

Seleção de professores em instituições de ensino superior: colaborando com o estado do conhecimento (CAPES 2011-2012)

Teachers selection in higher education institutions: collaborating with the state of art (CAPES 2011-2012)

Editor

Maria Inês Côrte Vitoria
PUCRS, RS, Brasil

Editor Executivo

Pricila Kohls dos Santos
PUCRS, RS, Brasil

Equipe Editorial

Rosa Maria Rigo
PUCRS, RS, Brasil

Carla Spagnolo
PUCRS, RS, Brasil

Martha Luci Sozo
PUCRS, RS, Brasil

Dirce Hechler Herbertz
PUCRS, RS, Brasil

Carolina Schaan Pessano^a
Claus Dieter Stobäus^b

RESUMO: Hoje em dia tem se falado muito sobre a importância das pessoas para ao sucesso das organizações. Paralelo a isso, estão sendo discutidos, nos mais variados meios e locais, os cuidados que as empresas devem ter para atrair e reter seus talentos. A partir disso, as organizações estão valorizando os seus processos de seleção de forma a buscar profissionais mais qualificados para atender as exigências do mercado atual. Esse tema tem sido também analisado no âmbito das instituições de ensino, onde a complexidade de algumas funções, neste caso a do professor, tem um impacto significativo na formação do indivíduo e da sociedade. Neste contexto, este artigo trata do estudo da produção científica sobre o processo de seleção de professores, com o objetivo de elaborar o “estado do conhecimento” sobre essa temática, identificando como ocorrem esses processos em instituições de ensino superior. O material coletado foi retirado do Banco de Teses da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, das Dissertações e Teses de 2011 e 2012, por ser o período disponível no momento da pesquisa. Como metodologia foi utilizada a busca a partir de uma breve leitura dos trabalhos publicados, considerando teses e dissertações, além da pesquisa bibliográfica e análise dos dados coletados. Esse artigo contempla uma breve contextualização sobre a seleção, bem como alguns conceitos e relações que esta atividade possui com outros fatores importantes das organizações. Ao final, estão apresentadas algumas considerações e conclusões a partir dos dados pesquisados, fazendo um convite para uma reflexão sobre a importância desse processo para a melhoria da qualidade de captação e formação desses profissionais, a partir das poucas produções científicas que envolvem essa temática.

Palavras-chave: seleção; seleção de professores; competências; ensino superior.

ISSN 2179-8435



Este artigo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional, que permite uso irrestrito, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que a publicação original seja corretamente citada.

http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR

^a Pedagoga. Mestranda em Educação (PUCRS). Bolsa CAPES. <cspessano@gmail.com>.

^b Doutor em Ciências Humanas – Educação. Pós-doutorado em Psicologia pela Universidad Autónoma de Madrid-ES), Professor titular da Faculdade de Educação e Gerontologia Biomédica da PUCRS. <stobaus@pucrs.br>.

ABSTRACT: Nowadays there has been much talk about the importance of people to the success of organizations. Parallel to this, it has been discussed in various media, the care that companies must have to attract and retain their talents. From this, organizations are enhancing their selection processes in order to seek more qualified professionals to meet the demands of today's market. This theme has also been analyzed in the context of educational institutions, where the complexity of some functions, in this case the teacher has a significant impact in shaping the individual and society. In this context, this article deals with the study of scientific literature on the process of selection of teachers, in order to prepare the "state of art" on this theme, identifying how these processes occur in Higher Education Institutions. The collected material was taken from the Bank of Dissertations and Thesis CAPES- Higher Education Personnel Improvement Coordination, of 2011 and 2012, being the available period at the time of this survey. As methodology, a search from a brief reading of the published work was used, considering Dissertations and Theses, as well as literature search and analysis of the collected data. This article features a brief background on the selection, as well as some concepts and relationships that this activity has on other important factors of organizations. In the end, there are some considerations and conclusions from the data surveyed by making an invitation to reflect on the importance of this process to improve the quality of funding and training of these professionals, from the few scientific productions involving this theme.

