ah, eles têm dificuldade sobretudo na disciplina de projetos. Eu também sou professor dessa disciplina. Eu vejo que aí vai de encontro à comunicação. Eles têm dificuldade de dialogar, se comunicar, em colocar o ponto de vista dele e aceitar o ponto de vista do colega. Aí entra o docente, faz o papel de mediador e tenta achar um ponto comum entre todos. Eu muitas vezes entro

para bagunçar tudo e ajudar a escolher outra ideia, talvez.

Entrevistadora: Entendi. Para a próxima pergunta, eu vou ler um trecho e, logo em seguida, já emendo a pergunta. Consultorias como a Accentury e a Deloitte preveem a redução de 50% dos postos de trabalho nos próximos anos devido à automação e a digitalização do sistema. E estimam que as competências socioemocionais ou *soft skills* serão um diferencial no mercado de trabalho. Estudos como estes devem ser considerados no processo de ensino e aprendizagem dos alunos? Por quê?

Docente Darcy: Concordo plenamente com o texto e eu acho que não é no futuro, eu acho que já é agora. Essa formação eu acredito que é até mais importante do que..., eu falo isso para os alunos. Nós somos constantemente avaliados e não é diferente na hora que você vai conseguir emprego, ou quando está dentro do emprego. E muitos não têm essa visão, essa experiência como é o mundo corporativo, então a gente trabalha a forma de ele se portar dentro desse ambiente e como ele vai ser avaliado dessa forma. Então, eu acredito que isso tem que ser colocado dentro do trabalho junto com os alunos. Sem dúvida. Eu vejo isso muito comigo e com os meus colegas, porque é uma característica do SENAI, muitos docentes já tiveram experiência na indústria e a gente traz isso pra dentro da área de ensino. E também experiências com outros alunos que já se formaram, e como eles se comportam, como eles estão trabalhando isso num ambiente corporativo. O que dá certo, o que não dá certo. Comportamentos que depois a gente recebe o *feedback* da empresa, por que aquele candidato não foi legal; ou aquele estagiário que não foi bem aceito pela empresa. E eu tento passar isso para os alunos. Eu até brinco com eles. Muitas vezes, eles fazem um comentário, ou uma situação que está lá na aula. Eu falo: “Olha, se isso aqui fosse uma dinâmica de emprego, você estaria fora.” – “Mas, como assim, professor? Por quê?” – “É. Vocês constantemente são avaliados. Eu como docente avalio vocês. E muitos, em duas, três aulas já sei exatamente como vocês vão se comportar em uma empresa ou em um ambiente. Isso que você faz não é legal.” – Coloco essa situação para eles.

Entrevistadora: Sim. O importante é que você explica para ele que o

comportamento dele está inadequado por isso e por isso. Porque, às vezes, ele não sabe.

Docente Darcy: Não sabe. Como eles vêm do ambiente acadêmico, da escola, acham que isso aí é tudo normal. É uma situação que eu falo: “Não, você não pode falar isso não. Não pode se comportar desse jeito.” Muitas vezes, sou duro com eles, pego pesado mesmo. Assim, eu faço críticas para entenderem que o mundo que eles vão encontrar não é mil maravilhas.

Entrevistadora: E, às vezes também, eles não sabem a diferença de comportamento de um ambiente para o outro, não é? Por exemplo, é aceitável xingar o juiz no campo de futebol, mas não é aceitável no tribunal. É importante que eles saibam o porquê. Eu acho que mais importante, talvez, de saber que é inadequado, é saber por que é adequado.

Docente Darcy: Outra questão também do *bullying*, do racismo. A gente vê muito. Teve uma vez, recordei de uma situação que aconteceu comigo, eu estava numa aula, passando um multimídia, aí eu apaguei a luz porque estava muito claro mesmo. Um aluno lá mais no fundo não estava enxergando. E tinha um aluno negro na sala. Aí outro que era branco, falou: “Ó o fulano de tal deu risada, agora dá pra ver ele.” Fazendo uma brincadeira, mas na hora eu parei, acendi a luz e falei: “Você sabia que com isso que você está fazendo aí está cometendo crime?” Ele falou: “Não, professor, é brincadeira.” Eu disse: “Mas não é dessa forma que as pessoas te veem. Tudo bem, você está entre amigos, mas se você está num ambiente que pessoas não te conhecem ou se aquele aluno que é negro não gostou e abriu um processo contra você, você vai ter ações penais.” Então, eu acho que a gente tem que trabalhar nesse sentido.

Entrevistadora: Sim. Aproveitar toda oportunidade pra dizer pra ele que, embora ele não tenha a intenção, ele está cometendo um crime. E o crime é cometido independentemente da intenção da pessoa.

Docente Darcy: Exatamente.

Entrevistadora: Você falou que você dá aula em disciplinas de projetos e quais as outras?

Docente Darcy: Uma que chama Fundamentos da mecânica, que ela envolve desenho técnico, metrologia e oficina mecânica. E outra que é mais relacionada a cálculos de mecânica, que é Tecnologias de produção mecânica.

Entrevistadora: Então, de um modo geral, você conhece bem a turma? Uma turma que entra até ao momento que eles estão saindo?

Docente Darcy: Sim. Eu tenho esta oportunidade de vê-los entrando e saindo.

Entrevistadora: Você considera que é mais fácil ensinar ou desenvolver as competências socioemocionais nos alunos dos primeiros termos ou dos últimos termos?

Docente Darcy: Dos últimos termos, porque nos primeiros termos você tem que trabalhar mais isso com eles. E não são todos, mas em uma parte dos alunos eu vejo essa mudança drástica de comportamento e, que bom! Eu até elogio eles quando encontro um aluno lá no último termo: “Você lembra aquela vez que eu peguei no seu pé? Agora, olha, como você mudou!” É muito bacana. E para muitos eu falo: “Olha, você está pronto. Você está pronto para conseguir uma vaga lá no mercado de trabalho, eu acho que agindo desta forma, você vai conseguir o seu espaço.” Mas, com outros também eu sou sincero; falo: “Você só perdeu tempo aqui, infelizmente, a gente fica triste com isso porque você não aproveitou a oportunidade que foi dada. Talvez, não agora, mas num próximo ciclo de carreira seu, em outra oportunidade, você vá aprender.

Entrevistadora: Você falou uma coisa super importante, que as pessoas raramente param para pensar sobre isso. Porque, hoje em dia, estudar é um privilégio. Estudar no SENAI é um privilégio maior ainda porque você tem um parque tecnológico de primeiro mundo, você tem professores bem preparados, você tem todos os recursos. Se você não aproveitar isso, acho que é muito, muito triste você não conseguir ver a dimensão disso tudo, não é?

Docente Darcy: Concordo plenamente. Eu com meus pares, meus colegas, a gente fala muito isso. Na hora do cafezinho, na hora do almoço: “Como que estes alunos não conseguem ver isso? É a oportunidade da vida deles!” A gente tenta colocar isso, mas, muitas vezes, é a maturidade. Alguns têm uma maturidade mais avançada, outros não conseguem enxergar isso. Uma coisa que eu falo muito também: “Olha, a oportunidade vai aparecer para todo mundo, mas se você estiver no lugar certo e estiver preparado para aquele momento, a oportunidade vai passar na sua frente e você vai agarrar. Mas, infelizmente, alguns não conseguem entender isso. É engraçado que depois que eles se formam, muitos vêm na escola e falam: “Professor, é verdade. Tive esta oportunidade, aproveitei, agarrei com unhas.” Eu também fui aluno do SENAI, lá em 88 [1988], muito tempo atrás. Eu falo: “Vocês, muitas vezes, chegam aqui e não sabem. Eu passei por isso. O que que eu estou fazendo aqui? O que vai ser da minha vida? Será que é isso mesmo? E graças à experiência que eu tive e que estão tendo agora, eu acho que vai mudar a vida de vocês.” Alguns acreditam, outros não. Alguns vêem isso, e realmente aproveitam essa oportunidade. Mas, o que tenho visto é que esse nível de maturidade muda de turma para turma, mas eu vejo que a gente tem que, cada vez mais, falar mais com eles. Porque a visão de mundo deles, realmente, é daquele mundo Mil Maravilhas e não é assim, eu acho que está cada vez mais difícil.

Entrevistadora: É verdade, é importante que você tenha falado isto porque você também disse que você consegue ver a mudança deles, do primeiro termo lá no final, e que você percebe a mudança de comportamento. Você disse que tem a ver também com a maturidade e com a visão de mundo. Na sua opinião quais são as estratégias, técnicas, metodologias, atividades, ações, enfim, qualquer coisa que você considera importante, que ajuda no desenvolvimento dessas competências socioemocionais nos alunos?

Docente Darcy: Eu acho que o primeiro é a comunicação. Eu acho que esse é o principal papel que a gente tem que passar nesse sentido. Eu tento fazer algumas dinâmicas, por exemplo, nos primeiros termos eu faço muito isso, da classe se conhecer. Um conhecer o outro, conhecer os desejos de cada, a

necessidade de cada, a dificuldade que cada um passa. Porque, às vezes, eles ficam no mundo deles e não sabem o que cada um viveu. O que cada um está vivendo. Alguns têm dificuldade na família e tal. Então, eu abro esse espaço em quase todas as aulas pra gente falar um pouquinho sobre isso. Ou, às vezes, eu trago texto que leio com eles. Pego o trecho de um livro e discuto isso com eles, na sala de aula. É mais nesse sentido que eu trabalho essa parte. Eu não tenho uma situação de aprendizagem que vá desenvolver essa parte.

Entrevistadora: Entendi. E você acha que é possível observar as competências socioemocionais, esse desenvolvimento dessas competências, é possível observar neles?

Docente Darcy: Sim, é possível, mas é difícil de a gente avaliar isso. Se bem que lá na MSEP [Metodologia SENAI de Educação Profissional], uma das avaliações que a gente faz, que a gente tem que avaliar a respeito disso, a gente coloca lá uma avaliação. E tem a autoavaliação do aluno, que ele faz. Então, uma das coisas que a gente coloca é se ele é concentrado, se tem capacidade de concentração, se tem capacidade de organização e limpeza. Então, essas questões a gente coloca pra ele e pede para ele avaliar e eu também como docente avalio isso. Postura, respeito aos colegas, a gente coloca isso. Mas, é uma avaliação, assim que a gente faz com ele, de autoavaliação, mas que não vai muito mais além. Não tem, assim, um estudo psicológico ou coisa do tipo. O coordenador até me coloca lá no primeiro termo porque tem umas dinâmicas que faço com os alunos que a gente até consegue identificar todos que têm dificuldade de aprendizagem. E depois, eu verifico *in loco*, ao longo das aulas eu vou acompanhando o aluno. Aí eu chamo este aluno de canto, e pergunto para ele se ele tem dificuldade, e aí a gente consegue identificar isso. Depois, a gente passa isso pra coordenação pedagógica, para orientação pedagógica. E aí, a coordenação faz o trabalho dela, de chamar os pais e ver se esse aluno realmente tem um desvio. Que a gente acaba identificando isso, às vezes um desvio de comportamento mais violento, ou de atenção. O desvio é mais de comportamento ou psicológico, e é nestes dois sentidos que a gente faz a avaliação. Mas, uma avaliação, assim, extraclasse.

