

**Área Temática: Empreendedorismo, Startup e Inovação.**

**O ENSINO DE SOFT SKILLS E OUTRAS HABILIDADES PARA  
CARREIRAS MODERNAS E A IDEALIZAÇÃO DE UM MODELO DE  
NEGÓCIO.**

***THE TEACHING OF SOFT SKILLS AND OTHER SKILLS FOR MODERN  
CAREERS AND THE IDEALIZATION OF A BUSINESS MODEL.***

**Resumo:** As *soft skills* são consideradas habilidades cruciais para aqueles que visam permanecer ativamente no futuro profissional ou para aqueles que ainda irão ingressar. O desenvolvimento de habilidades socioemocionais e interpessoais é extremamente importante em um mundo onde cada vez mais a tecnologia vem alterando o mercado de trabalho, resultando até mesmo na extinção de alguns empregos e no surgimento de outros. No entanto, é possível notar que nesses novos empregos, as *soft skills* serão de extrema importância para que as pessoas consigam desenvolvê-las. Portanto, o presente artigo visa descrever o desenvolvimento de um estudo referente a visão do mercado educacional sobre a educação 4.0 baseada em *soft skills* para crianças e jovens, no qual foi desenvolvida uma análise teórica dos assuntos relacionados, assim como uma pesquisa mercadológica e posteriormente, uma análise de dados. A partir deste enfoque foi possível realizar uma proposta de modelo de negócios. Como resultados, foi percebido-se que, mesmo o mundo apontando as necessidades para o desenvolvimento de *soft skills* e outras habilidades necessárias para as carreiras modernas, essa ainda não é uma preocupação recorrente na escola do estudo, com isso, um *business model canvas* e um MVP foram desenvolvidos para oferecer ao mercado um negócio moderno e que complemente a educação 4.0 de crianças e jovens. Logo, concluiu-se então, que com um negócio próprio para isso, é possível ajudar crianças e jovens a desenvolver essas habilidades que serão extremamente necessárias para o futuro.

**Palavras-chave:** *soft skills*, educação 4.0, modelo de negócios.

**Abstract:** *Soft skills are considered crucial skills for those who want to stay actively in the professional future or for those who are going to join the labor market. The development of socio-emotional and interpersonal skills is extremely important, considering a world where technology is gradually changing the labor market, even resulting in the extinction of some jobs and the emergence of others. However, it is possible to note that in these new jobs, soft skills will be extremely important for people who want to develop as a professional. Therefore, this article aims to describe the development of a study referring to the educational market view on education 4.0 based on soft skills for children and young people, in which a theoretical analysis of related subjects was developed, as well as a market research and then, data analysis. From this approach, it was possible to set up a business model proposal. As a result, it was possible to realize that, even though the world pointed out the needs for the development of soft skills and other skills necessary for modern careers, this is still not a recurring concern in the school that was the object of study, thus, a business model canvas and a MVP were developed to offer the market a modern business that complements the 4.0 Education of children and young people. Hence, it is concluded that with a business focus on this problem, it is possible to help children and young people to develop these skills that will be sorely needed for the future.*

**Keywords:** *soft skills, education 4.0, business model.*

## INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho sempre foi vítima de várias mudanças, tornando-se cada vez mais complexo, incerto e competitivo. Reflexo do mundo que ele está inserido, o mundo VUCA, um ambiente vulnerável, incerto, complexo e ambíguo. A OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) (2019) afirma que as habilidades humanas se tornam premissas essenciais, que possibilitam o progresso de pessoas e nações dentro de um mundo cada vez mais complexo, interconectado e em rápida mudança. Em tradução livre, a OCDE afirma que “desenvolver as habilidades certas e usá-las efetivamente é essencial para o sucesso econômico e bem-estar dos indivíduos”.

Neste contexto, devido a vários fatores, o ambiente educacional não está evoluindo conforme as mudanças mundiais. Moran e Novo (2014) acreditam que as escolas são instituições extremamente resistentes a mudanças. Aquilo que vem sendo ensinado nas escolas e academias não são os únicos requisitos necessários para que crianças e jovens tenham sucesso no mercado de trabalho e conseqüentemente na carreira almejada futuramente. Portanto, o sistema educacional adotado não acompanhou essas mudanças e está ultrapassado.