Keywords: selection; selection of teachers; skills; higher education.

Considerações iniciais

Atualmente, as instituições de ensino estão passando por grandes processos de modernização e adaptação ao novo cenário mundial, buscando manter-se atualizadas para competir no mercado atual e valorizando alguns processos, como por exemplo, a seleção das pessoas que compõem o seu quadro de colaboradores. Passam, com isso, a estruturar melhor essa etapa de forma a garantir uma contratação mais assertiva e que agregue maior valor aos resultados organizacionais e atendimento a comunidade.

O processo de seleção de pessoas é uma etapa importante para qualquer empresa, independente do seu segmento, pois garante a permanência desta empresa no mercado, partindo do pressuposto de que as pessoas são o bem mais precioso que ela possui, sendo tão importante quanto a fabricação de um produto ou a prestação de um serviço, as pessoas que fazem esse produto ou prestam esse serviço a sua clientela.

Neste cenário, as instituições de ensino superior, que também tem nas suas atividades um processo de seleção do seu corpo docente, estão se atentando a um maior cuidado e investimento no seu capital humano, atraindo e retraindo profissionais diferenciados e altamente qualificados, com habilidades e competências específicas e que apliquem as

melhores práticas de ensino na sala de aula, buscando mais inovação, informação, conhecimento, tecnologia e relação teoria × prática.

Por outro lado, existem aquelas que não consideram as questões acima citadas, como nos sinaliza muito prudentemente Hazaff Jr. (2012, p. 23) quando diz que “[...] poucas IES privadas conseguem estudantes que paguem valores mais elevados por algum diferencial, levando a maioria destas a recorrer à contratação de profissionais menos qualificados por salário mais baixos”. Esse fator também deve ser considerado para análise e pesquisa, pois remete a uma seleção que desconsidera a qualidade, fato que pode gerar um ensino de má qualidade por selecionar e contratar profissionais despreparados ou com pouco conhecimento ou competência importantes para a prática docente, pagando um preço alto na qualidade do processo de aprendizagem e formação.

Portanto, a construção do estado de conhecimento sobre a seleção de professores na área de Educação Superior é um tema que pode contribuir significativamente para que os agentes desse processo possam compreender alguns aspectos que hoje permeiam as salas de aula universitárias e garantam, com isso, algumas mudanças e melhoria nesses ambientes.

A seleção de pessoas como processo

A seleção de pessoas é um processo muito importante dentro de uma instituição, devendo ser bem planejada e estruturada, respeitando todas as suas etapas e variáveis. Quando se trata de instituições de ensino, aumenta a sua complexidade, tendo em vista que a função do professor impacta diretamente na formação dos indivíduos.

Para Milkovich e Boudreau (2006, p. 208):

A seleção externa é o processo de coletar e utilizar informações sobre os candidatos recrutados externamente para escolher quais deles receberão propostas de emprego. Frequentemente, é antecedido por uma triagem, que identifica aqueles candidatos obviamente sem qualificações, antes de coletar qualquer informação adicional.

A partir dessa definição dos autores, podemos fazer algumas considerações sobre este processo. Como vimos, a seleção de pessoas envolve desde o recrutamento até a seleção, ou escolha, como chamam os autores. No recrutamento, ou triagem, conforme exposto, são identificadas as pessoas com potencial para atender as vagas oferecidas, que contempla, na maioria das instituições, algumas etapas: divulgação das vagas em banco de currículos, internet, e-mails, veículos de comunicação (interna e externa da instituição), indicações realizadas pelos próprios colaboradores

e/ou professores, entre outros; após essa etapa inicia o processo de seleção, onde são identificados os candidatos com maior qualificação para a função, como reforçam os autores.

