

COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS E HABILIDADES COGNITIVAS EM UM CURSO SUPERIOR NA MODALIDADE À DISTÂNCIA, UTILIZANDO JOGOS DE EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO.

O5/2008

Prof. Dr. Benhur Etelberto Gaio - FACULDADE DE TECNOLOGIA INTERNACIONAL - GRUPO UNINTER - bgaio@fatecinternacional.com.br; bgaio@grupouninter.com.br

Categoria: Conteúdos e Habilidades

Setor Educacional: Educação Superior

Natureza: Descrição de Projeto em Andamento

Classe: Experiência Inovadora

RESUMO

O Ministério da Educação, por meio das Diretrizes Curriculares Nacionais, definiu que as instituições de ensino superior devem organizar seus currículos para o desenvolvimento de competências e habilidades focadas na atuação profissional dos seus egressos. Observou-se no referencial bibliográfico que, nesse novo contexto, os modelos tradicionais de ensino apresentam-se insuficientes para o desenvolvimento das competências empreendedoras dos alunos. Esse cenário agravou-se pela implantação dos cursos superiores na modalidade à distância, quando a pulverização do atendimento aos alunos passou a exigir o desenvolvimento e implantação de novas metodologias formativas. As referidas metodologias também requisitam sistemas tecnológicos acessíveis e processos de mensuração e realimentação das habilidades cognitivas desenvolvidas. Este trabalho de pesquisa e estudo de caso foi construído a partir da definição dessas necessidades com embasamento teórico-metodológico nos trabalhos e pesquisas científicas correlatas. Ele objetivou a comprovação da viabilidade do desenvolvimento de competências empreendedoras em alunos de um curso superior na modalidade à distância, utilizando um jogo de empresas.

Palavras-chave: Competências empreendedoras, Empreendedorismo; Ensino a distância; Jogo de empresas; Jogos empresariais.

INTRODUÇÃO

As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do Ministério da Educação (MEC) definem que os projetos pedagógicos dos cursos de administração deverão conter em sua estrutura diferentes formas de realização interdisciplinar além da integração entre teoria e prática. Definem ainda que, na formação profissional do administrador, o curso deve possibilitar o desenvolvimento de competências e habilidades que lhe permitam “reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão” [1].

Além de refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento, o egresso de um curso de administração deverá ter competências para desenvolver raciocínios lógicos, críticos e analíticos. Desta forma poderá operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle. Todos esses conhecimentos e habilidades, somados às atitudes profissionais do egresso de um curso superior podem ser definidos como competências empreendedoras.

Compete à Instituição de Ensino Superior (IES) estruturar suas práticas pedagógicas para o desenvolvimento das competências empreendedoras e, seu grande desafio, está em desenvolver e implantar um sistema de avaliação que mensure esse processo e possibilite o retorno aos maiores interessados, seus alunos.

1 – Objetivos

O objetivo geral deste trabalho foi desenvolver e implantar uma proposta pedagógica visando o desenvolvimento de competências empreendedoras em alunos de um curso superior na modalidade à distância, utilizando a metodologia do Jogo de Empresas. Em decorrência desse objetivo geral foi definido como objetivo específico desenvolver uma plataforma tecnológica que possibilite a avaliação das respectivas competências dos alunos de um curso superior na modalidade à distância.

2 – Contexto

O presente trabalho iniciou em março de 2006 em decorrência da necessidade da IES em atender às DCN do MEC [1]. Desde seu início contou com a participação dos coordenadores, dos integrantes das equipes pedagógica, técnica e da tutoria central dos cursos na modalidade à distância da Faculdade de Tecnologia Internacional. Os docentes participaram de forma indireta, ressaltando-se que todos os coordenadores atuam como professores nos cursos superiores na modalidade à distância. Em paralelo às análises dos aperfeiçoamentos pedagógicos, a metodologia de suporte tecnológico necessária à proposta foi desenvolvida e implantada pela equipe de desenvolvimento de tecnologia da informação da IES. A metodologia escolhida foi a de jogos empresariais, a partir da definição da adoção do Jogo de empresas GI-MICRO do Laboratório de Jogos de Empresas da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. O desenvolvimento – e implantação – deste modelo envolveu uma população de 970 alunos na modalidade à distância, da Faculdade de Tecnologia Internacional de Curitiba/PR. A pesquisa foi realizada nos pólos de apoio presencial Divina Providência, Instituto Wilson