A Indústria 4.0 sinaliza a necessidade de mudança, exigindo o desenvolvimento de outras habilidades, portanto “o trabalho, obrigatoriamente, tem de se reinventar para sobreviver no mercado 4.0, que foi completamente afetado pela tecnologia e requer mão de obra capaz de incorporar diversas habilidades e de atuar em ambientes complexos” (MONTEIRO, 2019, n.p.). As chamadas *hard skills* poderão ser consideradas prescindíveis, uma vez que poderão ser facilmente substituídas por robôs, inteligência artificial, dentre várias outras tecnologias provenientes da nova revolução. As pessoas devem focar em *soft skills*, habilidades as quais são mais difíceis de serem ensinadas e, conseqüentemente, substituídas. Compreender que não apenas uma habilidade irá se destacar, mas sim o conjunto e combinação entre elas, enfatizando aquelas que serão mais requisitadas pelo mercado e segmento.

Devido aos avanços tecnológicos contínuos e ininterruptos, as habilidades puramente técnicas, a automatização de processos e rotinas, se tornaram quase que requisitos obsoletos. Por outro lado, mesmo com a desumanização de sistemas e alguns processos as organizações buscam humanizar suas relações continuamente com seus *stakeholders*. O importante é a relação e integração entre tecnologia e humanidade. Para Pastore (2019, p.13) “grande parte das novas habilidades estarão nos campos social e emocional, nos campos da liderança, da administração, do manejo de pessoas. Mas, no campo tecnológico, as profissões ainda não têm nome”.

Na busca de novos trabalhos, apenas o diploma ou qualquer outra certificação não pode ser considerado requisito obrigatório - ocorrendo isso em várias vagas e áreas diferentes, se tornando então, algo completamente secundário e provavelmente complementar. A busca agora é por pessoas que não apenas visem a melhoria contínua da empresa, mas que tenham uma visão disruptiva e que consigam levá-la para outro patamar. Cabe, portanto, à escola facilitar e auxiliar no desenvolvimento dessas competências (MOTA, 2019).

O abismo entre a escola e o mercado de trabalho cresceu tanto que as empresas começaram a criar, no início deste século, as próprias universidades corporativas, visando desenvolver competências que a escola tradicional ignorou por décadas. (RASQUILHA E VERAS, 2019, p.15)

Uma das vertentes que travam a promoção dessas chamadas *soft skills* é o sistema de ensino adotado pelo mundo contemporâneo. Visando tais atrasos na educação, é necessário o seguinte questionamento: o currículo atual das escolas e demais instituições prepara seus alunos para o futuro? As respostas para este questionamento são óbvias. O sistema educacional utilizado não faz jus ao que é cobrado no mercado de trabalho. É necessário compreender que as empresas se veem contratando pessoas por causa de seus conhecimentos técnicos, mas a grande massa é demitida por falta de habilidades e competências comportamentais.

De acordo com Scott e Santiago (2019) o Brasil se encontra com pelo menos 18.3 milhões de pessoas com diploma para 14,5 milhões de vagas para graduados. É possível deduzir então que a baixa educação não é o problema do exorbitante número de desempregados no Brasil, mas sim a dificuldade de adaptação dessas pessoas e a falta das *soft skills em suas atitudes*, seja para conseguir um emprego, avançar na carreira ou conduzir um negócio próprio.

Logo o estudo se justifica da necessidade de desenvolver essas habilidades, importantes para os futuros profissionais e os atuantes no mercado de trabalho, para que eles consigam se adaptar às diversas mudanças que estão e irão ocorrer no mundo corporativo, onde diversos tipos de empregos irão ser modificados ou extintos, enquanto outros novos irão surgir. Onde se é questionado, como é o ensino de *soft skills* e outras habilidades importantes para as carreiras modernas nas escolas brasileiras?