Nessa etapa são comprovadas, através de entrevistas, testes, miniaulas e avaliações, se a pessoa escolhida no recrutamento possui as habilidades, conhecimentos e experiência profissional, e atende aos requisitos da função, neste caso, de docente. A grande maioria das instituições também consideram questões comportamentais, como valores e princípios, devendo estes, ser compatível com os da organização.

Como a seleção é um processo que envolve recrutar pessoas, e neste caso estamos falando dos docentes, vejamos o que Nóvoa (1999, p. 30) nos diz sobre o sujeito professor:

Os professores constituem um dos mais numerosos grupos profissionais das sociedades contemporâneas, o que, por vezes, dificulta a melhoria do seu estatuto socioeconômico. Toda a gente conhece um ou outro professor que não se investe na sua profissão, que não possui as competências mínimas, que procura fazer o menos possível. O professorado no seu conjunto é penalizado pela existência destes ‘casos’, que a própria profissão não tem maneira de resolver: os colegas estão amarrados por uma ‘solidariedade’ muitas vezes deslocada; os diretores das escolas recusam-se a intervenções suscetíveis de todos os seus membros; etc. neste sentido, parece fundamental dotar a profissão docente dos mecanismos de seleção e de diferenciação, que permitam basear a carreira docente no mérito e na qualidade.

A partir dessa citação percebemos o quanto é importante um bom processo de seleção, com definição prévia das competências exigidas para a função de docente. É justamente nessa etapa que são observados os profissionais diferenciados, tendo em vista que também no meio da educação encontramos os bons e os não tão bons professores, aqueles que buscam investir na sua carreira e os que não se preocupam com ela. Com base nisso, as instituições de ensino estão ficando mais atentas nessa captação, de forma a identificar e perceber aqueles que possuem mais qualidade e condições de desempenhar tal função, e selecionando o profissional que tiver mais méritos para ser contratado para fazer parte e atuar na instituição em questão.

Hoje o papel do professor está sendo muito observado e criticado, e as instituições de ensino superior estão se mobilizando e incluindo mecanismos e critérios de seleção mais eficazes de forma a captar os melhores profissionais, observando um novo perfil de professor de hoje, que requer novas habilidades e competências, considerando os novos contextos que circulam no campo da educação e mesmo social. É preciso que se estabeleça um processo que contribua para o atendimento com mais qualidade aos alunos e, com isso, que contribua da melhor forma para o seu desenvolvimento e formação pessoal e profissional.

Existem diversas formas de selecionar pessoas e cada instituição tem o seu modelo de processo, tendo em vista o seu modelo de organização. A forma de selecionar nas instituições públicas (estatais, municipais e/ou federais) é diferente das instituições privadas. As públicas, por exemplo, selecionam seus docentes por meio de editais e concursos, já as particulares tem um formato diferente que envolve a análise de currículo, realização de entrevistas, apresentação de miniaula, entre outros. Outra questão importante é a abrangência das instituições, sendo diferente o processo nas escolas de nível básico e fundamental para as escolas de nível superior, como por exemplo, as faculdades e universidades.

A seleção e as competências docentes

Como vimos, se a seleção é um processo que interfere na atuação do professor na sala de aula, também sabemos que é neste processo que devemos ter claras algumas questões para a contratação.

Um fator que contribui para uma melhor seleção dos docentes é a definição de competências, devendo estas, estarem alinhadas aos valores institucionais. Quanto mais alinhado estiver o processo de seleção com a instituição de ensino, melhor será o resultado da captação de profissionais para compor a sua equipe.

Vejamos o que alguns autores falam sobre “competência”. Inicialmente, Marchesi (2008, p. 26) refere que o conceito de competência:

[...] surgiu, inicialmente, para caracterizar e definir os aprendizados necessários à inserção no mercado de trabalho. As competências seriam definidas como as habilidades necessárias para se desempenhar uma determinada tarefa em um contexto laboral determinado. Dessa forma, as competências estabelecidas a partir da análise de tarefas e possuem um claro componente de eficácia e desempenho dos indivíduos frente a elas.