Picler, Uberaba e Sítio Cercado, localizadas em Curitiba, PR, no período de novembro de 2006 a julho de 2007. A partir daquela data o modelo está implantado para 10.000 alunos, que participam simultaneamente em 470 pólos de apoio presencial localizados em todo o território brasileiro.

3 – Competências empreendedoras no ensino superior à distância

O desenvolvimento de competências empreendedoras previstas nas DCN implicou no enfrentamento de novos desafios na superação do modelo tradicional de ensino-aprendizagem [1]. Em decorrência surgiu a necessidade de superar a histórica desvinculação entre as instituições formadoras e o mundo do trabalho. Essa afirmação tem respaldo em pesquisas [2] que afirmam que o novo contexto exige um enfoque cognitivo baseado em competências que modernize os sistemas educativos e promova a sua adequação às demandas individuais, sociais e econômicas atuais.

Ao raciocinar não somente em termos de competências, mas em termos de profissionalismo, [3] buscou-se a referência na abordagem que permite reencontrar o sujeito portador e produtor de competências, pois as mesmas não têm existência material independente da pessoa que as coloca em ação. Sendo que, o sujeito profissional reconhecido como competente é aquele que sabe agir com competência, permitindo a identificação do conjunto dos recursos utilizados e a ação que os mobiliza [3]. Nesse contexto [4], as competências devem ser consideradas como o resultado de uma prática eficaz do trabalho na realização de uma específica tarefa ocupacional. A questão central é a de que o conceito de competência profissional implica na dualidade de ser ou não competente, desconsiderando que a competência é constituída em processo e é complementada pela habilidade.

O desenvolvimento dessas competências profissionais está vinculado à construção de um currículo centrado em problemas, o que deve ocorrer por meio de projetos de interesse dos alunos. Desta forma considerou-se a proposta na qual as competências podem ser desenvolvidas em projetos que busquem soluções para os mais diversos problemas [5]. O professor, independente de quais sejam os interesses dos alunos, deve saber relacionar esses interesses com o desenvolvimento de competências [6], além de saber fazer referência a conteúdos informativos que possam ajudar no desenvolvimento dos projetos focados no desenvolvimento de competências. Este contexto é confirmado pela análise das publicações nacionais relevantes dos conceitos de competências no período de 2000 a 2004 [7]. Apoiando o autor, destaca-se a influência das competências na organização onde os colaboradores deixam a relação de assalariados para tornarem-se atores explícitos da sua evolução, pois “... *podem desenvolver não apenas uma competência ‘na’ organização, mas uma competência ‘sobre’ a organização*” [8].

Assim, apesar dos argumentos contrários [8] quanto à polivalência, entendeu-se que na participação dos alunos em um jogo de empresas ocorre a ampliação da envergadura das suas competências e do respectivo campo de responsabilidade de cada um. Desta forma soma-se a construção de competências ao desenvolvimento de habilidades profissionais com propriedades pertinentes às situações-problema das organizações. Essa necessidade é confirmada pela demonstração da insuficiência destas abordagens, centradas ora no objeto, a tarefa, ora no sujeito, o trabalhador [9].