Entrevistadora: Mas, é importante. Aliás, é importantíssimo porque se ele chegou até ali, ninguém observou e o SENAI teve oportunidade de observar, ter esse cuidado de chamar os pais e procurar ajuda pra esse menino, isso pode mudar a vida dele. E muda mesmo porque, muitas vezes, ele tem uma dificuldade em casa.

Docente Darcy: É. Às vezes, ele se vê numa situação que ele não sabe como se portar, para quem pedir ajuda.

Entrevistadora: E, às vezes, ele nem reconhece que ele tem algum problema. Ele está tão imerso no próprio mundo que não consegue ver que aquele comportamento não é adequado.

Docente Darcy: É verdade. Temos vários casos assim. Ou aluno que, infelizmente, a gente descobre que ele está usando drogas. A gente percebe a mudança de comportamento e aí vai averiguar e descobre que ele entrou nesse mundo.

Entrevistadora: É, realmente, isso é muito complexo, você lidar com isso na escola. Professor, a última questão. Você poderia compartilhar alguma experiência sua, ou de um colega seu, que resultou na promoção das competências socioemocionais nos estudantes ou em um estudante?

Docente Darcy: Você diz assim: o que mudou no comportamento dele, na vida dele?

Entrevistadora: É, alguma situação que você viu uma mudança de comportamento, um crescimento, que desenvolveu alguma capacidade que ele não tinha. Seja uma situação de aprendizagem, seja ao longo da vida acadêmica dele aí na escola. Ele entrou de um jeito e saiu de outro. Alguma situação que você lembra que realmente mudou e que pudesse ser usada como boas práticas na promoção das competências socioemocionais.

Docente Darcy: Eu lembro de um aluno, que eu tenho contato com ele pelo

Facebook ou lá do LinkedIn, esse aluno foi meu aluno na faculdade. E tinha uma época que o SENAI abria para os alunos fazerem estágio internamente. Então, selecionavam alguns; geralmente, alunos que tinham dificuldade financeira; então, ele ganhava uma bolsa. Então, esse aluno foi escolhido e ficava as tardes comigo. Então, ele acompanhava comigo as aulas, a preparação do ambiente, e entre uma aula e outra eu conversava com ele. Eu descobri que ele tinha uma dificuldade enorme e, muitas vezes, ele chegava na escola todo suado. Ele comentava que ele não tinha condições nem pra comprar um desodorante. A família morava numa casa que era piso de terra. Eu comentava muito com ele como ele deveria se comportar no ambiente de trabalho, se comportar com as demais pessoas. E ele ficava observando isso na aula. Ele acompanhava a aula e, muitas vezes, eu pegava pesado com um aluno, falava alguma coisa. E aí, no final da aula, ele vinha e falava comigo. “Professor, agora eu entendo aquilo lá que você fala.” E, hoje, ele fala que graças a isso, a visão que ele não tinha, que ele não aprendeu na escola, que ninguém ensinou para ele. Que em casa ele não tinha essa visão. Os pais dele eram pessoas humildes. Hoje, ele conseguiu. Ele é gerente em uma autopeças. Já constituiu família. Então, eu não diria que em uma situação de aprendizagem a gente consegue levar isso. É mais dessa forma, nesse diálogo que a gente tem com os alunos. Eu não sei se é isso, mais ou menos, que seria o objetivo.

Entrevistadora: É isso, professor. Porque, veja só; hoje se fala muito em competências socioemocionais, como a gente começou a entrevista falando que a BNCC preconiza, a MSEP preconiza o uso, mas me parece não haver muito uma medida ou estratégias para você verificar, avaliar. Não é muito palpável para você desenvolver as competências socioemocionais nos alunos. Se você pegar as competências técnicas, você consegue medir.

Docente Darcy: Ah! Tranquilo. Eu me recordo também de uma coisa que eu acho que deveria haver, não sei se toda escola tem isso, a gente tenta fazer isso que é um convívio escolar mais intenso, fora classe, eu quero dizer. Por exemplo, uma semana de artes, uma semana de música. Esse tipo de coisa. No passado, quando eu fiz o ensino técnico, tinha isso. Disputas entre escolas, tinha campeonatos, e hoje isso já não tem mais. Por exemplo, lá na escola a gente

não tem APM [Associação de pais e mestres], eu acho que isso ajudaria bastante. Eu vejo que nas escolas que têm APM este trabalho é mais intenso com os alunos.

Entrevistadora: É verdade, porque também como é que você vai desenvolver as competências socioemocionais, ou como você vai observar somente naquele momento de sala de aula. Às vezes, a aula de 50 minutos é muito rápida para você dar conta do conteúdo, das competências técnicas e ainda tentar observar esse desenvolvimento do aluno.

Docente Darcy: Isso! Eu acho que teria que ter esse espaço. Eu entendo que seria uma boa ferramenta para ajudá-lo e avaliá-los também.

Entrevistadora: Sim. Ainda mais agora, nesse momento de pandemia, em que as pessoas estão cada vez mais isoladas. E mesmo a internet trouxe esse isolamento também. A convivência fica cada vez mais difícil.

Docente Darcy: Falando nisso, a semana passada que a gente estava recebendo os alunos que vão se formar no quarto termo. O que eu pude notar, que eles vieram com uma vontade de aproveitar aqueles poucos momentos que tinham lá na escola. Eu falei: “Incrível como vocês mudaram o comportamento; assim, querendo fazer, querendo continuar, mesmo tendo a pausa do café querem continuar fazendo, quer ter outros desafios. Eles falaram: “Já acabou, professor, quero mais.” Eu falei: “Olha só, que mudança!”

Entrevistadora: Parece aquela máxima que diz que a gente só dá valor quando perde.

Docente Darcy: Exatamente!

Entrevistadora: Então, professor, essa foi a última pergunta e eu vou parar a gravação. A menos que você queira falar mais sobre as competências emocionais ou sobre a sua experiência. Alguma coisa que, por acaso, tenha faltado, você tenha sentido falta de algum tema.

Docente Darcy: Não; tema não. Mas acho que isso é algo que é muito discutido entre os docentes, na nossa preparação, nos intervalos, na refeição também. A gente conversa isso muito. Como interagir com o aluno, como se portar com o aluno. Sobre um problema que a gente tem. Ou um docente teve um problema com um aluno, a gente conversa entre nós e isso enriquece muito. A troca entre os pares. E também a experiência de docentes novos com docentes com mais experiência. Eu, pelo menos, tomo essa liberdade. Se eu vejo um colega que é novo, ele está dando aquela aula dele, aí eu passo no corredor, eu o vejo dando aquele tipo de aula, ou eu escuto, estou do lado, eu faço um feedback. Eu pergunto para os alunos se gostaram da aula do professor ou de outros docentes também. Tem aluno que fala: “Eu não gostei, o que ele está ensinando, eu não entendi nada.” Aí eu pergunto para o docente e o docente: “Não, eles adoraram, eles entenderam tudo.” E eu falo: “Olha, não foi bem assim.” Porque o aluno, às vezes, tem vergonha de falar a verdade pro professor. Eu chamo o colega de canto e falo. Ou quando tem uma crítica mais, assim, mais contundente, eu chamo o colega e falo para ele. Eu acho que isso também é enriquecedor pra gente.

Entrevistadora: E isso é bem generoso da sua parte também, porque, muitas vezes, nós estamos tão focados em fazer a nossa parte que nos esquecemos que nós fazemos parte de um todo, e ao ajudar o colega, você ajuda a intuição e ajuda a si mesmo.

Docente Darcy: Sem dúvida. Não são todos que têm essa visão, infelizmente. Muitos fazem críticas, ou críticas até mais amargas. Ou fazem tipo *bullying* com o colega, o outro docente. A gente tenta evitar isso.

Entrevistadora: É. Uma crítica que venha junto com uma solução é sempre bem-vinda. Mas, se for uma crítica apenas para diminuir, realmente não vale a pena.

Docente Darcy: Acho que usando experiência é que vai ensinando a gente.

Entrevistadora: E, às vezes também, nós aceitarmos bem a opinião do outro. Mesmo que a opinião também não tenha fundamento, mas vale a pena, às vezes, ouvir para deixar a pessoa também se sentir mais à vontade, em outra oportunidade que ela tiver algo a dizer, que ela possa se sentir à vontade para dizer.

Docente Darcy: Uma coisa legal que acontece às vezes, a direção vai até nós e se coloca. O diretor vem até nós e conversa. Ele fala: “Eu quero escutar de vocês, agora não sou eu que vou falar. Vocês vão falar. Eu quero saber o que se passa na escola, o que vocês acham da instituição, ele abre. Ele faz um “pinga-fogo”. Lógico que a gente fala, às vezes. Muitos ficam com receio de falar, mas, ele vai dando essa liberdade e a gente vai falando. E ele fala: “O não eu já tenho, mas a gente vai tentar melhorar isso, buscar isso em algum lugar da escola, em outros patamares.” Ele vai tentar nos ajudar também. Acho que isso é muito gratificante. É muito salutar para a instituição em si.

Entrevistadora: Sim. Você falou uma coisa super importante. Eu li, um tempo atrás, que várias instituições de ensino investem bastante tecnologia para reduzir inclusive recursos humanos e, então, investe em tecnologia, investe em infraestrutura, mas no final das contas, o que faz a diferença mesmo é o professor. Quem é agente de mudança é o professor. Porque é ele quem está ali na sala, é ele quem vê, é ele quem consegue captar o sentimento dos alunos, quem conseguem verificar o que não está bem. Às vezes, com olhar para o aluno ele consegue ver que não está bem, que não está entendendo. E não é a tecnologia que vai fazer essa diferença, é o professor. E dentro da sala de aula quem está ali com o aluno? É o professor. Então, a despeito de toda tecnologia, é o professor. E hoje, com essa pandemia, isso ficou muito evidente porque as pessoas sentem falta de olhar para o professor, sentem falta de conversar com o professor. Sentem falta até de o professor chamar a atenção. Não é? Então, você pode ter a tecnologia que for, a infraestrutura que for, o laboratório de última geração, mas se você não tiver um professor ali para orientar, para mediar, para guiar o aluno, ele não vai desenvolver.