Delors (2005, p. 172) também reforça a questão das habilidades, quando cita que:

O exercício de um ofício requer habilidade, competências, saberes acumulados ao longo do tempo por uma comunidade. Sua aquisição, qualquer que seja a maneira como se opera, faz parte da formação e contribui para a criação de uma identidade pessoal e de um reconhecimento social.

Nessa citação de Delors observamos que todo o ofício ou trabalho executado por qualquer profissional requer que este apresente competências para o exercício de tal função, isto é, para uma melhor aplicabilidade da sua prática sobre as questões abordadas.

Seguindo o mesmo pensamento de Delors e de Marchesi, Marras (2011, p. 165) relaciona competência ao desempenho humano, afirmando que:

Desempenho humano é o ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada. É diretamente proporcional a duas condições do ser humano: o ‘querer fazer’, que explicita o desejo endógeno de realizar (a motivação e o ‘saber fazer’, isto é, a condição cognitiva e experiencial que possibilita ao indivíduo realizar com eficácia alguma coisa).

Os autores acima citados referem-se o termo competência ao fato de ter habilidades necessárias para desempenhar uma atividade e que faz parte da identidade e formação do profissional. Além disso, relacionam esse fator com o querer fazer algo.

Outro comentário a ser lembrado é o de Perrenoud (2001, p.172), que também contempla essas definições, atribuindo que competência é:

[...] saber tomar decisão, mobilizar recursos e ativar esquemas (revendo e atualizando hábitos) em um contexto de complexidade. Tal complexidade é marcada por antagonismos, que se expressam, por exemplo, na dialética entre competência e competição [...].

Complementado as questões referidas acima, e ainda em relação à expressão competência e a seleção de docentes, lembramos uma citação de Grillo, Freitas, Gessinger e Lima (2008, p. 35). As autoras se referem ao papel do professor quando afirmam que “[...] a docência representa um desafio e exige conhecimento, competências e preparação específica para o seu exercício”.

Tal afirmativa nos faz ter mais certeza de que esse papel, além de desafiador, não é tão simples e deve ser cuidadosamente observado, cabendo às instituições de ensino superior observarem e aprimorarem os seus processos de seleção de docentes, considerando as habilidades e competências para a função e buscando captar profissionais diferenciados.

É importante esclarecer que, até o momento, nos referimos à seleção de docentes que atuam especificamente em ambientes presenciais, em suas salas de aula. Porém, temos também outras modalidades de ensino, que contemplam ambientes diferentes, como, por exemplo os virtuais.

Os profissionais que atuam na modalidade de Ensino a Distância (EAD) também devem possuir determinadas competências que nem sempre são as mesmas dos professores de salas de aula físicas. Os espaços em que estão inseridas as plataformas em EAD já são uma realidade e atendem alunos/trabalhadores que não conseguem participar presencialmente.

Para esses profissionais, também devem ser identificadas competências diferenciadas, como vemos na citação de Bernardini (2012, p. 6), que reforça que esta ação é tanto de responsabilidade do professor, como do aluno:

[...] tanto professor quanto tutor exercem atividades docentes e que o discurso da flexibilidade e da autonomia, em muitos casos se apresenta como sobrecarga de trabalho, com número elevado de alunos e demandas por competências que tutor ainda não domina. Tal realidade demonstra a necessidade de reflexão sobre as condições de trabalho desses profissionais docentes, bem como aspectos relacionados a gestão de pessoas desse grupo.

partir dessas afirmações, vimos que a seleção envolve a identificação de competências e que todo profissional deve apresentar um conjunto de conhecimentos, ou saberes, a partir de sua formação; habilidades, saber fazer, ou seja, ter aptidão, experiência ou capacidade para fazer algo, e ter atitudes, que envolvem o fazer propriamente dito, o qual traduz a capacidade que o profissional tem para aplicar, na prática, os seus conhecimentos técnicos e suas habilidades pessoais, levando em consideração, tanto as características comportamentais quanto os conhecimentos como fatores fundamentais para o exercício da sua profissão.

