

## Banco de Dados dos Docentes Mestres e Doutores da UEG com Habilidades e Competências para Capacitação Profissional

Rosa Maria Ferreira Chapadense\* (PQ), Yane Cristina de Araújo (IC), Rosa.ferreira@ueg.br.  
UEG - Campus Caldas Novas<sup>1</sup>.

### Resumo

O presente estudo foi resultado parcial de um projeto de pesquisa com objetivo de identificar os docentes mestres e doutores com habilidades e competências para ingressar no Projeto Educacional de Alto Desempenho do Câmpus Caldas Novas - PEAD ou em outro programa mais abrangente de capacitação dos servidores técnicos, administrativos e docentes da Universidade Estadual de Goiás - UEG. Tal iniciativa se deu ao constatar que a UEG, já há alguns anos vem despertando seu interesse e preocupação com a qualidade da prestação de seus serviços, estabelecendo dentro do novo modelo de sociedade dinâmica, democrática e globalizada, posição prioritária no que se refere à intenção da capacitação de seus servidores. A metodologia utilizada foi a bibliográfica e documental e os principais autores consultados foram Nisembaum, Zarifian e Salomon. A pesquisa documental foi por meio de materiais do RH da UEG Administração Central, os quais receberam um tratamento analítico. O Banco de Dados terá um Link na página da UEG, permitindo que todos os multicampis tenham acesso a esses docentes mestres e doutores com habilidades e competência para a capacitação dos servidores da UEG.

Palavras – Chave

Docentes da UEG. Habilidades e Competência. Capacitação Interna

### Introdução

É de conhecimento da sociedade goiana que a Universidade Estadual de Goiás – UEG investe e forma nos seus quarenta e dois (42) Campus Universitários, no Estado de Goiás, uma demanda bastante considerável de alunos por ano, sendo assim questiona-se, por um lado, o nível de formação dessa demanda na Instituição de Ensino Superior, sendo que por outro lado ela não investe de forma mais precisa na qualificação profissional de seus docentes e técnicos administrativos, pois até então a classe acadêmica entendia que treinamento e qualificação se restringia a empresas.

Mas o pensamento atual, com os avanços da tecnologia da informação e as mudanças constantes da sociedade, é que as Instituições de Ensino têm-se despertado para esse assunto, uma vez que o aperfeiçoamento e a qualificação de seus colaboradores permitem o acompanhamento das ações desenvolvidas na Instituição, para que as mesmas possam se tornar mais eficazes e desenvolva a partir de novos hábitos e comportamentos uma nova postura profissional.

<sup>1</sup> Rua B 08, Parque das Brisas. Caldas Novas Goiás.

Tal postura está voltada para as competências institucionais, pois segundo Nisembaum (2000, p.35), “As competências organizacionais estão constituídas pelo conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias e comportamentos que uma empresa possui e consegue manifestar de forma integrada na sua atuação, impactando a sua performance e contribuindo para os resultados”.

Diante disso, nasce a ideia de se pesquisar e criar um Banco de Dados de Docentes Mestres e Doutores com Habilidades e Competência de Capacitação Profissional para atuar no Projeto Educacional de Alto Desempenho, bem como em outros cursos e projetos relacionados com a proposta dentro da Instituição UEG, para a gestão de competências que para Zarifian (2011), competência é:

[...] ter a capacidade de agir em situações imprevisíveis e inesperadas utilizando de conhecimentos práticos e ter reconhecimento da noção de competência através do julgamento feito pelos outros, em termos sociais e financeiros.

Tal reflexão somada às necessidades urgentes do projeto PEAD do Câmpus Caldas Novas, em andamento, impulsiona um desafio, isto é, criar um projeto de pesquisa que venha ao encontro do ambiente institucional do setor público que apresenta cada vez mais necessidade de profissionalização com qualidade e economicidade que segundo (SALOMON, 2001, p. 152) o trabalho é:

“Trabalho empreendido metodologicamente, quando surge um problema, para o qual se procura a solução adequada de natureza científica”.