Docente Darcy: Concordo com você, mas é só. Eu colocaria também a

coordenação e a orientação. Principalmente nos momentos que a gente erra. Depois, a gente toma o pito lá na sala deles. Mas, é assim que a gente aprende.

Entrevistadora: É porque nós somos humanos, nós estamos aprendendo também.

Docente Darcy: Aconteceu isso algumas vezes, a gente fica chateado, mas eu acho que isso faz parte de todo esse ciclo, nesse ambiente acadêmico. Aluno, docente, coordenação e todas as pessoas que dão suporte pra gente. Acho que isso é fundamental.

Entrevistadora: São os recursos humanos que vão fazer a diferença.

Docente Darcy: É isso o que faz a diferença!

Entrevistadora: Exato! Professor, muito obrigada. Eu vou parar a gravação.

Docente Darcy: Tá legal.

Entrevistadora: Eu te agradeço imensamente. Quando o trabalho ficar pronto eu vou compartilhar com vocês, se vocês tiverem interesse, lógico.

Docente Darcy: Eu tenho. Se você quiser que eu leia, antes de publicar, eu fico à disposição também.

Entrevistadora: Ótimo! Isso vai me ajudar muito! Com certeza, eu vou lembrar. Aliás, eu vou deixar essa parte gravada!

Docente Darcy: Anota o meu e-mail e manda pra mim.

Entrevistadora: É uma pena que no vídeo não dá para passar o marca-texto. Professor, muito obrigada mesmo, de coração! Eu vou parar a gravação aqui agora, então.

Docente Darcy: Tá legal.

Entrevista com a docente da Educação Profissional Sra. Bertha (pseudônimo)

Pesquisadora: Professora Bertha, eu te agradeço muitíssimo pela sua colaboração nesta pesquisa sobre as competências socioemocionais. Como você sabe, elas já estão na Metodologia SENAI de Educação Profissional (MSEP) e, também, estão na BNCC.

A BNCC lista 10 competências que devem ser promovidas nos estudantes por meio da educação formal. Porém, eu penso que para promover essas competências no estudante, o professor também tem que mobilizá-las em si mesmo.

Então, eu queria saber de você, dessas dez competências que eu vou ler, quais que você acha que o professor deve mobilizar para suas aulas?

- Conhecimento
- Pensamento científico, crítico e criativo
- Senso estético
- Comunicação
- Cultura digital
- Autogestão
- Argumentação
- Autoconhecimento e autocuidado
- Empatia e cooperação
- Autonomia

Docente Bertha: A Base Nacional lista as dez competências e eu acredito sim que o professor deve ter estas competências para que ele possa saber e transmitir aos alunos; poder passar para os alunos aquilo que ele tem. Eu não acredito em uma educação que eu transmito algo para os meus alunos, como professora, que eu não tenho. Então, não adianta eu querer transmitir um conhecimento para o meu aluno, se eu não tenho esse conhecimento. Não adianta eu exigir do meu aluno qualquer tipo de competência, ou até mesmo habilidade, se eu não possuo essa competência, ou se eu não possuo essa habilidade. Então, é por isso que eu acho de extrema importância; eu acredito que o docente precisa ter essas competências para que ele possa transmiti-las,

para ensiná-las e até mesmo demonstrar qual é o caminho para poder adquirir essas competências.

Entrevistadora: Essas são as competências socioemocionais que a BNCC preconiza. Existe outra, que nós não falamos aqui, que você acha que é importante? Que você pensa que tanto para o professor como para o professor desenvolver no aluno que você acha importante?

Docente Bertha: Na verdade, eu não listaria nenhuma outra competência porque eu acredito que para uma educação formal, pensando até mesmo na questão profissional, as competências listadas suprem muito bem as necessidades do mercado, as necessidades do próprio aluno. E eu não vejo só como no âmbito profissional, mas inclusive no pessoal, para a vida dele, para interagir em sociedade. A questão da argumentação, de uma comunicação, a questão cultural, do próprio conhecimento, do pensamento. Então, eu não listaria essas competências e eu não exigiria essas competências dos alunos somente para o profissional, embora o curso deles seja profissionalizante. Eu listo estas competências inclusive para o pessoal. Então, a meu ver, elas suprem muito bem aquilo que a sociedade exige, que uma interação social exige, aquilo que eu como cidadão, que meu aluno como cidadão necessita, e como um profissional também.

Entrevistadora: Para a próxima pergunta, eu vou ler um trecho e, logo em seguida, já emendo a pergunta. Consultorias como a Accentury e a Deloitte preveem a redução de 50% dos postos de trabalho nos próximos anos devido à automação e a digitalização do sistema. E estimam que as competências socioemocionais ou *soft skills* serão um diferencial no mercado de trabalho. Estudos como estes devem ser considerados no processo de ensino e aprendizagem dos alunos? Por quê?

Docente Bertha: Sim, acho que é de extrema importância, mesmo se nós pensarmos nessa era digital, na era tecnológica, entrando no mercado da forma como está, nesse avanço tecnológico, acho de extrema importância e acredito,

novamente né, na extrema importância dessas competências socioemocionais, inclusive, penso desta mesma forma da questão dos estudos apresentados. E aí até posso me tornar um pouco repetitiva aqui, mas eu vejo que as competências socioemocionais não devem entrar em um ensino somente por conta do profissionalismo. Eu sei que o foco é no profissional porque, afinal, nós estamos falando do ensino, nós estamos falando do curso em si, mas eu vejo de muita importância, de muita necessidade inclusive, é tornar este aluno um cidadão melhor através dessas competências. A questão da empatia, da cooperação, eu acredito que falta muito no meio social em que a gente vive hoje. E se nós conseguirmos administrar essas competências socioemocionais nos nossos alunos, pensando no profissionalismo, levando em consideração essa questão de ser um diferencial no mercado e também fazendo com que ele possa ser um cidadão melhor, sem dúvidas eu acredito que nós teríamos pessoas melhores, nós teríamos profissionais melhores, nós teríamos cidadãos críticos e pensantes melhores.

Entrevistadora: Você considera que é mais fácil ensinar ou desenvolver as competências socioemocionais nos alunos dos primeiros termos ou dos últimos termos?

Docente Bertha: Eu trabalho somente com os alunos nos termos iniciais, que é o primeiro termo. Eu acho, na minha experiência, eu acredito que é mais difícil você trabalhar essas competências socioemocionais nos primeiros termos por conta de como eles chegam. Eles já chegam desconfiados, eles já chegam tímidos. Eles já chegam sem muita interação um com o outro. Então, eu acredito que seja mais difícil em virtude dessas dificuldades que eles já apresentam logo no início. E com muitas das competências, é como você trabalhar do zero, literalmente. Então outras, eu acredito que já vêm na bagagem deles, e aí da experiência que nos trazem também, e aí eu penso que o professor tem apenas a missão de, talvez, mediar essa competência, verificar como essa competência está no aluno. Mas, eu acredito que nos termos iniciais acaba sendo mais difícil e aí, por conta disso, nos finais possa ser que seja mais fácil, mas eu não tenho como ter total certeza, em virtude da minha experiência profissional com os meus alunos.

Entrevistadora: Na sua opinião quais são as estratégias, técnicas, metodologias, atividades, ações, enfim, qualquer coisa que você considera importante, que ajuda no desenvolvimento dessas competências socioemocionais nos alunos?

Docente Bertha: Eu vejo que a gente consegue trabalhar de diversas formas para fazer com que o aluno chegue nas competências socioemocionais; o trabalho em equipe, então, trabalhar em grupo para que eles desenvolvam a questão da cooperação, da empatia. Trazer situações reais; eu trabalho bastante com eles trazendo situações de empresas reais para que eles possam desenvolver um pensamento crítico, para que eles possam desenvolver a parte argumentativa; trabalhar com eles dentro de estratégias que eles possam se comunicar, para que eles possam se colocar, possam ter uma postura de fato para que a gente possa começar a observar as competências que eles já possuem, as que eles ainda não possuem, as que precisariam ser melhor trabalhadas. Então existem diversas estratégias, diversas metodologias, mas eu frisaria essas.

Entrevistadora: E você acha que é possível observar as competências socioemocionais, esse desenvolvimento dessas competências, é possível observar neles?

Docente Bertha: No decorrer da aula. Na verdade, eu observo essas competências socioemocionais nos meus alunos no dia a dia, no decorrer da aula. Então, ele é um aluno que se socializa bem? Às vezes, dá para observar, por exemplo, que o aluno é mais na dele, que ele não gosta muito de conversa; e quando eu solicito alguma atividade em grupo esse aluno é aquele que vem me perguntar se ele pode fazer individualmente. Então, eu já sei que a questão da cooperação, a questão do trabalho em equipe com ele não é bem desenvolvida. Consigo observar a questão dos pensamentos críticos através de atividades feitas de forma escrita ou quando nós abrimos para debates. Então, eu consigo observar, inclusive, também a partir da argumentação. Então, são

atividades que eu vou colocando pra eles que eu consigo observar algumas competências, e outras competências eu consigo observar no próprio comportamento deles em sala de aula, uns com os outros, deles comigo. Inclusive, dá para observar também, eu costumo observar também, algumas competências socioemocionais deles que se diferenciam quando eles estão somente entre eles, quando eles estão lidando numa situação comigo, quando eles estão lidando numa situação com a coordenação, que muda também, né? Afinal, nós estamos envolvidos em diversas situações comunicacionais durante o nosso dia. Então, é normal que nós nos tratemos de formas diferenciadas desde que nós saibamos qual é a postura que nós temos que ter em cada uma delas. Então, eu costumo observar através destas maneiras, dessas formas.

Entrevistadora: É possível avaliar o desenvolvimento de competências socioemocionais no(s) estudante(s)? Como?

Docente Bertha: Na verdade, eu acho que a resposta anterior acabou respondendo esta também. É possível, sim, avaliar, né? Eu posso até dizer que assim todas as dez competências listadas eu avalio dentro do meu componente curricular. Eu sou professora de Comunicação Oral e Escrita. Então, eu preciso avaliar a questão da argumentação, a questão da comunicação, a questão do pensamento crítico, a questão da empatia, da cooperação. Então, sim. É possível avaliar sim, e foi o que respondi anteriormente, eu avalio no decorrer do dia, de acordo com o comportamento deste aluno, de acordo com o que ele me oferece em atividades; como ele realiza as atividades, como ele se porta nas diversas situações em que ele é inserido no decorrer do período. Então, eu avalio, sim; é possível avaliar, sim. Eu avalio dessa forma.

Entrevistadora: Professora, a última questão. Você poderia compartilhar alguma experiência sua, ou de um colega seu, que resultou na promoção das competências socioemocionais nos estudantes ou em um estudante?