Construindo o estado do conhecimento

A partir dessas considerações e definições iniciais, o presente artigo apresenta um estudo realizado no banco de teses da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) com o objetivo de contribuir com a construção do estado de conhecimento sobre a seleção de professores em instituições de ensino superior no Brasil. Os dados analisados contemplaram as teses e dissertações do período de 2011 e 2012.

Essa busca partiu de algumas inquietações, tais como: Como as instituições de ensino superior selecionam seus docentes? O que é considerado nesses processos? Existem competências básicas para selecionar professores?

A definição de Morosini e Fernandes (2015, p. 155) é de que:

O estado de conhecimento é identificação, registro, categorização que levem à reflexão e síntese sobre a produção científica de uma determinada área, um determinado espaço de tempo, congregando periódicos, teses, dissertações e livros sobre uma técnica específica.

Essa pesquisa considerou todos esses aspectos, buscando contemplar o maior número de informações possíveis para responder essas inquietações.

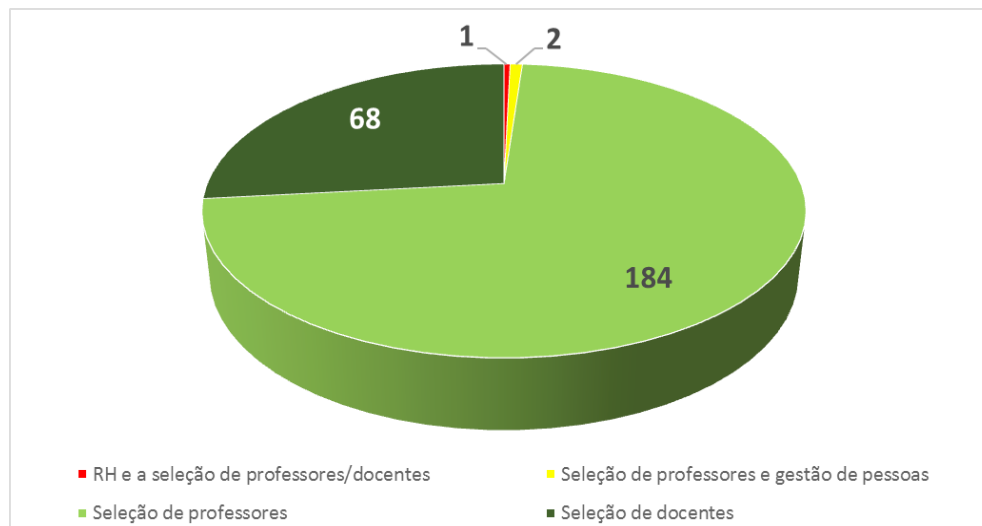
Foram utilizados alguns unitermos para as buscas iniciais: seleção de professores, seleção de docentes, seleção, competência, ensino superior, considerando as áreas de conhecimento tanto da administração quanto da educação.

A partir das buscas, os resultados foram categorizados e organizados considerando os trabalhos que obtinham relação direta com o tema.

Inicialmente, as buscas realizadas foram divididas em quatro grandes grupos: “Recursos Humanos (RH) e seleção de professores/docentes”, “seleção de professores e Gestão de Pessoas”, “Seleção de docentes” e “Seleção de professores”, sendo encontrados 255 trabalhos no total.

Os resultados obtidos foram: 1 trabalho com o tema “RH e seleção de professores/docentes”; 2 com o tema “seleção de professores e Gestão de Pessoas” (nesses dois primeiros casos, os termos RH e Gestão de Pessoas foram incluídos nas buscas tendo em vista que algumas instituições de ensino contemplam essas áreas como participantes e/ou responsáveis por esse processo); 68 referentes à “seleção de docentes” e 184 para “seleção de professores”, conforme mostra o Gráfico 1, a seguir.