Quando posta em discussão a prática da presente proposta para a IES, encontraram-se obstáculos nos modelos mentais dos agentes envolvidos [10]. Eles são representados por imagens, premissas e histórias internas arraigadas

sobre a estruturação dos processos que limitam ou mesmo impedem as mudanças. Tais modelos justificam os percursos tradicionais de formação profissional [11]. Neste ponto entendeu-se a importância da definição de um processo de mensuração da evolução do desenvolvimento das competências empreendedoras e suas respectivas habilidades cognitivas [11]. Ressalte-se a dificuldade de se estruturar e implantar o necessário processo de mensuração, pois a instituição de ensino é organizada para favorecer a progressão das aprendizagens dos alunos para os domínios visados ao final de cada ciclo de estudos. Buscou-se então a fundamentação, o desenvolvimento e a implantação de um sistema para avaliar as competências empreendedoras em construção por meio da metodologia do jogo de empresas.

4 – Avaliações do desenvolvimento de competências empreendedoras e habilidades cognitivas no ensino à distância

Após a fundamentação sobre competências e habilidades e a percepção da IES quanto à sua avaliação, é necessário compreender como esse processo ocorre em um contexto de um curso na modalidade à distância. Seus problemas intrínsecos relacionados à avaliação efetivada à distância são resultantes da ausência da interação face a face. Ela provoca a ocorrência da falta de percepção do comportamento do aluno e a incerteza da real identidade deste. Isso pode ser contraposto pela avaliação contínua que favorece a identificação de problemas e a orientação do processo de aprendizagem [16]. Além disso, ela permite formas de autenticação da identidade do aluno pela familiarização com o estilo e habilidades do mesmo. A pesquisadora ressalta a necessidade do desenvolvimento de um sistema baseado em agentes de interface para suporte aos processos avaliativos. Afirma que desta forma o projeto da ferramenta deve facilitar o registro das avaliações realizadas ao longo de um curso, bem como a sua contínua recuperação, consolidação e análise das informações nelas contidas. Essa dinâmica resgata a avaliação como forma de comunicação no contexto educativo do ensino à distância a partir da construção de processos criativos e inovadores. Reafirma-se então, o objetivo de buscar alternativas no processo de avaliação no ensino à distância, pois não é possível pensar em formação da autonomia dos estudantes com os saberes organizados de maneira fragmentada [17]. Ainda considerando os princípios de avaliação, é importante salientar que os referidos princípios são os mesmos para cursos presenciais e à distância, pois o que muda é a sua forma de organização e o uso de recursos tecnológicos adequados a cada modalidade. Mas, nas avaliações presenciais exigidas pelo Ministério da Educação [18] nos cursos à distância com grande número de alunos, nas quais são utilizadas provas de múltipla escolha, predomina o foco no conteúdo. Sua consequência é o esquecimento das outras dimensões avaliativas, tais como as de processo, de construção coletiva do conhecimento, das dimensões emocionais e éticas do projeto de ensino e aprendizagem e da flexibilidade na adaptação ao ritmo do aluno. É importante evitar-se a implantação de processos de avaliação nos cursos à distância de forma simplista, massificadora e reducionista [19].

5 – O jogo de empresas como metodologia para o desenvolvimento de competências empreendedoras e habilidades cognitivas no ensino à distância

Na nova proposta de ensino-aprendizagem para o desenvolvimento de competências empreendedoras da IES, foi definida a utilização de um jogo de empresas para a abordagem por competências para o desenvolvimento de

habilidades e atitudes nos alunos de um curso superior à distância. Nesse jogo ocorre o foco primário para novos gestores de negócios, no qual a principal vantagem é a possibilidade de, em um pequeno intervalo de tempo, simular um período maior medido em anos entre o comportamento da empresa e o mercado [20]. Foram consideradas aqui as relações dos Jogos de Empresas com os processos de aprendizagem evidenciados por pesquisas sobre as suas relações com as Teorias da Satisfação e da Motivação [21]. A partir dessas considerações se evidencia o valor cognitivo do jogo de empresas, pois nele identifica-se como principal característica pedagógica o estímulo aos participantes a inferir quais variáveis estão presentes, bem como as suas relações. Além disso, na posição de gestor, a capacidade de identificar a influência das variáveis é um conhecimento importante para criar soluções. Nesse ponto encontra-se a preocupação quanto à indeterminação dos resultados do uso do jogo de empresas como ferramenta para a construção de competências empreendedoras e habilidades essenciais às organizações [23].