Docente Bertha: Essa última questão é muito bacana. Eu vou frisar uma: é a atividade que eu fiz com eles que me impactou muito e eu fiquei muito feliz com o resultado. Eu costumo, como eu já havia falado anteriormente, trabalhar com

eles com a realidade da empresa. Então, numa dada atividade, eu trouxe pra eles uma situação em que a empresa, é uma situação-problema, em que a empresa tinha um gargalo em determinado setor, e esse gargalo era devido ao maquinário que eles tinham. E aí, entre as soluções que eles poderiam adotar, eu pontuei três para eles escolherem, entre aspas. Uma delas era consertar apenas a máquina e ficar daquele jeito mesmo.

A segunda era comprar, fazer a compra de uma máquina intermediária. E a terceira era comprar uma máquina totalmente atualizada, de acordo com a tecnologia, de acordo com níveis de produção e tudo mais. E eles tinham que me apresentar a melhor solução, em grupo. O bacana é que, assim, eles tinham que fazer diversos cálculos. Cálculo de produção, cálculo de investimento, cálculo de retorno, tempo de retorno que a empresa teria do dinheiro investido. Então, foi bem bacana, né? Foi uma atividade mais complexa e eles levaram cerca de 3 semanas para fazer. Mas, foi muito bacana porque nessa atividade eu pude observar a questão da empatia deles dentro do grupo, eu pude observar o pensamento crítico e lógico deles, porque eles tinham que ir pela lógica, e mais, uma lógica que trouxesse retorno para a empresa. Então, talvez o mais viável em questão de gastos seria consertar a máquina quebrada, né? Mas, eles estão se formando em técnico de mecatrônica, a ideia é que eles enxerguem já a profissão deles no mercado. Então, qual era a solução mais viável? Embora o investimento seja maior, mas já colocar dentro da empresa um maquinário mais avançado, uma tecnologia mais avançada que vai disponibilizar para a empresa um nível de produção maior, o número de produção maior, e, então, eles conseguiram ter esse pensamento crítico, ter esse pensamento lógico. E eles foram em busca de informações técnicas para poder conseguir aplicar essa solução. Eles se utilizaram de termos técnicos dentro da comunicação deles porque na apresentação, dentro do contexto, eu me coloquei como a diretoria da empresa que iria avaliar. E tivemos um momento de perguntas na apresentação. Então, tanto eu quanto os outros colegas puderam questionar o grupo sobre a solução que eles apresentaram e eles tinham que argumentar na resposta deles. Então, assim, foi muito bacana que nessa atividade eu pude abordar várias das competências dentro de uma realidade, tanto que, aí eu vou dar o feedback que eu tive de um aluno que foi o que me impactou. Um aluno depois, quase no final do curso, ele já estava empregado dentro da empresa e aí a empresa abriu pro

chão de fábrica um problema que eles estavam tendo dentro da empresa que era parecido com o que eu pontuei para eles. Só que era questão de logística dentro das situações de trabalho e eles precisavam apresentar um relatório que, aí ao final do trabalho deles, eles tinham que apresentar um relatório, segundo a ABNT, tudo direitinho. E eles tinham, lá nessa empresa desse aluno, que também apresentar o relatório com a melhor solução, desde que fosse um pensamento crítico, um pensamento lógico. E tinha que ter argumentação, enfim, tudo aquilo que eu trabalhei com ele. E aí, ao final, eles iriam escolher a melhor solução, do melhor funcionário, e esse funcionário seria reconhecido perante todos os outros, frente à empresa, e receberia um certificado e tudo mais. E esse aluno apresentou a melhor solução e aí ele veio me agradecer, falando que se não fosse aquela atividade, ele nunca teria tido aquela visão. Então, eu fiquei muito grata por ter visto na prática que as competências que eu trabalhei naquela atividade de fato fizeram um efeito, de fato foram colocadas em prática numa empresa, né? Então, por isso que eu parto do princípio de que trabalhar com a realidade, com atividades reais, é sempre a melhor estratégia com eles, sem sombra de dúvidas. Então, essa foi uma experiência bacana.

Bom, acho que eu respondi todas as questões e, se porventura, ficou alguma resposta vaga, ou que você achou que ficou fora de foco, é só me avisar que eu respondo novamente, tá bom? Muito obrigada pelo convite, fiquei muito feliz de poder partilhar um pouquinho do meu conhecimento e da minha experiência. Sucesso!

Entrevistadora: Professora Bertha, eu ficaria horas ouvindo os seus relatos. Realmente, esta foi uma oportunidade única, uma experiência incrível. Muito obrigada por dedicar um tempo para me ajudar.

Assim como solicitei formalmente a participação, farei o agradecimento também por intermédio da Escola. De verdade, não tenho palavras para agradecer. Fico com uma dívida contigo e na torcida por uma oportunidade de retribuir.

Entrevista com o docente da Educação Profissional Sr. Anísio (pseudônimo)

Pesquisadora: Professor Anísio, eu te agradeço muito pela sua colaboração nesta pesquisa sobre as competências socioemocionais. Como você sabe, elas já estão na Metodologia SENAI de Educação Profissional (MSEP) e, também, estão na BNCC.

A BNCC lista dez competências que devem ser promovidas nos estudantes por meio da educação formal. Porém, eu penso que para promover essas competências no estudante, o professor também tem que mobilizá-las em si mesmo.

Então, eu vou te falar essas competências e o senhor, por favor, me diga se as considera importantes. A primeira competência é o conhecimento.

Docente Anísio: Correto. O conhecimento, sem dúvida, é importante. Porque pensando em formação de mão de obra, formação profissional, sem o conhecimento a gente nem estaria realizando a formação profissional. O conhecimento precisa estar praticamente no topo dessas competências. E precisa também ser trabalhado no sentido, por exemplo, de quem está participando, tanto o docente tentar despertar isso através do diálogo entre os alunos, se apropriar do conhecimento. Porque sem isso, no meu entender, não há formação profissional.

Entrevistadora: É verdade, professor. Pensamento científico, crítico e criativo.

Docente Anísio: Sim. O pensamento crítico, principalmente, e criativo, ele leva tanto os docentes como os alunos a desenvolverem soluções, estratégias, novas formas de se resolver as coisas. Agora, principalmente no que diz respeito a pensamento crítico é aquilo que você tem condições de analisar, de prever, ter uma visão assim, como é que eu posso dizer, assim, mais realista, mais pé no chão. Lógico que não vamos matar a criatividade, mas temos que analisar também até que ponto essa minha criatividade é viável. Então, entra aí também um pouquinho ainda a questão desse pensamento científico, da pesquisa, ou seja, o que já existe no mercado. Não vamos reinventar a roda, mas nós

podemos melhorar a roda. Isso é uma coisa que a gente pode fazer, muitas vezes, utilizando o pensamento criativo. Então, eu acredito que os esforços nesse sentido vão partir assim: o que eu posso fazer para melhorar aquilo que já existe, antes do pensar, propriamente dito, o que é que eu vou criar? Esse é um ponto de vista que eu tenho a respeito disso.

Entrevistadora: Sim, muito bem. Professor, senso estético.

Docente Anísio: Senso estético. Também certo também tem uma grande importância essa questão do sentido estético. Fazendo um paralelo, ele cai até naquela questão quando você tem uma criança pequena que você quer que ela coma verduras, legumes, tipo de coisa. Aí vai da criatividade dos pais e nutricionistas, “Ah, como é que eu vou deixar essa coisa assim mais interessante para a criança, que é uma coisa necessária?”. Por exemplo, quando você vai num restaurante e tem aquele prato que é um rostinho de palhaço, rostinho de ursinho formado com as verduras. E eu acho que também aí entra a competência profissional técnica, porque você tem que pensar isso com o senso estético. Também tanto para quem vai operar o equipamento como pra quem vai construir e para quem vai consumir algum produto. Então, eu acho que, às vezes, você tem que pensar muito nessa questão do senso estético. No nosso caso aqui, por exemplo, que somos uma escola de mecatrônica, temos que analisar aquilo que estamos desenvolvendo. Ela tem um cunho prático daquilo que estamos desenvolvendo, mas temos que analisar também as questões estéticas, muitas vezes, até por questão de segurança, e por agradabilidade. Porque eu tenho que pensar no seguinte: o equipamento que está sendo desenvolvido, o produto e por aí vai, às vezes vai fazer parte de uma grande parcela do dia da pessoa. Então, se eu estou desenvolvendo uma máquina de produção que uma pessoa vai ficar olhando para ela durante 8 horas, além de ser funcional, acho que ela tem que ter, assim, uma questão de estética também para ser um dos fatores de amenização da rotina de trabalho.

Entrevistadora: Fantástico, professor! Comunicação.

Docente Anísio: Perdão?

Entrevistadora: Comunicação.

Docente Anísio: Ah! Comunicação. A gente até está com um pouco de dificuldade no sentido do som. Mas, a comunicação é algo extremamente importante na condição de trabalho. A comunicação ela tem duas formas, a forma de se expressar claramente, que eu acho que é importante também na formação profissional, tanto docente quanto alunos desenvolver essa questão da comunicação, e também entender as formas de comunicação. Uma coisa que eu vejo que é facilitador, mas ao mesmo tempo, ela pode gerar alguns ruídos. A comunicação direta, por exemplo, via mídias sociais como o WhatsApp. O WhatsApp é extremamente prático pra gente no dia a dia. Ele é rápido, você encontra a pessoa rapidamente, mas dependendo da pressa, da condição que você tem ali para digitar, pra escrever e tudo mais, às vezes, você acaba gerando alguns mal-entendidos. Às vezes, a questão da pontuação também. Ele é prático, cito aqui o exemplo do WhatsApp, mas ele ao mesmo tempo requer alguns cuidados. E na comunicação do dia a dia, também, nós devemos tomar esse cuidado de como se expressar. Eu, pelo menos, eu enxergo isso. Já vi algumas questões no dia a dia, quando a gente tá trabalhando com alguns alunos, para encaminhamento para o mercado de trabalho, bons alunos tecnicamente, assim dizendo, eles têm boas condições de conhecimento técnico, mas se perdem em uma entrevista exatamente pela questão da comunicação verbal que, muitas vezes, tem que caído em desuso a comunicação verbal até em função das mídias sociais. Assim, do ponto de vista que eu tenho, a gente precisa aperfeiçoar e melhorar. Quais são os caminhos, eu não tenho essa solução ainda, mas eu acho que é um pilar que nós temos que tomar muito cuidado, o da comunicação.

Entrevistadora: Sim, com certeza. Cultura digital, professor.