Neste contexto, o objetivo principal deste estudo é desenvolver um estudo sobre a visão do mercado educacional sobre a educação 4.0 baseada em *soft skills* para crianças e jovens. Como objetivos secundários será realizada uma análise teórica do assunto, identificar as tendências educacionais necessárias para o mundo disruptivo e propor um modelo de negócio educacional baseando-se em *soft skills* e competências necessárias às carreiras modernas.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **SISTEMA EDUCACIONAL**

Grande parte das escolas adotam um sistema educacional tradicional, baseado na linha tradicional e teve sua origem no século XVIII, partindo da linha de pensamento do iluminismo. Almejando universalizar o acesso da sociedade ao conhecimento, o modelo possui certas resistências em inovações e mudanças, mas não foi drasticamente alterado desde o seu surgimento. (SÓ PEDAGOGIA, REDE GLOBO, 2011).

Esse sistema acredita na premissa de que ao fornecer conhecimento em abundância para os alunos, ele desenvolverá um pensamento crítico e criativo. No entanto, não apresenta lugar para o aluno ser o protagonista propriamente,

função essa que ainda é do professor onde, em aulas expositivas, muito teóricas e sistematizadas, eles são considerados os detentores do conhecimento e não apenas um guia para ajudar no processo de aprendizagem. (SÓ PEDAGOGIA, REDE GLOBO, 2011).

O sistema educacional é aquilo que regulamenta as responsabilidades das instituições de educação pública e privada em relação aos seus direitos, deveres e diretrizes. Aprovada em 1996, A Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) regulamenta as atividades e responsabilidades diretamente ligadas à educação. (BRASIL, 1996).

Os artigos da LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996 que são importantes para a contextualização do estudo são:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 1º Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

## **BASE NACIONAL COMUM CURRICULAR (BNCC)**

De acordo com o MEC (Ministério da Educação e Cultura) a Base Nacional Comum Curricular tem o dever de “nortear os currículos dos sistemas e redes de ensino das Unidades Federativas, como também as propostas pedagógicas de todas as escolas públicas e privadas de Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, em todo o Brasil”, como foi definido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei nº 9.394/1996). A Base apresenta aquilo que os estudantes devem desenvolver durante os anos escolares e o que as escolas precisam ter em seus currículos, relacionando conhecimentos, competências e habilidades que são julgadas necessárias para cada etapa do ensino.

A partir de 2020, as escolas deverão incluir habilidades socioemocionais em seus currículos e grade, de acordo com novas diretrizes da BNCC. Esta base pontua algumas competências gerais da educação básica que podem estar relacionadas diretamente com as *soft skills* e outras transformações originárias da Educação 4.0.

## **EDUCAÇÃO 4.0**

Esse novo modelo de educação citado é oriundo da 4ª Revolução, que recebe o nome de Indústria 4.0. A nova revolução influenciou mudanças em diversos setores, portanto, Rasquilha e Veras (2019) pontuam que aqueles que estão envolvidos diretamente no setor da educação deve estar sempre antenados e preparados para as mudanças, buscando manter um programa de educação continuada, no qual deve conter uma base permanente de

conhecimento, englobando o que está acontecendo no mundo, no mercado e na empresa.

Ainda para os autores supracitados (2019), a década que se inicia (2020-2030) será marcante para a educação, assim como para vários outros setores. Citam que a educação retornará ao seu “lugar mais nobre”, ou seja, seguindo o papel de conduzir e guiar pessoas e não determinar e impor trajetórias já feitas.

Para conseguir acompanhar tais mudanças, algumas habilidades se fazem necessárias, visando melhor adequação ao novo ambiente que surge e os novos requisitos que o acompanham, principalmente no mercado de trabalho. Resquilhas e Veras (2019, p.57) acreditam que “para garantir um ambiente saudável que possibilite melhores índices e performances, é necessário garantir o equilíbrio das competências técnicas com as competências comportamentais relacionais (...)”.

## **HABILIDADES**

De acordo com o Michaelis (versão online do Dicionário Aurélio), habilidade se refere a qualidade de hábil. Estando relacionado a possuir aptidão, capacidade e competências.