De acordo com o autor ainda é limitado o número de pesquisas que relacionam as simulações empresariais e as construções de competências. No entanto, apesar da complexidade em mensurar a eficiência dos aprendizados, a utilização do jogo de empresas está mais próxima da aquisição de habilidades cognitivas do que as tradicionais aulas teóricas e dos estudos de caso convencionais. Desta forma, os aspectos críticos e reflexivos sobre os problemas propostos pelo professor tornam o jogo um campo para a reflexão pelo conjunto dos alunos. Desta forma, a utilização do jogo de empresas proporciona a realização de quatro atividades essenciais para o desenvolvimento de competências empreendedoras nos alunos, quais sejam (a) trabalhar regularmente com problemas; (b) abordar recursos a serem mobilizados para auxiliar os participantes na percepção sobre onde e quando aplicar os conhecimentos teóricos; (c) criar e utilizar outros meios de ensino; e (d) reduzir a divisão disciplinar [23]. Nessa linha o jogo de empresas tem características inter e transdisciplinares e, nesse sentido, a visão sistêmica é um dos aprendizados mais relatados pelos participantes [24].

Ainda em relação ao aprendizado vivencial relacionado a um jogo de empresas, o 'aprender fazendo' promove no aprendiz a sua interação com o objeto de estudo. Nesse ponto destaca-se a importância da vivência do aluno e seu relacionamento com os exercícios nas tomadas de decisões responsáveis, combinadas com a razão e emoção, dimensões complementares [21]. Isso estimula o desenvolvimento do seu auto-conhecimento, momento em que ocorre uma 'conexão-chave' que promove ações concretas, o que não é explorado no ensino tradicional. Para tanto foi identificada [25] a recomendação da necessidade de desenvolvimento de um sistema com módulos específicos de avaliações *on line*. Eles permitem observar as variações nas interações aluno/agente que ocorrem a cada período de um jogo de empresas. Desta forma poderão ser definidos indicadores de evolução das competências empreendedoras e habilidades cognitivas por meio de estratégias de interações aluno/agente. Também poderão ser definidos critérios e procedimentos que possam ser mais flexíveis e adaptáveis ao perfil observado em cada aluno, além de estudar e avaliar as questões relacionadas à interface do agente. Esses fatores são considerados no desenvolvimento e implantação do presente estudo, o que é apresentado a seguir.

6 – Desenvolvimento e implantação da arquitetura proposta

Descreveu-se aqui as etapas do planejamento, desenvolvimento e a implantação da metodologia do jogo de empresas para a construção de

competências empreendedoras e habilidades cognitivas em um curso superior na modalidade à distância. É apresentado também o desenvolvimento e estruturação de um modelo de avaliação dessas competências.