Gráfico 1. Resultados por temas



Fonte: Os autores.

A partir desses primeiros resultados foram incluídas novas palavras/termos numa busca avançada, de forma a filtrar ainda mais os dados e obter uma maior precisão sobre o tema dessa pesquisa.

Foram, então, incluídos os termos apresentados na Tabela 1, a seguir, na qual podemos ter uma visão mais detalhada dos respectivos números de trabalhos encontrados.

Tabela 1. Tabela Geral com termos selecionados para a busca

Termos selecionados para a busca		Total	Relação c/ o tema	Repetições	Termo "seleção" no título
1.RH e a seleção de professores/docentes		1	0	-	0
Todos os campos	RH e a seleção de professores (ou docentes)				
2.Seleção de professores e gestão de pessoas		2	2	0	0
Todos os campos	Seleção de professores e gestão de				
3.Seleção de professores		184	-	-	-
Área de conhecimento	Administração	5	4	1	1
Resumo	Seleção	4	1	-	1
Área de conhecimento	Educação	79	-	-	-
Título	Seleção	4	-	-	1
4.Seleção de docentes		68	-	-	-
Área de conhecimento	4.1.Administração	4	3	2	0
Área de conhecimento	4.2.Educação	38	5	1	0
Título	4.2.1.Seleção	2	1	1	1
Resumo	4.2.2.Seleção de professores	1	-	-	0
Resumo	4.2.3.Ensino superior	3	-	-	0
Total buscas encontradas		255			
Total buscas relacionadas com tema			16	5	4
Total buscas relacionadas com tema (sem repetição)		11			

Fonte: Os autores.

Ao observarmos os resultados dos grupos maiores, encontramos poucas produções, neste caso 1 e 2, relacionadas à seleção de professores e as áreas de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, fato que pode inspirar produções futuras, haja vista que já é uma área comum nas instituições de ensino superior.

Outro fator observado é a diferença significativa nos resultados relativos aos termos “professores” e “docentes” (184 e 68). Neste caso, cabe uma análise mais aprofundada, ou um estudo específico dos motivos que podem estar relacionados a esta situação, mas de maneira geral observamos que, dependendo do tipo de instituição, o corpo de professores pode ser chamado tanto de docente quanto de professor, dependendo da instituição, mas normalmente encontramos, nas de nível básico, a figura do professor e nas de nível superior, o docente.

Também observa-se uma diferença expressiva para os resultados referentes as áreas de conhecimento. Quando foi selecionada a área de “Administração”, foram encontradas 05 e 04 produções, considerando a seleção de professores e docentes, respectivamente. Em contra ponto, a área de “Educação” apresenta 79 e 38 trabalhos, respectivamente, referentes aos mesmos termos.

Aqui podemos concluir que este tema é mais publicado no campo educacional do que no campo administrativo, o que de certa forma pode-se dizer que faz parte de um contexto social e de mercado adequados.

Quando é inserido o termo “ensino superior”, também são identificadas poucas produções, somente 3.

Das 255 buscas realizadas, somente 20 trabalhos possuem relação com o tema, porém, desconsiderando as produções que são repetidas nas buscas, temos um total de 11 produções, entre teses e dissertações, as quais possuem relação com o tema, quer seja diretamente assinaladas nos títulos dos trabalhos, quanto nos resumos.

Outra questão interessante a ser compartilhada refere-se aos títulos dos trabalhos, onde a grande maioria não refere o termo utilizado nas buscas e pesquisa. São eles: “Competências requeridas para a docência no ensino superior: uma reflexão com professores em uma instituição de ensino superior”; “Análise das competências individuais requeridas dos docentes no processo de seleção e avaliação no Instituto Camillo Filho e suas formas de desenvolvimento”; “A situação funcional dos professores da rede estadual paulista: problemas de seleção e admissão e dos concursos públicos”; “Competências profissionais do bacharel em educação física: a noção dos docentes que atuam na formação inicial do estado do Paraná”; e “Afro-brasileiros e racismo institucional: o papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos”.