É importante pontuar que habilidades podem tanto ser de natureza técnica ou socioemocional, focada em comportamentos e no relacionamento com os outros ou com a própria pessoa. As empresas atualmente não focam apenas em habilidades técnicas, estão cada vez mais interessadas nas habilidades comportamentais dos funcionários, muitas vezes sendo as responsáveis pela permanência ou não daquela pessoa no emprego.

Crianças e adolescentes precisam de um conjunto equilibrado de competências cognitivas e socioemocionais para serem bem-sucedidos na vida moderna. Sabe-se que as competências cognitivas, incluindo as avaliadas por testes de conhecimento e notas acadêmicas, influenciam a probabilidade de sucesso em nível educacional e no mercado de trabalho. (OCDE 2015, p.3)

O relatório do Fórum Econômico Mundial referente ao futuro dos empregos (2018) demonstrou as 10 habilidades que seriam mais necessárias em 2020 em comparação com 2015. Em ambos os anos, a maioria era habilidades socioemocionais e comportamentais e não habilidades técnicas. No entanto, ainda é possível perceber mudanças, habilidade que antes estava como a décima mais importante, subiu para a terceira posição. O controle de qualidade deixou de ser tão importante no decorrer dos cinco anos, assim como escuta ativa. Isso não significa que essas habilidades deixaram de ser importantes, mas outras se tornaram mais relevantes.

Figura 1. 10 top habilidades.

## 10 top habilidades

### em 2020

1. Solução de Problemas Complexos
2. Pensamento Crítico
3. Criatividade
4. Gestão de Pessoas
5. Empatia com os Outros
6. Inteligência Emocional
7. Bom senso e Tomada de Decisão
8. Orientação para Serviços
9. Negociação
10. Flexibilidade Cognitiva



### em 2015

1. Solução de Problemas Complexos
2. Relacionamento com os Outros
3. Gestão de Pessoas
4. Pensamento Crítico
5. Negociação
6. Controle de Qualidade
7. Orientação para Serviços
8. Bom senso e Tomada de Decisão
9. Escuta Ativa
10. Criatividade



Fonte: Traduzido/Adaptado *Future of Jobs Report*, Fórum Econômico Mundial

### **Hard Skills**

Em tradução literal seriam habilidades duras, mas que são conceituadas como habilidades puramente técnicas. De acordo com Crispino (2017), esses tipos de habilidades são fáceis de serem aprendidas, medidas e quantificadas. É possível aprendê-las em sala de aula, de maneira teórica ou prática, sendo possibilitado até no trabalho ou na vida cotidiana.

As *hard skills* são competências quantificáveis e mais fáceis de identificar. Normalmente, há instituições onde é possível fazer um curso que oferece um diploma de comprovação. Ou mesmo você fazer testes simples, desde que sejam reconhecidos pelo mercado, para atestar o seu nível de domínio de determinada profissão. (SCOOT, SANTIAGO, 2019, n.p.).

### **Soft Skills**

Sendo traduzidas de maneira literal como “habilidades suaves”, as *soft skills* podem ser conceituadas como habilidades comportamentais, sociais, interpessoais e de relacionamento. São difíceis de serem ensinadas em salas de aula ou por intermédio de outros métodos tradicionais, ou seja, aqueles que a sociedade sempre esteve habituada.

Conforme Rasquilha e Veras (2019, p.57), as pessoas deverão não ser apenas preparadas para características técnicas, mas também pela “gestão de sorriso de todos aqueles que interagem com as empresas”

O Banco Mundial (2019) publicou um relatório sobre “*The Changing Nature Of Work*”, que em tradução livre seria “A Mudança da Natureza do Trabalho” e afirmaram que “novos mercados e novos empregos precisam cada vez mais de funcionários capazes de trabalhar em equipe, de se comunicar, de resolver problemas.”

Quando falamos em soft skill, nos referimos aos diversos comportamentos e traços de personalidade que alguém demonstra em seu dia a dia. Ao contrário das chamadas hard skills, as soft skills não

dizem respeito apenas ao conhecimento técnico que você possui, mas sobre as suas formas de agir em diferentes situações. (SCOOT, SANTIAGO, 2019, n.p.).