Como salientado anteriormente, o trabalho iniciou a partir da necessidade de adaptações curriculares dos cursos superiores às DCN além da observância dos critérios legais para a educação à distância. A partir desse contexto, estabeleceu-se como propósito o desenvolvimento das percepções dos atores envolvidos com o ensino a distância na IES sobre a proposta do trabalho. Também se definiu como necessárias a identificação, análise e compreensão das variáveis intervenientes nos diferentes ambientes, considerando a IES e as tele-salas onde ocorre a aprendizagem. Desta forma as intervenções oriundas das melhorias identificadas, planejadas, desenvolvidas e implantadas encontraram um clima favorável à sua aceitação. Com referência em pesquisas [2] e sob orientação deste pesquisador, os atores envolvidos definiram que suas ações focariam a superação da desvinculação entre a IES e o mundo do trabalho. Eles passaram a considerar que o contexto exigia um enfoque cognitivo baseado em competências empreendedoras e habilidades cognitivas que modernizasse o sistema educativo além de promover a sua adequação às demandas individuais, sociais e econômicas atuais. Ainda com referência em pesquisas [2], os atores envolvidos no ensino a distância compreenderam que esse caminho implica em condições dialéticas que lhes requer uma vigilância permanente ou um estado de consciência constante em função das carências de acompanhamento, avaliação e retomada contínua do processo. A partir daí, iniciou-se em março de 2006 um ciclo contínuo de reuniões dos atores envolvidos com o ensino a distância da IES, objetivando análises dos processos metodológicos de readequações curriculares e da avaliação do ensino-aprendizagem. Nesse ponto ocorreu na IES a reestruturação da área de EAD, quando foram desencadeadas as discussões sobre a necessidade do desenvolvimento de um sistema que atendesse às necessidades impostas pelo novo cenário. Para tanto, os atores envolvidos foram divididos em dois grupos, sendo um vinculado aos estudos e pesquisas do processo ensino-aprendizagem, composto pelos coordenadores dos cursos à distância, docentes, equipes de supervisão pedagógica, tutores e técnicos da área, denominada de Equipe de EAD – EEAD. O outro grupo ficou envolvido com o desenvolvimento da plataforma de avaliação e realimentação das competências empreendedoras e habilidades cognitivas, composto pela equipe do Departamento de Tecnologia da Informação – DTI da IES. Os dois grupos passaram a atuar sob a liderança da Coordenação Geral de EAD em todas as etapas do presente trabalho.

A EEAD iniciou seu trabalho em março de 2006 com reuniões semanais para compreensão, aprofundamento e desenvolvimento dos aspectos correlatos, tais como a adaptação curricular às DCN e a implantação do Jogo de Empresas. Também ficou responsável pela análise e redefinição de competências empreendedoras e habilidades das ementas das disciplinas e a definição da plataforma tecnológica necessária para a avaliação e a realimentação aos alunos dos resultados obtidos. Pelo elevado nível de complexidade, esse processo foi implantado em etapas, em função da necessidade de se criar a cultura do uso de uma metodologia tecnológica inovadora contida no Jogo de Empresas.

O processo de correção e atribuição de conceitos aos trabalhos postados pelos alunos envolve a avaliação qualitativa de vinte competências. Considerando-se serem cursos na modalidade à distância e como diferencial pedagógico, objetivou-se obter o comprometimento dos tutores das tele-salas

no processo de avaliação a partir da incumbência aos mesmos em proceder a avaliação parcial dos trabalhos. Assim, eles passaram a ser responsáveis pela avaliação de cinco competências comportamentais, correspondentes a dois pontos e meio (2,5) no conceito final do trabalho. Também foi alterado o sistema de entrega dos trabalhos, sendo substituído o *up-load* de arquivos pelo sistema de postagem direta (colagem) do texto de cada trabalho em uma área específica dentro do ambiente virtual de aprendizagem.

O sistema registra o nome dos dois avaliadores, as datas e horários das avaliações, além das notas obtidas pela equipe. Em seguida transfere a somatória das duas avaliações para as respectivas disciplinas do módulo e para cada aluno da equipe. Esse processo de avaliação foi implantado simultaneamente para oito cursos superiores na modalidade à distância da IES, abrangendo aproximadamente 25.000 alunos organizados em 6.000 equipes. No período de março de 2006 a junho de 2007, ele foi repetido nas oito etapas dos quatro módulos ocorridos. Desta forma consolidou-se como um sistema efetivo de avaliação de competências para cursos superiores na modalidade à distância, sendo atingido assim um dos objetivos do trabalho.