Na pesquisa completa, foi possível observar que nenhum trabalho apresenta os termos “seleção de docentes” ou “seleção de professores” no seu título.

Alguns utilizam somente o termo “seleção” e nos resumos é possível identificar que alguns deles tratam deste tema considerando processos seletivos, abertura de editais, bem como incluem o termo “competência” como fator considerado nesses processos.

Considerações finais

A partir da presente pesquisa, é possível concluir que há muito pouca produção diretamente relacionada com o tema “seleção de professores/docentes”, sendo este estudo agregador e pertinente para o campo de pesquisa.

Considerando o total de 255 trabalhos encontrados, apenas 16 possuem relação com o tema e, desses, descontando 5 produções que aparecem repetidas, temos um total de apenas 11 trabalhos relacionados à temática em questão.

Um fato curioso observado foram as regiões das produções. Nenhuma delas foi desenvolvida no estado do Rio Grande do Sul. Este fato desperta ainda mais o interesse por este tema, que é tão importante de ser investigado entre nós, tendo em vista a necessidade de termos profissionais da Educação mais qualificados e preparados para a prática docente.

Cabe ressaltar o quanto os trabalhos utilizam o termo “competência”, tanto nos seus títulos quanto nos seus resumos, fator que é considerado para a realização dos processos seletivos nas instituições de ensino.

A partir desse estudo e observando os resultados encontrados, podemos concluir que esse tema é de extrema relevância para ficarmos atentos aos cuidados que devemos ter com os processos seletivos dos docentes nas Instituições de Ensino Superior.

Referências

- BERNARDINI, Isadora de Souza. **Gestão de tutoria na Educação a Distância**: o contexto dos processos focados nas pessoas. 2012. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. CAPES. **Banco de Teses e Dissertações**. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>>. Acesso em: 18 jul. 2015.
- DELORS, Jacques. **A educação para o século XXI**: questões e perspectivas. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- GRILLO, Marlene C.; FREITAS, Ana Lúcia Souza de; GESSINGER, Maria Rosana; LIMA, Valderéz Marina do Rosário. **A gestão da aula universitária na PUCRS**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008.
- HAZAFF Jr., Waldemar. **Gestão eficiente em sala de aula**: seis estudos em ciências sociais aplicadas. 2012. 167f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, Biblioteca Depositária: FEA/USP. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-08082012-180540/en.php>>. Acesso em: 18 jul. 2015.
- MARCHESI, Álvaro. **O bem-estar dos professores**: competências, emoções e valores. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2006.

MOROSINI, Marília Costa; FERNANDES, Cleoni Maria Barboza. Estado do Conhecimento: conceitos, finalidades e interlocuções. **Educação por Escrito**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 154-164, jul-dez. 2014. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/poescrito/article/view/18875>> . Acesso em: 18 jul. 2015.

MOROSINI, Marília Costa (Org.). **Enciclopédia de Pedagogia Universitária**: glossário. Brasília: INEP/RIES, 2006. Vol. 2.

NÓVOA, António (Org.). **Profissão professor**. 2 ed. Porto-PT: Editora Porto, 1999.

PERRENOUD, Philippe. **Formando professores profissionais**: quais estratégias? Quais competências? Porto Alegre: Artmed, 2001.

Recebido em: junho/2015

Aceito em: dezembro/2015

Endereço para correspondência:

Carolina Schaan Pessano

Rua Garibaldi, 1117/304 – Bairro Bom Fim

90035-051 Porto Alegre, RS, Brasil

<cspessano@gmail.com>