As 10 *soft skills* mais requisitadas são (OECD; NUYS, 2020; PATI, 2016; ONU – Organização das Nações Unidas, 2018; BANCO MUNDIAL, 2019; e WEF– Fórum Econômico Mundial, 2018):

1. Criatividade
2. Comunicação
3. Persuasão
4. Colaboração ou trabalho em equipe
5. Adaptabilidade e resiliência.
6. Inteligência emocional
7. Resolução de problemas complexos.
8. Pensamento crítico
9. Flexibilidade cognitiva
10. Empatia.

Observando tais habilidades e a importância de lecionar *soft skills* e algumas *hard skills* que são necessárias, mas pouco difundidas, torna-se necessária a produção de uma modelagem de negócio que seja capaz de compreender as necessidades dos clientes, almejando adquirir o máximo de aprendizagem sobre os mercados com recursos necessários, ou seja, a construção de um MVP.

### **MODELAGEM DE NEGÓCIO (MVP - MINIMUM VIABLE PRODUCT - PRODUTO MÍNIMO VIÁVEL)**

A expressão produto mínimo viável é usada desde pelo menos o ano 2000 como parte de várias abordagens ao desenvolvimento de produtos. Ries (2009) cita que Frank Robinson, da PMDI (*Product & Market Development, Inc*) define como sendo uma versão do produto que é a menor necessária para ser vendida a clientes potenciais.

Alguns aprendizados que se pode ter com o MVP, de acordo com Ries (2009) em tradução livre, são:

- Evite criar produtos que ninguém queira.
- Maximize o aprendizado por dinheiro gasto.
- Os clientes visionários podem "preencher as lacunas" nos recursos ausentes, se o produto resolver um problema real.
- Permite-nos alcançar uma grande visão em pequenos incrementos sem ir em círculos.
- Requer um compromisso com a iteração.

O mínimo produto viável possibilita a resolução de inúmeros problemas, principalmente se considerando o primeiro lançamento do produto/serviço. Produtos que são executados sem os recursos necessários são fadados a falha quase que instantânea, enquanto produtos com recursos em demasia reduzem a taxa de retorno, aumentando o risco para o fornecedor e para o cliente. Portanto, o MVP não é necessariamente um meio termo entre eles, mas sim o ponto ideal, que é difícil de ser determinado. (SYNCDEV).

Figura 2. MVP.

<p><b>INDICADOR MACRO</b> O que deve ser medido de seu produto? Como quantificar o atingimento de sua proposta de valor?</p>			<p><b>PROTÓTIPO</b> Descrever brevemente o protótipo a ser elaborado, definições técnicas, público alvo focado, desafios e facilidades mapeadas inicialmente.</p>	<p><b>FERRAMENTAS UTILIZADAS</b> Citar quais ferramentas serão utilizadas para as necessidades de desenvolvimento.</p>
OBJETIVO	INDICADOR	META		
<p><b>REQUISITOS PRIORIZADOS</b> Listar os requisitos do MVP (desejos já traduzidos) que foram priorizados para a primeira versão.</p>				<p><b>ESTRATÉGIAS DE LANÇAMENTO DO MVP</b> Descreva como se espera lançar o protótipo, os canais e abordagens planejadas.</p>

Fonte: Gonçalves, 2020.

Para compreender as etapas e recursos necessários na execução de um MVP, que de acordo com Gonçalves (2020) deve ser definido com os tópicos do quadro acima. É também imprescindível que seja utilizada a ferramenta *canvas*, onde constará informações importantes para as etapas de criação do produto mínimo viável, compreendendo um mapa da modelagem do futuro negócio.

### **BUSINESS MODEL CANVAS**

No início do século XVI, Alex Osterwalder apresentou o projeto em uma tese de doutorado. A tese consistia na ferramenta *Canvas*. De acordo com o Sebrae, o *Business Model Canvas* consiste em uma ferramenta de planejamento estratégico, permitindo o desenvolvimento de modelagem de negócios por meio de um mapa visual como *Canvas*, é uma ferramenta de planejamento estratégico, que permite desenvolver um mapa visual de uma modelagem de negócio.