Docente Anísio: Eu acho que a cultura digital também é uma coisa muito importante. Como docente eu posso até dizer que eu tenho usado algumas ferramentas de cultura digital para achar soluções, só que também requer alguns cuidados, requer alguns filtros. Como é que eu posso dizer assim. Nós que já

temos um pouco mais de experiência, experiência de indústria, por assim dizer, quando você procura uma solução, por exemplo no YouTube. Não sei utilizar determinado equipamento, vou ver se eu acho alguma coisa no YouTube, você acha as informações, por exemplo, de como se fazer. Mas, requer alguns filtros nisso aí. Esses e outros filtros são trazidos pela experiência de vida que a gente tem. Agora, quando você fala, por exemplo, de alguém que está começando a vida técnica, vida profissional, às vezes eu vejo interpretação daquilo que se vê no YouTube, ou algo parecido, como uma verdade plena. E isso pode demandar alguns erros, alguns erros graves até. Em meio a essa pandemia, eu cito, por exemplo, uma experiência que passei de algo que eu nunca tinha feito. Mas, logo no início da pandemia, por causa do medo geral que nós tivemos, eu me vi forçado a aprender a consertar uma máquina de lavar. Pesquisei na internet como fazer isso. Obviamente, eu assisti uns dez vídeos falando sobre o mesmo tema, o mesmo problema, até chegar num filtro pra poder falar: “Não, a minha solução vai ser essa.” Essa questão da cultura digital, às vezes, a gente fala, também, junto com a cultura digital, a propagação da cultura *maker*. A gente tem que tomar alguns cuidados. Temos que ter alguns filtros. Eu vejo muita gente propensa a divulgar aquilo que de repente aprendeu, que conheceu, na internet, mas não conhece o histórico daquilo que ele está propagando nas próprias mídias sociais. Então, é isso. No meu ponto de vista, é algo que merece cuidado, atenção e até estabelecer algumas regras, vamos dizer assim, para quem tem o interesse de ser um propagador de informação, de como propagar essa informação, se ater a fontes, ter um detalhismo a respeito disso. É um ponto de vista que eu tenho também.

Entrevistadora: É verdade, professor. Hoje temos muita informação; porém, a dificuldade maior não é encontrá-la, mas filtrá-la, como o senhor falou. Verificar qual que é válida, qual vai me servir. A outra competência, professor, é autogestão.

Docente Anísio: A autogestão parte de um princípio, também, de disciplina, no meu entender. A questão da autogestão vai além das paredes da escola. Então, o que acontece? Nós temos a tratativa que no nosso caso aqui, por exemplo, que é o curso técnico em mecatrônica, onde o nosso público-alvo é

principalmente os adolescentes. Então, você trabalhar a autogestão, você tem aí dois anos pra trabalhar aí com os alunos, trabalhar essa competência. Mas, o que acontece? Essa questão da autogestão vai além dessas paredes, ou seja, qual é o perfil familiar que se existe nessa condição? Porque tem um limite até onde a gente consegue chegar na formação profissional, ou seja, você tem dois anos para trabalhar com alguém ali que está na faixa de 17-19 anos, 20 anos por aí, mas que, talvez, nunca nem arrumou a própria cama. Então, você fala pra ele: “Agora você vai sentar nessa bancada, você tem essa ferramenta da qual você vai ter o zelo, você tem essa atividade na qual você tem 2 horas para entregar, você tem esse painel que você tá trabalhando aqui que você tem que tomar os resguardos, por exemplo, de segurança elétrica.” Mas, para ele, de repente, ele pensa: “Mas, por que eu vou fazer isso? Eu nunca precisei me preocupar com nada.” Então, a gente se depara com algumas situações dessas. Obviamente, você vai, como docente, pela insistência, por assim dizer: “Preste atenção. Cuidado quando você estiver trabalhando com o painel energizado. Cuidado com as ferramentas para não se machucar. Cuidado para não enroscar cabelo. Cuidado para não enroscar relógio, pulseira.” E por aí vai. Mas, muitas vezes, nesses dois anos a gente não consegue mudar uma, como é que eu posso dizer? Assim, um jeito de viver, que ele passou 18 anos vivendo diferente. Então, essa, por exemplo, a autogestão, no meu entender, é uma competência que tem que ser trabalhada em parceria escola e família. Se a família não ajudar no sentido dessa parte da disciplina familiar, propriamente dito, nós vamos poder insistir e insistir aqui sobre essa questão, de autogestão com o aluno, mas os resultados, às vezes, tendem a ser pífios. Isso é perceptível quando você analisa e conhece alguns pais, quando na ocasião da reunião de pais, têm famílias onde... sobre famílias, entenda-se que não estou falando daquela questão de família num sentido mais tradicional, pai, mãe. Às vezes, têm alunos que são criados por tio, avós, mas foram criados dentro de uma disciplina, ou seja, ele sabe o horário de chegar, o horário de sair; ele tem as obrigações dele dentro da casa dele em termos de cuidados da casa, cuidado com as próprias coisas. Então, quando ele chega aqui na escola não é algo estranho para ele cuidar de ferramentas, cuidar de segurança e por aí vai. Essa autogestão aí é uma competência que tem que ser trabalhada a quatro mãos, escola e família.

Entrevistadora: Perfeito professor! Argumentação.

Docente Anísio: Principalmente nessa época de aulas remotas, que nós passamos, a gente sentiu a ausência dessa competência da argumentação. Antes de mais nada, e isso eu falo às vezes também, talvez seja até uma dificuldade própria minha, mas conversando com alguns colegas que também passam isso. Gerar essa questão; conseguir, como eu posso dizer, animar os alunos a perguntarem, questionarem. Questionarem com interesse científico mesmo; entender como funciona. Nós temos aqui robôs aqui, por exemplo, na nossa escola e outros equipamentos, mas entender que ter um interesse: “Por que aquele robô se move? O que acontece? Qual é a concatenação de coisas que fazem aquele robô funcionar? Onde eu vou aplicar esse robô? Por que vou aplicar esse robô e outros equipamentos também?” Entender que tudo isso que está aprendendo aqui não é... Talvez, ele tenha que ter um interesse e a gente também despertar esse interesse de que isso são coisas que vão acontecer lá na frente, essa argumentação. Vivendo nesta era digital, que nós estamos, às vezes, fica tudo muito abstrato. Você fala do robô, se vai lá no YouTube, no Google e mostra uma foto do robô, mostra um vídeo do robô e por aí vai. “Ah! Já sei pra que o robô serve!” Realmente, a gente sabe para que serve? Existe essa falsa sensação de entendimento que, muitas vezes, acaba matando essa questão da argumentação. “Ah! Eu já vi, eu já achei ali pra que serve.” Já me deparei com situações que estava explicando, e o aluno estava falando: “Isso é usado assim e assado.” Aí, você devolve a pergunta: “Você pode me explicar onde ele é usado, por exemplo?” Espera uma resposta assim: “Ele é usado em uma armação veicular.” Eu faço outra pergunta: “O que é uma armação veicular?” Aí ficou com aquela cara de “ué”. “Não sei”. “Então, você acabou de me falar uma aplicação do robô que é usado por uma armação veicular, mas você não sabe o que é armação veicular.” Obviamente, sem perder o foco, mas eu quero tentar incentivar, e gostaria de sentir também essa capacidade socioemocional da argumentação no sentido de uma curiosidade mais profunda a respeito disso. Não uma curiosidade superficial.

Até assistir, um tempo atrás, uma palestra que falava sobre a diferença entre informação e conhecimento, e até acho que nós mencionamos isso aqui no começo da entrevista, que hoje se tem muito acesso à informação; a informação

está na palma da mão, mas o conhecimento, propriamente dito, é aquele do qual você se apropria. E argumentação talvez esteja um pouco em queda exatamente por isso; porque não está sabendo diferenciar a linha que separa o conhecimento da informação. Está se confundindo. Tenho informação, mas, muitas vezes, não tenho conhecimento. Isso é uma coisa, é muito importante e acho que a argumentação nessa via de duas mãos é muito importante também.

Entrevistadora: Certo! Empatia e cooperação.

Docente Anísio: Empatia e cooperação também são coisas que a gente tem que ficar atento. Empatia por parte do docente, que não é fácil. Eu me deparo, muitas vezes, por exemplo, com um abismo de geração em relação aos alunos. Por exemplo, não é fácil estar antenado exatamente na mesma coisa que eles estão antenados e trazer isso para a sala de aula em forma de informação. Muitas vezes, eu preciso me livrar de alguns preconceitos para conseguir ter essa empatia e, também, eu acredito, que da parte do aluno; ele também precisa se livrar de alguns preconceitos para poder ter a empatia em relação ao professor e aos demais colegas. Esse aparelhinho, que nem esse aqui que estou segurando agora pra conversar com você, dá uma falsa sensação de que todos gostam de mim, todos me adoram, todos acham legal aquilo que eu publico, e quem não acha eu já delete da minha rede social. Só que no trato pessoal, principalmente, nessa área, que nós estamos trabalhando, de formação profissional, onde você vai estar num chão de fábrica, onde você vai trabalhar com equipes, seja equipe interna da empresa, seja com uma equipe de campo, por exemplo, quando você vai prestar serviços em clientes, acredito que a empatia é algo muito forte que tem que ser trabalhado de forma extrema até para ter sucesso na vida profissional. E a cooperação também. Saber trabalhar em equipe, saber aceitar opiniões, saber resolver os conflitos não cabe somente à liderança, à chefia de uma equipe, resolver os conflitos. Eu acho que faz parte do conjunto da equipe também resolver os conflitos; e para isso, muitas vezes, valem algumas máximas antigas, ou seja, preciso respirar fundo, escutar a opinião e tratar essa opinião, mesmo que eu não concorde com ela. Ir na parte do convencimento e da calma. Não ser rígido como uma parede, a respeito das opiniões, mas também não ser totalmente suscetível; ou seja, vou esquecer a

minha opinião, vou matar minha opinião para não gerar conflitos. Essa é uma situação que a gente tem que trabalhar também e, talvez, na formação profissional, começar a se pensar em alguns momentos; e não vou nem dizer em forma de uma unidade curricular, mas alguns momentos, durante o semestre, trabalhar com essa questão da cooperação e empatia. Infelizmente, não tenho formação para isso, mas talvez lançar mão das pessoas da nossa entidade, por exemplo, que têm essa formação; a formação pedagógica, psicopedagógica, com atividades que possam estimular um pouco mais essa questão da cooperação e da empatia entre as pessoas. Não como algo obrigatório, mas algo para a vida, vamos dizer assim. Eu acho que até muitos dos problemas que nós passamos do convívio social, não só profissional, mas social, passam por essa questão da cooperação e da questão da empatia.

Entrevistadora: Sim, é verdade. Autoconhecimento e autocuidado.