7 – A metodologia do jogo de empresas no desenvolvimento de competências empreendedoras

Após a fase de familiarização dos atores envolvidos com a EAD da IES no uso da ferramenta de postagem eletrônica dos trabalhos e suas respectivas correções, foi implantado o jogo de empresas GI-MICRO do Laboratório de Jogos Empresariais da UFSC em um curso superior na modalidade à distância da IES. A Etapa II foi implementada a partir de novembro de 2006 em quatro tele-salas de Curitiba/PR e envolveu 970 alunos que correspondem a 10% do universo do curso em questão. Previamente ocorreu o treinamento da Equipe de EAD no jogo de empresas com a participação dos coordenadores dos cursos e tutores da Tutoria Central. Em seguida foram treinados os tutores das tele-salas de Curitiba/PR em função do seu papel estratégico de orientadores locais dos alunos. Nessa Etapa foram montados os jogos a partir das equipes de alunos organizadas nas tele-salas e enviados às mesmas os arquivos contendo as informações necessárias ao preenchimento da Folha de Decisões. As decisões tomadas pelos alunos têm que ser justificadas e enviadas à Tutoria Central por meio do ambiente virtual de aprendizagem para a avaliação das competências atingidas, o que possibilita a realimentação das análises em relação aos procedimentos adotados pelos alunos. O *feedback* normalmente chega aos alunos depois que as decisões do período seguinte já foram tomadas [25]. Desta forma o erro não é utilizado no momento oportuno para reflexão e análise. Outra problemática diz respeito à situação em que o professor elabora suas análises e interpretações utilizando apenas o produto final do processo decisório – o resultado da simulação, e é sob esta perspectiva que estabelece novas estratégias de ação pedagógica. Assim, afirma o autor, o professor não tem informações do processo de elaboração do planejamento, ou seja, como o estudante elaborou e construiu o cenário. Estes dados como produto final podem gerar dúvidas, suposições, especulações, mas poucas certezas. O professor vê o erro cometido, mas não sabe por que o estudante chegou àquele resultado. Como solução foi definido que os alunos encaminhem justificativa para cada decisão tomada, o que possibilita ao tutor do jogo o acompanhamento da evolução do entendimento dos alunos das relações existentes entre as decisões tomadas e os resultados atingidos.

8 – Tratamento e interpretação dos dados

Aqui são apresentados os dados resultantes da pesquisa respondida on-line por 298 alunos o que corresponde à amostra de 30,7% dos participantes do Jogo de Empresas dos pólos de apoio presenciais de Curitiba/PR. O enfoque foi a sua percepção quanto ao domínio das estratégias exigidas pelo Jogo de Empresas GI-MICRO, correlacionando-as às decisões que são tomadas ao longo da sua participação. Essas estratégias têm correlação direta com o desenvolvimento de competências empreendedoras visto que são esperadas decisões relacionadas às habilidades gerenciais dos alunos.

A amostra apresentou 54,7% de alunos do sexo feminino e a distribuição etária tem 9,0% com idade abaixo de 24 anos, o que mostra o predomínio de adultos com 60% dos alunos localizados na faixa de 24 a 40 anos. Em relação aos questionamentos referentes ao domínio das diferentes estratégias exigidas pelo Jogo de Empresas GI-MICRO, observa-se na Tabela 1 uma distribuição média de 13,22% dos alunos com a percepção de que dominam plenamente as respectivas regras. Já em relação às principais regras correlacionadas às estratégias do jogo, o percentual médio de alunos que têm a percepção de que as dominam sobe para 33,8%. Quando a pesquisa questiona os alunos sobre o seu conhecimento de algumas das estratégias apresentadas pelo jogo, as respostas elevam o percentual médio para 40,26% e 15,65% responderam que não conhecem nada sobre os temas propostos pelo jogo.