Mota (2019) descreve que a ferramenta apresenta que o Canvas analisa nove elementos necessários a todas as empresas e organizações, são eles:

1. Proposta de valor;
2. Segmento de mercado;
3. Relacionamento com clientes;
4. Canais de distribuição;
5. Fontes de receitas;
6. Parcerias Chaves;
7. Atividades Chaves;
8. Recursos Chaves;
9. Estrutura de custos.

### **3. METODOLOGIA**

Essa parte do estudo buscou indicar os métodos e processos que foram realizados e utilizados no decorrer da realização de toda a pesquisa. Para tal, foi considerado a estruturação do referencial teórico, a pesquisa de campo e a elaboração da modelagem de negócio.

O presente estudo foi de natureza aplicada, uma vez que para Prodanov e Freitas (2013) procura produzir conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos, referentes à Educação 4.0 e habilidades (*soft skills*). De acordo com os autores citados (2013) o método utilizado foi o

fenomenológico, dado que o estudo que se preocupa apenas em demonstrar a realidade do comportamento de um fenômeno, não busca deduzir, argumentar ou buscar explicações, tem como objetivo apenas contestar o que é concreto.

Quanto ao objetivo, o estudo foi exploratório, onde buscou permitir uma maior familiaridade com o problema, seja de maneira explícita ou ainda construindo hipóteses sobre ele. Se caracteriza também como descritivo por apresentar características de uma determinada população ou fenômeno, demandando técnicas padronizadas de coleta de dados. Portanto, por meio da busca de informações teóricas, aplicação de questionários e a realização de entrevistas permitirá o cumprimento desses objetivos. (Prodanov e Freitas, 2013)

A etapa inicial do projeto se fez por pesquisas e estudos bibliográficos, levantando livros, artigos científicos, e-books, assim como outras fontes, com temas referentes aos expostos na fundamentação teórica, que envolve: o sistema educacional, educação 4.0, habilidades, *soft skills* e *hard skills* e modelagem de negócio. Essa etapa é fundamental pois possibilitou o entendimento de todo o estudo, assim como formou uma base teórica para as etapas posteriores. Tornou-se essencial que a pesquisa bibliográfica contenha informações verídicas. De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p.54) “na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar”.

A pesquisa documental também se faz presente no estudo, que de acordo com os autores posteriormente mencionados (2013, p.128) “utiliza materiais que não receberam tratamento analítico”. Logo, esse procedimento faz o uso de materiais tanto públicos quanto particulares, sendo de pesquisas realizadas pelo próprio autor da pesquisa. O procedimento da pesquisa participante se encaixa no estudo em questão, em virtude de que o pesquisador interagiu com as pessoas investigadas, em outras palavras, o pesquisador entrevistou diretamente diretores e coordenadores de escolas, assim como aplicou questionários com pais e responsáveis dessas escolas âncoras.

A abordagem se dá de maneira quali-quantitativa, pois considera tanto as particularidades do ambiente natural e dos entrevistados para a coleta e interpretação de dados e fenômenos, como também utiliza de recursos e técnicas estáticas para adquirir outros dados, procurando interpretar os conhecimentos adquiridos e gerados pelo pesquisador em dados e informações numéricas (PRODANOV, FREITAS (2013, p. 128). Os resultados das pesquisas quantitativas foram tabulados e posteriormente organizados em gráficos e tabelas. Na segunda etapa do estudo foi utilizada entrevista com diretores e coordenadores da escola particular âncora, assim como aplicados questionários para pais de alunos dos diversos níveis de ensino presentes na escola (ensino infantil e ensino fundamental).

### **3.1 População e amostra**

Inicialmente, para a realização da pesquisa, foi planejada a entrevista com os diretores, mantenedores, professores, pais, responsáveis e alunos. No entanto, devido a atual situação das instituições de ensino, por razão da

pandemia do novo Coronavírus, adquirir as informações e dados necessários com alunos não foi possível.