Docente Anísio: Eu acho que nós estamos passando por um momento difícil pra todo mundo, mas talvez está despertando alguma coisa lá dentro de muita gente. Eu quero acreditar que mesmo numa situação dessa dá pra tirar uma condição positiva, nessa situação da pandemia, exatamente do autocuidado, se resguardar. Espero que muitas dessas coisas assim fiquem incutidas nas pessoas; fiquem incutidas a respeito dela, a respeito do autocuidado. Pode parecer besteira, mas o próprio ato de você, de repente, começar a se higienizar, começar a higienizar o teu local de trabalho, as tuas coisas; cuidar da tua saúde, cuidar da forma como você vai se alimentar, eu acho que vai refletir em outras coisas também, por exemplo, na vida profissional, eu acredito muito nisso. Esse, talvez, seja um dos pontos positivos. E o autoconhecimento é você conseguir entender os seus limites, mas que esses limites não sejam algo para te derrotar, mas algo, por exemplo, que vá te ajudar a progredir. E aí volta um pouco aquela questão, que você havia me perguntado anteriormente, da empatia. A partir do momento que eu tenho autoconhecimento, eu também posso trabalhar a minha empatia para poder lidar com os meus pares, com meus pares profissionais, a respeito de mostrar, talvez, a minha falta de conhecimento em determinado assunto, mas tratar isso de uma forma amena, não de uma forma negativa, onde eu possa participar, onde eu possa ter uma cooperação com os colegas

exatamente nesse ponto e vice-versa. Acredito que a partir do momento que você consegue melhorar o seu autoconhecimento e juntar com essa questão da cooperação e da empatia, a tendência é que o trabalho seja cada vez melhor, a atividade profissional que você exerça. Lógico, falando assim parece algo utópico, uma equipe trabalhando com isso, autoconhecimento, empatia, cooperação, mas eu enxergo isso como uma meta a ser atingida, trabalhar pra isso, sair da utopia e, talvez, tentar melhorar isso. Vamos tentar vencer obstáculos, mas eu acho que não é algo impossível de se conseguir.

Entrevistadora: Concordo plenamente, professor. Autonomia.

Docente Anísio: A gente tem tido algumas experiências agradáveis com alguns alunos nossos a respeito disso. Nós temos algumas empresas parceiras que têm contratado alguns dos nossos alunos e a gente tem visto que muitos deles estão conseguindo desenvolver essa questão da autonomia no trabalho. Só que também essa questão da autonomia passa pela questão do autoconhecimento também. Qual é o meu ponto da minha autonomia numa atividade, até onde eu consigo fazer, ou seja, até onde eu conheço, até onde eu consigo realizar. E como eu vou me preparar pra ter essa autonomia profissional naquilo que eu estou executando. Então, é uma questão de você se sentir seguro, e acho que o SENAI, independentemente da metodologia que se esteja trabalhando, neste sentido, tem uma tradição muito boa, ou seja, aquela questão: a gente tem as metodologias que nós já trabalhamos, estamos passando por algumas mudanças no sentido das metodologias de ensino, mas aquela questão, por exemplo, da repetição de uma tarefa, eu acho que facilita muito essa questão da autonomia do aluno, ou seja, eu executo uma tarefa até entender o funcionamento dela, ou seja, eu me sinto seguro em realizar o trabalho de campo, por exemplo. Eu cito essa questão do trabalho de campo porque dado o perfil da ocupação que nós temos aqui, que é o técnico em mecatrônica, nós temos muitos alunos trabalhando nas áreas de instalação de equipamentos e manutenção. Então, é um tipo de atividade que eles estão exercendo que demanda autonomia no atendimento, no trabalho, às vezes, longe de casa. Nós temos exemplos aqui de alunos aqui que se viram numa situação de morar com pai e mãe, tendo tudo na mão, e teve que, de repente, dentro do espaço de um

ano, fazer instalação em máquinas lá na África do Sul porque ela foi trabalhar numa multinacional e essa multinacional falou: “Bom, agora que você já fez o curso, já passou pelo treinamento interno aqui na empresa, agora é hora de você ganhar o mundo.” E já jogaram ela lá pra África do Sul. Eu lembro muito bem dessa aluna falando pra gente que no primeiro instante, aquele primeiro mês foi um choque pra ela. Mas, no decorrer dos outros seis meses que ela ficou lá na África para executar o serviço, se sentiu segura dentro daquilo que ela tinha aprendido na escola, dentro daquilo que ela passou pelo treinamento da empresa. De repente perceber que a vida dela, obviamente, tinha aquele núcleo familiar, mas que a vida dela, de repente, podia ganhar *status*, podia abrir portas, ampliar os horizontes. Acabou se sentindo segura, e uma parte disso, ela falou, ela teve oportunidade de externar isso pra gente, que foi através da formação que ela teve aqui no SENAI, se sentindo segura para realizar essas atividades.

Entrevistadora: Fantástico, professor! Professor essas são as competências da BNCC. Existe outra que o senhor acha importante, que não foi citada aqui?

Docente Anísio: Outra competência? Nós estamos falando aqui muito das competências socioemocionais, mas uma coisa que me preocupa um pouco que foge um pouco dessa questão das competências, mas cai naquilo que eu tinha mencionado pra você da questão da informação. A gente tem que tomar muito cuidado com questões sobre informações e, também, não sobrecarregar, é uma sobrecarga não só para alunos, mas no geral. O cuidado que nós temos que ter é de não carregar as informações assim de forma sensorial. Estamos sendo bombardeados com informações, porque isso afeta um pouco o julgamento. Eu acho que a gente tem que pensar um pouco a respeito do bombardeamento de informações para que a gente possa ter um julgamento melhor das coisas. Dadas as devidas importâncias, dar ênfase para as competências técnicas, a gente não pode jamais esquecer delas. Jamais, jamais, jamais! Porque nós estamos vivendo um momento muito interessante, que é esse da Indústria 4.0, temos aí n informações na internet, livros, palestras e por aí vai. Mas, às vezes, se esquece um pouco que para a Indústria 4.0 acontecer, a gente precisa de gente que tenha competência técnica, ou seja, que saiba realizar a Indústria 4.0. Eu acho que a gente tem que tomar muito cuidado a respeito disso porque é um

caminho sem volta essa questão da Indústria 4.0 hoje. Pode ser até que o termo Indústria 4.0 venha a cair um pouco em desuso, mas os pilares da Indústria 4.0 estão aí, vão continuar; alguns outros serão agregados, mas jamais devemos esquecer das competências técnicas a respeito disso. Porque se não tivermos profissionais, mão de obra, com as devidas competências técnicas, toda essa estrutura da Indústria 4.0 vai deixar de ser realidade, vai ser simplesmente uma filosofia, e não é isso que a gente deseja, principalmente para o nosso País. Eu acho que a gente tem que progredir muito e tem campo para isso, para progredir na Indústria 4.0.

Entrevistadora: Certo. Professor, o senhor fala de Indústria 4.0, e as consultorias como Accentury e a Deloitte preveem a redução de 50% dos postos de trabalho nos próximos anos devido à automação e à digitalização de sistemas. E estimam que as competências socioemocionais, ou *soft skills*, serão um diferencial no mercado de trabalho. Você acredita que estudos como estes devem ser considerados no processo de ensino e aprendizagem de seus alunos?

Docente Anísio: Eu acredito, sem dúvida, que a gente tem que analisar. Eu só não acredito, e isso, torno a falar, é uma opinião pessoal, que haverá redução de postos de trabalho desta forma. Eu acredito que vai existir uma migração de postos de trabalho e os próprios governos, vamos dizer assim, não estamos falando de Brasil, estamos falando de questões mundiais, por uma questão de equilíbrio econômico, vão ter que pensar em soluções a respeito dessa migração de mão de obra. Como eu havia falado também nas competências técnicas, os profissionais vão ter que se adequar a isso. Algumas profissões realmente vão deixar de existir. Um exemplo disso é o caso das telefonistas, que é uma das profissões que tendem à extinção. Agora, essas pessoas, até por uma questão econômica, vão ter de migrar para outras áreas. Os governos mundialmente não vão ter suporte assistencial pra manter isso. E esse suporte assistencial por si só não se mantém na economia. Então, há de se ver algumas questões a respeito disso. Vamos ter muitas modificações no sistema de automação de processos, de digitalização e por aí vai. Vamos precisar de mão de obra para tratar disso porque, por mais que se automatize um processo, precisa-se criar,

precisa-se da mão humana para que esse processo possa ser automatizado. Às vezes, uma mão de obra mais especializada. Agora, conscientizar a todos a respeito disso já é outro desafio e, também, nós podemos discutir isso dentro da escola, nós podemos debater isso na escola, podemos direcionar o estudo, mas também foge um pouco às paredes da escola, porque já entra uma questão mais da sociedade, no meu entender, do que, propriamente dito, da escola. A escola faz parte desta discussão, mas não é uma discussão exclusiva da escola.

Entrevistadora: Concordo plenamente, professor. Você considera que os alunos desenvolvem as competências socioemocionais com mais facilidade nos termos iniciais ou nos termos finais do curso?

Docente Anísio: Olha isso aí é uma questão assim... as amostragens que nós temos de turmas mostram que temos turmas que conseguiram desenvolver essas competências logo no início do curso, e aí entra um pouco do perfil social daquele grupo que está entrando, porque eu gostaria de dizer que nossos grupos que têm entrado na escola são sempre homogêneos, são sempre iguais, mas não são. A gente percebe diferenças que vão e voltam a respeito destes grupos. Então, têm grupos que vão desde o início do curso até o final já desenvolvendo, melhorando e aperfeiçoando as capacidades socioemocionais. Nós tivemos grupos que não tinham nada, absolutamente nada, a respeito de capacidade socioemocionais e, no decorrer do curso, melhoraram e, infelizmente, temos casos de grupos que entraram com capacidades socioemocionais bem desenvolvidas e vieram, na verdade, até perdendo isso um pouco. Pelo menos aqui, a gente não consegue ter uma forma homogênea a respeito disso; tem fatores que mudam nesse perfil. Então, essa é uma coisa que a gente não consegue ditar uma regra, uma fórmula, uma tendência que seja. Isso é um ponto de vista que eu tenho a respeito disso.

Entrevistadora: Certo. O senhor disse que têm diversos fatores que influenciam esse desenvolvimento ou não das competências socioemocionais. Na sua opinião, quais são as estratégias, técnicas, metodologias, atividades ou ações que apresentam maior potencial para a promoção das competências socioemocionais nos estudantes?