	Domino as regras	Conheço as principais regras	Sei algumas estratégias	Não sei nada sobre o tema
1. Estratégias de vendas das empresas	6,4%	28,1%	42,1%	23,4%
2. Investimentos em marketing no mercado onde a empresa está localizada	7,7%	30,8%	41,5%	20,1%
3. Investimentos em marketing nos demais mercados onde a empresa vende	8,6%	29,6%	41,2%	20,6%
4. Prazo para o investimento em marketing	9,5%	31,5%	40,5%	18,5%
5. Aplicações financeiras da empresa	14,0%	33,6%	38,9%	13,5%
6. Empréstimo para capital de giro da empresa	16,2%	27,9%	42,4%	13,5%
7. Financiamentos para ampliação produtiva	11,5%	32,5%	40,6%	15,4%
8. Elaboração de orçamentos de caixa e DRE	10,0%	25,5%	40,7%	23,8%
9. Contratação de pessoas para a produção	19,7%	33,9%	38,2%	8,2%
10. Demissão de pessoas da produção	20,9%	32,2%	37,4%	9,6%
11. Horas extras para a produção	19,0%	31,2%	40,7%	9,1%
12. Compras e prazos para pagamentos	15,2%	33,8%	39,0%	12,1%
Média	13,22%	30,88%	40,26%	15,65%

Tabela 1 – Distribuição das percepções dos alunos em relação às estratégias do GI-MICRO

De forma complementar houve a pergunta aos alunos referente à sua expectativa na aquisição e/ou aperfeiçoamento das suas competências empreendedoras e habilidades gerenciais participando do Jogo de Empresas GI-MICRO. Observa-se na análise da questão que 55,1% dos alunos têm uma expectativa elevada, 29,1% têm uma expectativa média, 11,1% têm pouca expectativa e 4,7% não têm expectativa em relação ao desenvolvimento das suas habilidades gerenciais.

9 – Conclusões

A análise do conjunto das informações obtidas mostra os resultados relevantes em relação aos objetivos propostos por este trabalho. A análise dos

resultados mostra que a plataforma tecnológica desenvolvida e implantada possibilita a avaliação das competências empreendedoras dos alunos de um curso superior na modalidade à distância. Também foi atingido o objetivo específico de divulgar previamente aos alunos e demais atores do processo os mecanismos e critérios de avaliação das competências empreendedoras e das habilidades cognitivas. Outro objetivo específico obtido foi divulgar os resultados da aplicação da ferramenta tecnológica no ambiente interno da IES, mostrando as variáveis intervenientes no seu ambiente e nas suas relações com os alunos. Ainda, foi implantado o sistema de realimentação *on-line* da avaliação das competências empreendedoras e habilidades cognitivas aos alunos, possibilitando-lhes o auto-direcionamento da sua aprendizagem.

O objetivo geral deste trabalho foi validado pela pesquisa qualitativa analisada que mostra a viabilidade do desenvolvimento de competências empreendedoras e habilidades cognitivas dos alunos de um curso superior na modalidade à distância, utilizando um jogo de empresas como metodologia pedagógica.

A presente proposta foi implementada na IES e envolve o universo dos alunos do curso superior na modalidade à distância considerado, tendo a participação direta de 10.000 alunos.

REFERÊNCIAS

- [18] BRASIL [b]. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Resolução nº 03 de 18 de dezembro de 2002**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CP032002.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2006.
- [1] BRASIL[a]. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 4 de 13 de julho de 2005. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração**. Brasília: 2005. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf. Acesso em: 06 jul. 2007.
- [18] BRASIL[b]. Presidência. Casa Civil. **Decreto nº. 5622 de 12 de dezembro de 2005**. Disponível em: www.presidencia.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5773.htm. Acesso em: 06 jul. 2006.
- [13] BRIGIDO, Raimundo V. **Certificación y nomalización de competencias: orígenes, conceptos y prácticas**. 2002. Disponível em: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/152/pdf/vossio.pdf. Acesso em: 27 jun. 2006.
- [17] CERNY, Roseli Z. ERN, Edel. **Uma reflexão sobre a avaliação formativa na educação à distância**. 2004. Disponível em: www.anped.org.br/24/T1650714518799.doc. Acesso em: 20 jun. 2006.
- [5] CHAVES, Eduardo. **Educação orientada para competências e currículo centrado em problemas**. 2002. Disponível em: www.eduqnet.net/educompetencias.htm. Acesso em: 18 jul. 2006.
- [4] CORDÃO, Francisco A. **A certificação profissional no Brasil**. Disponível em www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/152/pdf/cordao.pdf. Acesso em: 27 jun. 2006.
- [15] DEPRESBITERIS, Lea. **Competências na educação profissional: é possível avaliá-las?** Boletim Técnico Senac. Volume 31. N 2. Maio / Agosto 2005. Disponível em www.senac.br/informativo/BTS/312/boltec312a.htm. Acesso em: 02 jul. 2006.
- [12] HADJI, Charles. **Avaliação desmistificada**. Porto Alegre: ARTMED Editora, 2001.
- [2] HERMENEGILDO, Jorge Luiz Silva. **O uso da abordagem por competências no desenvolvimento de jogos de empresas para a formação de empreendedores**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – PPGE, UFSC, Florianópolis: 2002.
- [24] JOHNSON, Marcelo E. **A importância da utilização de jogos de empresas em programas de capacitação de executivos**. Disponível em: www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n2_junho_2002/gestao6_a_import