Considerando que o colégio, que foi âncora da pesquisa, apresenta ao todo 432 alunos matriculados no período letivo do ano de 2020, e admitindo 90% de Grau de Confiança e 10% como margem de erro, chegamos a uma amostra de 59 alunos, logo foi realizado a pesquisa com essa quantidade de pais e responsáveis.

A amostra aplicada foi não probabilística intencional, considerando que uma amostra não probabilística, para Prodanov e Freitas (2013, p.98), “compostas de forma acidental ou intencional”, o que por sua vez, não permite uma generalização dos resultados adquiridos com a pesquisa, portanto não garante a representatividade de todo o universo que é pretendido ser feita a análise.

Figura 3. Cálculo Amostral.



Tamanho da população	Grau de confiança (%)	Margem de erro (%)
432	90	10
Tamanho da amostra		
59		

Fonte: SurveyMonkey,2020

Quanto aos colaboradores, professores, diretores e mantenedores. Considerando o número total no atual momento, onde o colégio sofreu alterações no seu quadro de funcionários, chegamos a um número total de 15 profissionais.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Leitura dos resultados

Entre os dias onze de setembro (11/09) e quinze de setembro (15/09) de 2020 foi aplicada uma pesquisa com pais e responsáveis dos alunos de forma a entender o perfil e comportamento deles em relação ao objetivo do estudo. No decorrer do mesmo período, foi também realizada uma pesquisa com professores, diretores e coordenadores da escola para compreender o ponto de vista e o posicionamento deles em relação ao objetivo do estudo. Seguem os resultados apresentados em gráficos e leitura de dados.

### 4.2. Análise dos Resultados da pesquisa com Pais e Responsáveis dos alunos da escola.

Na pesquisa com os pais e os responsáveis dos alunos, é possível notar que o público da pesquisa se dá por pessoas, em sua maioria, do sexo feminino, com a renda mensal familiar entre 1 e 3 salários mínimos, ressaltando também que a maioria concluiu o ensino superior, com alguns ainda terem feito alguma pós-graduação.

A pesquisa aponta que os pais e os responsáveis não acreditam que as escolas forneçam o suporte eficiente para a preparação para o mercado de

trabalho e também que, eles acreditam que os filhos não estejam preparados, de maneira social e emocional. Tais respostas apontam que, mesmo que o conteúdo teórico da escola tenha o que seja exigido na BNCC (Base Nacional Comum Curricular), as escolas são insuficientes, não preparam o emocional e social de seus alunos para que eles possam enfrentar o futuro no mercado de trabalho em qualquer cargo ou posição que eles almejam.

Quando questionados sobre as habilidades mais importantes para a preparação dos alunos para o mercado de trabalho, as habilidades de comunicação, inteligência emocional, empatia, criatividade e liderança foram as mais selecionadas, enquanto em comparação com o questionamento sobre as habilidades que a escola já trabalha no cotidiano, onde as que se sobressaíram foram apenas comunicação e criatividade, enquanto empatia, inteligência emocional e liderança tiveram as respostas reduzidas. Se comparar as respostas, é possível notar que a escola foca principalmente em comunicação e criatividade e as outras habilidades são desfalcadas ou pouco desenvolvidas no ambiente.

Outra análise é que os pais ou responsáveis acreditam que a melhor maneira de ensinar e desenvolver essas habilidades sociais e emocionais nos alunos são por meio de aulas presenciais, devido a idade dos alunos ou outros fatores, não será muito proveitoso e eficaz a metodologia de ensino a distância.

A pesquisa ainda demonstrou que os pais e responsáveis estariam sim dispostos a pagar para o ensino dessas habilidades para os alunos, uma vez que eles enxergam e percebem a necessidade do ensino de *soft skills*, para que sejam formados profissionais capacitados socialmente e emocionalmente para o futuro deles no mercado de trabalho, não importando a profissão ou o cargo que irão escolher e ocupar. Ainda acrescentam a importância da educação na vida das pessoas e complementam que habilidades desse tipo irão ajudá-los na vida adulta a enfrentar desafios e conseguir conquistar oportunidades.