E assim, o problema dessa pesquisa se definiu no seguinte questionamento: quais os docentes efetivos e temporários Mestres e Doutores têm habilidades e competências para ingressar no PEAD de Caldas Novas e também num programa mais abrangente de capacitação dos servidores técnicos administrativos e docentes dos Multicampi da Universidade Estadual de Goiás - UEG? As hipóteses se fundem na ideia de que a UEG vem investindo maciçamente em Capacitação lato sensu e também já se desponha nos índices de Stricto Sensu de forma considerável no universo do conhecimento e pesquisa.

## Metodologia

Foi utilizada a pesquisa bibliográfica, com estudos sobre a relevância das competências e habilidades dentro de uma instituição e os principais autores



consultados foram Nisembaum (2000, p.35), Zarifian (2011), Salomon, (2001, p. 152), utilizando os mais variados livros, artigos, dissertações, entre outros, com suas fontes e canais sobre Gestão de pessoas, Habilidades, Competência e Capacitação profissional.

Com o enfoque qualitativo, contou com a pesquisa documental, que segundo Gil (2008) é muito parecida com a bibliográfica. A diferença está na natureza das fontes, pois esta forma vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. E assim, foi realizado o levantamento de dados necessários através de material encaminhado pelo RH da UEG que foi de extrema importância para o bom andamento desta pesquisa no que se refere a seleção dos docentes mestres e doutores com habilidades e competências profissionais por área e região.

O estudo de campo, no que se refere a consulta e aceite dos mestres e doutores envolvidos nesse projeto ainda está em andamento, para que o Banco de Dados de Docentes Mestres e doutores com habilidades e Competências para a qualificação profissional seja concluído. Mas o presente projeto já conta com dados significativos frente aos primeiros objetivos propostos quanto ao número de docentes mestres e doutores por região e área de atuação, isto é no Câmpus em que ele está lotado.

Pretende-se ainda, além de identificar essa demanda encontrada, convidar para uma reunião geral e posterior qualificação dos professores interessados em participar das ações de capacitação.

## Resultados e Discussão

Diante do resultado parcial elencou-se algumas categorias conforme os objetivos propostos nesse projeto de Pesquisa que são:

Categoria 01– Número de Docentes Mestres e Doutores por Região.

Tabela 01- Número de Docentes Mestres e Doutores por Região e Câmpus.

| REGIÕES                    | DOCENTES | CÂMPUS                                                                                        |
|----------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Região 01                  | 109      | Caldas Novas, Ipameri, Itumbiara, Morrinhos, Pires do Rio.                                    |
| Região 02                  | 162      | Administração Central - CEAR, Anápolis - CET, Anápolis - CSEH, Jaraguá, Pirenópolis, Silvânia |
| Região 03                  | 88       | Aparecida de Goiânia, Goiânia ESEFEGO, Inhumas, Goiânia Laranjeiras, Senador Canedo, Trindade |
| Região 04                  | 41       | Campos Belos, Formosa, Luziânia, Posse                                                        |
| Região 05                  | 75       | Ceres, Goianésia, Goiás, Itaberaí, Itapuranga, Jussara                                        |
| Região 06                  | 35       | Crixás, Minaçu, Niquelândia, São Miguel do Araguaia, Uruaçu                                   |
| Região 07                  | 76       | Iporá, Palmeiras de Goiás, Sanclerlândia, São Luis de Montes Belos                            |
| Região 08                  | 47       | Edéia, Jataí, Mineiros, Quirinópolis, Santa Helena de Goiás.                                  |
| Total de Docentes e Câmpus | 633      | 42                                                                                            |

Fonte: Acervo pessoal

No Ranking de Câmpus as três regiões em destaque são: Em primeiro lugar: região 02, em segundo lugar: região 01 e em terceiro lugar a região 03. Estima-se que, com o avanço que a UEG tem apresentado nesses últimos três anos anteriores, esses dados deverão mudar significativamente para melhor.