Docente Anísio: Olha, eu vou dizer uma coisa, que pode até parecer meio seca, mas uma das coisas que mais estimulam eles aqui, dessas capacidades socioemocionais, é quando eles percebem, por exemplo, que em algum momento aqui na escola, principalmente quando eles chegarem lá na conclusão do curso, vai aparecer alguém com interesse sobre eles. Interesse em empregá-los. Nós tivemos algumas empresas parceiras aqui que em determinados momentos, isso serviu de norteador para algumas turmas. Então, aqui tinha uma empresa, uma multinacional que tinha, mais ou menos, uma data prevista [para contratar], e quem estava entrando no curso, que já sabia, falava: “Quando eu chegar lá no quarto termo, essa empresa vai vir aqui fazer uma seleção.” Então, isso, por exemplo, foi um fator que serviu de norteador para o pessoal. Quem entrou no curso, uma boa parcela deles, disse: “Eu vou me preparar para quando chegar lá no quarto [semestre], ser o primeiro da fila na hora da seleção dessa empresa.” Então, isso foi um dos fatores que a gente percebeu aqui a respeito disso. E nos altos e baixos da economia, a gente percebe um pouco isso também. Quando a economia está muito fraca a respeito disso [oportunidades de emprego], o pessoal até vem fazer o curso, mas, às vezes, só há estímulo a respeito disso. Em contrapartida, tivemos alunos aqui de Aprendizagem [Industrial], que mesmo em meio à pandemia, com todas as dificuldades, se esforçaram para concluir o curso. E é uma turma que está deixando saudade pra gente porque foram alunos que começaram desempregados e entenderam que “Bom, meu desempenho vai ser aquilo que vai refletir a possibilidade de eu ser contratado ou não. Eu vou me esforçar ao máximo pra mostrar que isso possa prevalecer na hora da escolha.” Então, eu penso que isso foi um objetivo final, talvez, não um objetivo final, mas um objetivo a médio prazo para eles que despertou isso. Uma das coisas que talvez faça esse movimento das capacidades socioemocionais, também, é a necessidade. Não adianta, talvez, querer fazer algo, falar algo mais filosófico, bonito a respeito disso, mas a bem da verdade é que é assim, muitos movimentos das competências socioemocionais foram atizados pelo interesse por aquilo que estava por vir, que parecia interessante.

Entrevistadora: Certo. Professor, como você observa o desenvolvimento das competências socioemocionais nos estudantes e quais são essas

competências? Existem algumas que são mais fáceis de serem observadas?

Docente Anísio: Você pode formular essa pergunta um pouco melhor, por favor?

Entrevistadora: Sim. Como você consegue ver que o seu aluno está desenvolvendo alguma competência socioemocional? Ele entrou de uma maneira e ele foi desenvolvendo, estudando, trabalhando com vocês, e você no dia a dia consegue ver que ele está desenvolvendo essas competências? Mas como que você consegue ver? E quais são essas competências?

Docente Anísio: Olha, eu já tive oportunidade de acompanhar uma turma do começo ao fim. Não é uma coisa tão comum no arranjo da distribuição das unidades curriculares, mas eu achei interessante porque eu acompanhei a turma desde quando eles entraram até a da escola. E você tem dois casos. Eu até tinha citado aquela questão que você tem aquele trabalho a quatro mãos da escola e da família e você percebe alguns alunos que não adianta, a família não colaborou. A escola está fazendo o papel dela, mas ele não consegue absorver. E eu tive casos que, aí entra aquilo do “eu”. O “eu” que eu quero dizer é o aluno dizer: “Não! Eu quero algo melhor pra minha vida. Eu quero melhorar. Eu não quero repetir os erros que já aconteceram na minha vida. Eu não quero viver os erros dos outros.” Então, de repente, ele encontrou na escola, principalmente no SENAI, na metodologia que o SENAI adota, na estrutura que o SENAI adota, na questão da organização, na questão da limpeza, na questão do comportamento dos docentes, por exemplo. Parece que não, mas no caso de ele entrar na escola e ver todos os docentes uniformizados faz uma diferença para ele. Chegar aqui no ambiente e ter esse ambiente aqui que foi limpo, ou agora nesse instante para você pra fazer a tratativa de falar: “Olha, você tem que limpar o seu local de trabalho.” Então, de repente, ele percebe a possibilidade de uma forma diferente de se viver, ou seja, eu posso melhorar; eu não preciso viver os erros que já aconteceram; eu posso traçar um caminho novo. E nesse caminho novo, de repente, ele começa a se encaixar naquilo, começa a perceber e gostar daquilo, de ter um local limpo para ele estar, de ter um local organizado; de ele mesmo começar a falar: “Vou largar aquela camiseta desbeijada e vou dar um jeito de

arranjar uma camiseta limpa; eu não vou pegar o meu jaleco e enfiar dentro do armário de qualquer jeito; eu vou aprender a dobrar meu jaleco para ele não ficar tão amassado.” Então, têm alunos que se encaixam nisso, quando veem a estrutura do SENAI, quer queira, quer não. Alguns não. Outros, na hora em que se deparam com isso, é uma coisa extremamente diferente. Se, de repente, ele já está com aquele sentimento dentro dele, para falar “o que eu vou fazer pra melhorar?”, porque pra melhorar também não adianta eu falar pra eles: “Vocês têm que melhorar.” Eles têm que ter aquele sentimento “eu quero melhorar”. Então, aquele aluno que tem aquele sentimento “eu quero melhorar”, quando ele se depara com essa estrutura do SENAI, ele fala “eu vou melhorar”. E aí começa o desenvolvimento das capacidades socioemocionais. Às vezes, de uma forma mais calejada, às vezes de uma forma mais calma. E muitos até falam com a gente: “Professor, me ajuda nisso. Como é que eu posso fazer?” Já tive oportunidade de ter alunos que falaram assim: “Me ajuda a melhorar.” Então, isso é uma coisa muito legal.

Entrevistadora: Fantástico isso, professor. E você consegue também avaliar o desenvolvimento dessas competências nos estudantes de acordo com os critérios críticos e desejáveis?

Docente Anísio: Sim! Essa é uma questão, como é que eu posso dizer? A gente tem essa questão das competências, mas tem que mensurar, é isso. Então, você percebe, às vezes, numa primeira tarefa, por exemplo, principalmente na questão de organização, a pessoa coloca a bancada de trabalho dele, coloca ferramenta aqui, põe ferramenta lá, esquece outra ferramenta aqui. E aí você vai repetindo, vai insistindo e, de repente, no final do semestre, você percebe que a pessoa conseguiu pegar as ferramentas e organizar. Aquilo que você vinha repetindo: “Olha, desligue o computador, observa isso, vê se não tá esquecendo isso.” É até engraçado porque você trabalha repetindo a situação, observa se o computador está desligado, se a bancada está fechada, se você não está esquecendo o cartão do ônibus, não tá esquecendo o carregador de celular. Têm alguns até que brincam, mas na verdade aquilo lá já está fazendo parte deles. É legal até você observar. Alguns vão repetindo exatamente as frases que você vai falando: “Professor, já vi aqui ó, está aqui meu carregador, tá aqui na minha

bolsa, o cartão do ônibus está aqui na minha mão, o computador está desligado, tá fechado o painel.” Então, isso é uma coisa que, no final das contas, a gente tem que acabar mensurando e eu acho satisfatório você chegar no final e perceber que mesmo que por brincadeira, isso aí já tá fazendo parte da vida dele. Ele lembra da musiquinha, ou desse mantra que a gente faz, assim: “Por favor, verifica a janela, o celular, o carregador, o passe de ônibus. Vê se tá tudo aí e vão com Deus. Até amanhã!” Então, isso vira um mantra que, muitas vezes, eles vão levando isso pra vida.

Entrevistadora: Quer bom, professor! Por último, eu gostaria de perguntar se o senhor tem alguma experiência sua ou de um colega que resultou na promoção das competências socioemocionais nos estudantes. O senhor poderia compartilhar essa experiência?

Docente Anísio: Ah, sim. Tem aquilo que eu havia mencionado aqui pra você a respeito das empresas parceiras que, às vezes, no final do semestre vêm aqui contratar o pessoal. Esse é um caso que eu consigo dizer que participei com alguns alunos. A gente foi olhando no segundo semestre, no terceiro semestre, que nosso curso é de quatro semestre, e falando assim: “Esse cara aqui é o cara que, quando chegar a hora, vai ser um cara que eu vou ver se eu consigo indicar para determinada vaga.” Aí, você já vai trabalhando algumas coisas a respeito disso. Você tem o grupo, jamais vai abandonar o grupo, mas, de repente, têm aqueles alunos que você tem um olhar mais detalhista a respeito disso. E você vê que alguns que tiveram oportunidade de trabalhar, como eu mencionei para você, que têm a oportunidade de trabalhar em outro país até pela própria empresa, ou sendo contratado por empresas estrangeiras, num retorno que ele vem aqui pra buscar um diploma, para buscar uma documentação, ou mesmo em uma visita, ele fala assim: “Olha, professor, lembrei daquela lista que você mandava eu fazer para organizar as informações.” Não é uma lista de exercício, mas uma lista de informações para você se organizar dentro daquilo que você trabalhava. “Aquilo foi um diferencial legal pra mim na hora de trabalhar em campo quando eu tava lá nos Estados Unidos instalando uma máquina.” Então, isso é uma coisa legal, de você ter esse retorno. Eu não costumo compartilhar meus contatos, e-mail, WhatsApp, esse tipo de coisa. Mas eu tenho algum grupo

seleto de alguns alunos, nesse sentido que a gente observou no decorrer do curso, que você acaba compartilhando algum contato social com eles. E quando você tem esse retorno é muito bom. Eu tenho aqui uma seletiva de uns 20 alunos distribuídos, durante o período, que eu mantenho contato, que eu tenho esse retorno. De vez em quando, eles vêm buscar algumas devolutivas, algumas respostas: “Olha, professor, estou passando por uma situação assim meio estranha aqui onde eu estou trabalhando, o senhor já vivenciou isso?” Então, esse retorno, esse *feedback*, nesse sentido, acho importante, eu acho muito legal. E até, às vezes, infelizmente, resultado da pandemia, alguns vieram a perder o emprego e vieram perguntar: “Professor, agora preciso da ajuda dos senhores para procurar emprego. Como que eu faço isso agora? O senhor me ajudou no primeiro emprego, o senhor pode me ajudar num segundo? Como é que eu faço pra arranjar?” – “Sim, vamos lá. A gente sabe do que você é capaz, o que você realizou. Então, basta você ser autêntico dentro daquilo que você desenvolveu durante o período, sem nenhuma mágica, no devido momento você vai conseguir a sua recolocação, se é aquilo que realmente você deseja. Só vai precisar ter paciência, talvez você precise fazer o caminho mais longo, mas o objetivo ainda continua lá e você vai chegar nele.” Então, a gente consegue ter um *feedback* desses alunos. Eu estou citando aqui caso de pessoas de multinacional, mas tem gente também que foi trabalhar em empresa pequena e também tá feliz trabalhando na indústria pequena, e ainda lembra da gente nessas informações, nesses contatos. Lembra exatamente daquelas questões de organização, de trabalhar em equipe em determinada atividade porque aqui, vamos dizer assim, nossa escola tem um ambiente até privilegiado que em determinados momentos nós conseguimos dispor de alguns equipamentos pra serem melhorados pela própria escola. Então, de repente, você pega um grupo e coloca, de forma heterogênia, aqueles que gostaram e aqueles dois que tanto faz como tanto fez. E aqueles dois que gostaram, por exemplo, são aquelas pessoas que acabam voltando pra te dar um *feedback* da vida profissional e até da vida pessoal, do que está realizando. Então, isso são algumas coisas que nós tivemos a oportunidade de vivenciar.