- [ancia_da_utilizacao_de_jogos_de.pdf](#) . Acesso em: 27 jun. 2006.
- [20] KOPITTKKE, Bruno H. **Manual do diretor GI-MICRO – jogo de empresas**. Laboratório de Jogos Empresariais. UFSC. Florianópolis: 2006.
- [20] _____. **Jogos de empresas: novos desenvolvimentos**. Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas. UFSC. Florianópolis: 1992.
- [9] KUENZER, Acácia Z. **Competências como praxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores**. Boletim Técnico Senac. Volume 30. N 3. Setembro / Dezembro 2004. Disponível em: www.senac.br/informativo/BTS/303/boltec303g.htm. Acesso em: 02 jul. 2006.
- [3] LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- [23] LOPES, Paulo da Costa; SOUZA, Paulo Roberto B. **Jogos de Negócios como ferramentas para a construção de competências essenciais às organizações**. In: VII SEMEAD - Seminários em Administração, 2004, São Paulo. Anais do VII SEMEAD - Seminários em Administração. São Paulo: USP, 2004. Disponível em: www.ead.fea.usp.br/semead/7semead/. Acesso em: 25 jul. 2006.
- [25] MECHELN, Pedro José von. **Jogo de empresas, ambiente interativo e agentes computacionais mediadores**. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Engenharia da Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2003.
- [16] OTSUKA, Joice L. ROCHA, Heloísa V. **Um modelo de suporte à avaliação formativa para ambientes de educação a distância: dos conceitos à solução tecnológica**. Porto Alegre: CINTED-UFRGS – V.3 nº 2, 2005.
- [14] PENNA FIRME, Thereza. **Avaliação em rede**. Disponível em www.rits.org.br/redes_teste/rd_tmes_set2003.cfm. Acesso em: 27 jun. 2006.
- [11] PERRENOUD, Philippe. **10 novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- [7] RUAS, Roberto. ANTONELLO, Claudia S. BOFF, Luiz H. **Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookmann, 2005.
- [6] SANTOS, Neri dos. **Gestão do Conhecimento. Anotações de aulas**. Programa de Pós Graduação da Engenharia da Produção. UFSC. Florianópolis: 2003a.
- [21] SAUAIA, Antonio C. A. **Satisfação e aprendizagem em jogos de empresas: contribuições para a educação gerencial**. Tese de Doutorado. USP. Departamento de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: 1995.
- [21] _____. **Individual achievement versus team performance: an empirical study with business games**. In: 31st Annual ABSEL Conference, 2004, Las Vegas, USA. Developments in Business Simulation and Experiential Learning, 2004. v. 31. p. 154-159. Disponível em: <http://sbaweb.wayne.edu/~absel/bkl/31cov.pdf>. Acesso em: 25 set. 2006.
- [10] _____. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. São Paulo: Best Seller, 1998.
- [8] ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.