#### Categoria 02- Regionais e Áreas de atuação.

Tabela 02 - Áreas específicas dos docentes mestres e docentes por regional.

| REGIÕES   | CÂMPUS                                                                                        | ÁREAS                                                                                                                                               |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Região 01 | Caldas Novas, Ipameri, Itumbiara, Morrinhos, Pires do Rio.                                    | História, Geografia, Letras, Agronomia, Farmácia, Educação, Direito, Sociologia, Meio ambiente e Ciências Ambientais, Gastronomia, Administração.   |
| Região 02 | Administração Central - CEAR, Anápolis - CET, Anápolis - CSEH, Jaraguá, Pirenópolis, Silvânia | História, Geografia, Letras, Agronomia, Biologia, Engenharia, Física, Química, psicologia, Educação, Farmácia, Ciências Sociais                     |
| Região 03 | Aparecida de Goiânia, Goiânia ESEFEGO, Inhumas, Goiânia Laranjeiras, Senador Canedo, Trindade | Letras, Educação, Sociologia, Engenharia, Matemática, Administração, Ciências Ambientais, Religião, Saúde, Ciências Contábeis, Biologia, psicologia |
| Região 04 | Campos Belos, Formosa, Luziânia, Posse                                                        | Letras, Psicologia, Educação, História, Administração, Geografia                                                                                    |
| Região 05 | Ceres, Goianésia, Goiás, Itaberaí, Itapuranga, Jussara                                        | Letras, Educação, História, Matemática, Geografia, Sociologia e Biologia                                                                            |
| Região 06 | Crixás, Minaçu, Niquelândia, São Miguel do Araguaia, Uruaçu                                   | Educação, Geografia, História, Matemática e Sociologia                                                                                              |
| Região 07 | Iporá, Palmeiras de Goiás, Sanclerlândia, São Luis de Montes Belos                            | Biologia, Educação, Geografia, Saúde, Engenharia, Química, Agronomia, História, Letras, Meio Ambiente                                               |
| Região 08 | Edéia, Jataí, Mineiros, Quirinópolis, Santa Helena de Goiás.                                  | Ciências Sociais, Engenharia, Administração, Geografia, Educação, História, Letras                                                                  |

Fonte: Acervo pessoal

Percebeu-se que a diversidade das áreas específicas em todos os Campi e dessa forma, os projetos de qualificação institucional interno poderão realizar intercâmbio e colaboração entre os docentes mestres e doutores, conforme a



necessidade do Câmpus em relação a capacitação e aperfeiçoamento de seus servidores no Projeto PEAD e em outros da natureza.

### Considerações Finais

Os dados levantados até o presente momento são considerados importantes para se chegar ao alcance dos objetivos em sua totalidade. E assim, de maneira geral acredita-se que até o final deste Projeto de Pesquisa: Banco de Dados dos Docentes Mestres e Doutores com habilidades e Competência para a qualificação profissional, aprovado pela Pró – Reitoria de Pesquisa, que se encerra em janeiro de 2018, todas as hipóteses também já tenham sido confirmadas, pois algumas etapas dependem da confirmação e apoio da Pró - Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento da UEG – GO.

O número de docentes mestres e doutores por região identificados foi considerado suficiente para desenvolver as propostas do referido projeto e os trâmites para o alcance das etapas finais também continuam e sendo assim, acredita-se num resultado, em que a UEG poderá contar com mais uma ferramenta de trabalho para ser utilizada na qualificação profissional de seus docentes e técnicos administrativos e melhorar ainda mais seu desempenho institucional.

### Agradecimentos

Agradeço a todos da Universidade Estadual de Goiás – UEG em especial à organização do CEPE e a Pró - Reitoria de Pesquisa e Pós - Graduação pela oportunidade de participar desse evento intelectual tão relevante para toda comunidade acadêmica.

### Referências

- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, Edição Especial, p. 183-196, 2001.
- NISEMBAUM, H. **A Competência essencial**. São Paulo: Infinito, 2000.
- SALOMON, Dêlcio Vieira. **Como fazer uma monografia**. 10. ed. rev. São Paulo: M. Fontes, 2001. 412 p.
- ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.