Entrevistadora: Que demais, professor! É muito gratificante estar participando de algo que me dá essa oportunidade de conhecer o trabalho de vocês. Eu fico

encantada toda vez que eu falo com um professor do SENAI porque é um mundo que vocês vivem, e vocês têm nas suas mãos a capacidade de mudar a vida das pessoas, e no mundo que nós vivemos isso de você trabalhar com algo que faça bem para o outro, e você desenvolver bem essa atividade, é realmente um privilégio. É muito, muito bacana. E essa foi a última pergunta. Eu não tenho nem palavras para agradecer a sua disponibilidade e para dizer o quão feliz eu fico de poder conhecer o trabalho de vocês um pouco mais a fundo. Então, professor eu só tenho a agradecer e me colocar a sua disposição caso você precise de alguma coisa aqui do meu lado também, caso eu possa ser útil. E assim como eu fiz, de solicitar formalmente a participação de vocês, eu também vou formalmente agradecer até que esse agradecimento chegue para vocês assim como chegou a solicitação.

Docente Anísio: Imagina. Estando ao nosso alcance, dentro das limitações, obviamente, que a gente tem de horário, a gente ajuda. E passando tudo isso, aí esses momentos de cuidados extremos, também fica o convite pra você vir aqui ver o nosso trabalho *in loco*. Conhecer, talvez, até para poder mostrar com mais propriedade tudo isso que eu falei pra você. Nesse momento de conversa que nós tivemos, mostrar localmente o que é isso tudo que eu citei pra você.

Entrevistadora: Sim, é verdade. A princípio, a ideia era essa. Ir até a escola, entrevistar vocês, assistir as suas aulas, mas isso não foi possível. Mas eu estou feliz da mesma forma porque vocês conseguiram transmitir com propriedade tudo o que vocês fazem. Eu sinto a verdade na forma como vocês falam, eu sinto firmeza no que vocês falam, então, eu tenho certeza de que tudo que você falou é o que você vivencia aí no seu dia a dia. Muito obrigada, professor.

Docente Anísio: O que é isso? Eu que agradeço a oportunidade de poder estar participando desse seu trabalho, tá bom?

Entrevistadora: Está ótimo e eu fico a sua disposição também. Bom dia e bom trabalho!

Docente Anísio: Iguamente. Tchau, até mais.

APÊNDICE G

Pré-projeto: Comunidade de investigação

1. Título

Comunidade de investigação: Competências socioemocionais no processo de ensino e aprendizagem

2. Formulação do problema

Com vistas ao desenvolvimento integral do indivíduo, para que este seja capaz de responder adequadamente aos desafios da sociedade contemporânea e do mercado de trabalho, as políticas públicas voltadas à educação formal requerem que a Escola contemple em seus currículos o desenvolvimento de competências socioemocionais nos estudantes. Para tanto, o docente precisa mobilizar em si mesmo tais competências e lançar mão de práticas que permitam alcançar este objetivo.

3. Justificativa

Os resultados da pesquisa sobre o desenvolvimento de competências socioemocionais, realizada com docentes da Educação Profissional e Tecnológica, por um lado reforçaram o potencial das *soft skills* na formação integral do indivíduo, corroborando a literatura e as políticas públicas que versam sobre o tema, por outro lado, evidenciaram a complexidade da promoção e da avaliação, por parte do docente, destas competências nos estudantes.

Observou-se que para promover o desenvolvimento do discente, o professor precisa mobilizar em si mesmo tais competências e lançar mão de práticas que facilitem o processo de ensino e aprendizagem. Todos os docentes sabem como fazer isso? Todos os docentes têm as competências socioemocionais desenvolvidas? Todos conseguem mobilizá-las em sua prática pedagógica? Todos sabem quais atividades, metodologias e estratégias facilitam a aprendizagem do estudante no que tange às competências socioemocionais?

A resposta é que os docentes estão em diferentes fases de aprimoramento de seus saberes experienciais e que tais saberes estão em constante desenvolvimento, uma vez que, ao mesmo tempo em que ensina, o professor aprende. Aprende no dia a dia da profissão, com sua prática e com seus pares mais experientes. E esse aprendizado pode ser potencializado em um ambiente propício à aprendizagem colaborativa.

Nesse sentido, na pesquisa também despontou a carência de um ambiente voltado para este fim: promover o compartilhamento dos saberes docentes. Portanto, como produto deste estudo, elaboramos esta proposta de uma comunidade de investigação sobre competências socioemocionais. Um espaço em que os docentes possam compartilhar seus saberes curriculares e experienciais, aprimorar seus conhecimentos e buscar com seus pares soluções para os desafios enfrentados no seu fazer pedagógico.

4. Objetivo geral

Compartilhar saberes experienciais da prática docente aplicados na mobilização, no desenvolvimento e na avaliação das competências socioemocionais no processo de ensino e aprendizagem.

4.1. Objetivos específicos

- Refletir sobre o papel das competências socioemocionais na formação integral do indivíduo;
- Compartilhar desafios e aprendizados da educação por competências;
- Compartilhar práticas, estratégias, metodologias, ferramentas, atividades que promovam o desenvolvimento das competências socioemocionais no processo de ensino e aprendizagem;
- Compartilhar as ferramentas usadas para avaliar o desenvolvimento das competências socioemocionais no processo de ensino e aprendizagem.

5. Metodologia

Uma das premissas da comunidade de investigação é a aprendizagem colaborativa. Nesse sentido, a comunidade deve ser um espaço em que o docente possa refletir e investigar a sua prática. Discutir com os pares suas dificuldades e compartilhar seus aprendizados.

Os temas podem ser eleitos pelo grupo, tendo como base de discussão materiais previamente selecionados, tais como casos de ensino, artigos, livros, vídeos, documentos norteadores da instituição na qual lecionam; ou, ainda, os temas poderão surgir aleatoriamente, mas é importante que haja rotina e mediação para as discussões, de maneira que, das experiências dos indivíduos, o grupo possa construir conhecimento, ou seja, um repertório compartilhado de recursos, ideias, experiências, ferramentas, documentos e histórias da prática pedagógica que, além de benéfico para a própria instituição, poderá ser apresentado em congressos, simpósios ou outros eventos voltados para a área da Educação.

O quadro 1 apresenta uma sugestão de organização, com encontros periódicos que podem ser presenciais ou virtuais, sendo a segunda opção recomendada pela capilaridade que a internet proporciona, pela redução de custos com espaço físico e deslocamento das pessoas, bem como pelas ferramentas que os ambientes virtuais oferecem para gestão do conhecimento gerado pela comunidade. Para tanto, podem ser usadas plataformas gratuitas, como aquelas disponibilizadas pela empresa Google ou ferramentas proprietárias, como a plataforma Teams da empresa Microsoft.

Por compreendermos o curso natural demandado pelas fases de evolução de uma comunidade de investigação, período que compreende o momento do estudo do potencial até a maturação do grupo, nos colocamos à disposição para colaborar nas fases iniciais de implementação da comunidade na instituição.

Quadro 1: Matriz educacional – organização de encontro da comunidade de investigação

COMUNIDADE DE INVESTIGAÇÃO: COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS					
Encontros:		quinzenais	Duração de cada encontro:		2 horas
Tópicos	Duração	Competências/ objetivos	Conhecimento	Recursos	
Ambientação	20 min	<ul style="list-style-type: none"> Compreender a razão de ser da comunidade Conhecer a dinâmica da comunidade Conhecer os membros da comunidade Compreender o papel do mediador 	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos e dinâmica da comunidade O que é uma comunidade de investigação Apresentação dos membros O papel do mediador 	Texto Infográfico Apresentação oral	
Apresentação do tópico	10 min	<ul style="list-style-type: none"> Identificar os desafios presentes no caso Reconhecer as competências mobilizadas pelo docente ator do caso Reconhecer as competências desenvolvidas pelos estudantes atores do caso 	<ul style="list-style-type: none"> Competências socioemocionais Estratégias, metodologias, prática aplicadas pelo docente 	Texto Vídeo Discussão do grupo	
Discussão do tópico	40 min				
Síntese do tópico	20 min	<ul style="list-style-type: none"> Descrever as soluções propostas pelo grupo Relacionar as competências socioemocionais tratadas no caso Relacionar as boas práticas para a promoção das competências socioemocionais 	<ul style="list-style-type: none"> Boas práticas para a promoção das competências socioemocionais 	Texto colaborativo	
Lições aprendidas	20 min	<ul style="list-style-type: none"> Relacionar os pontos fortes da atividade Apontar as oportunidades de melhoria para os próximos encontros do grupo 	<ul style="list-style-type: none"> Boas práticas da comunidade de investigação 	Texto colaborativo	
Eleição mediador e tema	5 min	<ul style="list-style-type: none"> Definir membro para realizar a mediação do próximo encontro Definir tema; pessoa para propor um tema para o próximo encontro 	<ul style="list-style-type: none"> Mediador e tema do próximo encontro 	Texto	
Encerramento	5 min	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer data, tema e mediador do próximo encontro 	<ul style="list-style-type: none"> Data, tema e mediador 	Texto	

Elaborado pela autora

6. REFERÊNCIAS

COCHRAN-SMITH, M. Interloquções com Marilyn Cochran-Smith sobre aprendizagem e pesquisa do professor em comunidades investigativas [Entrevista concedida Dario Fiorentini e Vanessa Crecci]. In **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, v. 21 n. 65 abr-jun. 2016. p. 505-524

MELO, E. S.; ALMEIDA, M. C. **Comunidades de prática e suas características**: um estudo na rede de bibliotecas e centros de informação em arte no Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/index.php/enancib2015/enancib2015/paper/viewFile/3075/1109>. Acesso em: 20 fev. 2021.

WENGER, E. **Communities of practice and social learning systems: the career of a concept**. Disponível em: <https://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2012/01/09-10-27-CoPs-and-systems-v2.01.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2021.