#### **4.3. Análise dos Resultados da pesquisa com os Diretores, Coordenadores, Professores e Gestores.**

Nessa segunda pesquisa, o público dessa vez se caracterizava, em sua maioria, por professores que já atuavam nesse cargo por 3 anos ou mais. Buscando entender a estrutura e metodologia pedagógica utilizada, eles responderam que acreditam que o modelo de atuação atual da escola fornece o suporte suficiente para os alunos. Quando questionados sobre os *soft skills* e se a escola trabalha essas habilidades, a resposta foi sim. No entanto, é necessário ressaltar que isso não conclui que elas sejam trabalhadas e desenvolvidas de maneira ideal, ou ainda que todas as habilidades sejam trabalhadas.

Todos acreditam na necessidade do ensino das *soft skills* para o desenvolvimento dos alunos e para ajudar na formação, principalmente visando o futuro profissional. Em congruência com essas respostas, eles ainda apontaram para a importância de tais habilidades para as incertezas e desafios que irão enfrentar não apenas no ambiente profissional, como também no pessoal. Ressaltando a necessidade de aprender aquilo que está fora do

conteúdo padrão teórico que é ensinado nas escolas e exigido pelo MEC (Ministério da Educação).

Na escola, do ponto de vista dos respondentes e visando o desenvolvimento dessas habilidades entre outras, são realizadas atividades em grupos, eventos sociais, atividades artísticas e até oficinas robóticas. Apontaram também a metodologia que eles desenvolvem, a chamada OPEE (Orientação Profissional, Empregabilidade e Empreendedorismo) e entre outras ações. Em contrapartida com essas respostas, quando perguntados se a escola fornece conteúdo suficiente para o ensino das *soft skills*, eles acreditam que não, podendo ser apontado até mesmo que não é algo exigido pelo MEC (Ministério da Educação), logo não é o foco de várias escolas. Acrescentam posteriormente, em outra pergunta, eles apontam o que faz com que a escola tenha dificuldades de ensinar essas habilidades, eles apontam o incentivo e participação familiar e até mesmo o interesse dos alunos, provavelmente não acreditando que eles estejam engajados com a atual forma de ensino.

No que se refere ao ensino dessas habilidades serem uma obrigação da escola, eles afirmam que sim. Portanto, acham que para que a escola exerça isso efetivamente são necessárias algumas atividades, entre elas artísticas e em um ambiente coletivo, como dança, teatro, aula de pintura, música, debates e até mesmo mesa redonda. Citando também projetos multidisciplinares, jogos e esportes coletivos, práticas de autoconhecimento e várias outras. Aham também necessário a realização de mais palestras, alteração na grade curricular e maior incentivo dos pais e participação dos alunos em diversos projetos escolares.

Quando questionados se o melhor seria a provável terceirização desse serviço, ou seja, a contratação de uma empresa que trabalhasse exclusivamente com os alunos as *soft skills*, eles afirmam que sim. No entanto, a opinião se diverge de quando questionados se eles acreditam que os pais e responsáveis estariam dispostos a pagar, afirmando que o valor seria o diferencial para essa decisão.

#### 4.4. Cruzamento entre as pesquisas

Quando se cruza os resultados dessas pesquisas é possível notar algumas convergências e algumas divergências entre a opinião dos pais e responsáveis com a dos colaboradores da escola.

Figura 4. Cruzamento entre as pesquisas.

CRUZAMENTO DAS PESQUISAS	
CONVERGÊNCIAS	DIVERGÊNCIAS
1. Pais acreditam que a escola não fornece o apoio necessário, enquanto os funcionários acreditam que sim.	1. Ambos acreditam que apenas as habilidades de comunicação e criatividade estão sendo bem trabalhadas nas escolas atualmente.
2. Os pais e responsáveis afirmam estarem dispostos a pagar pelo ensino das <i>soft skills</i> e outras habilidades, enquanto os funcionários apresentam dúvidas sobre essa disponibilidade.	2. Acreditam que a melhor forma de ensino é por meio de aulas presenciais.

Fonte: Elaborada pela pesquisadora, 2020.

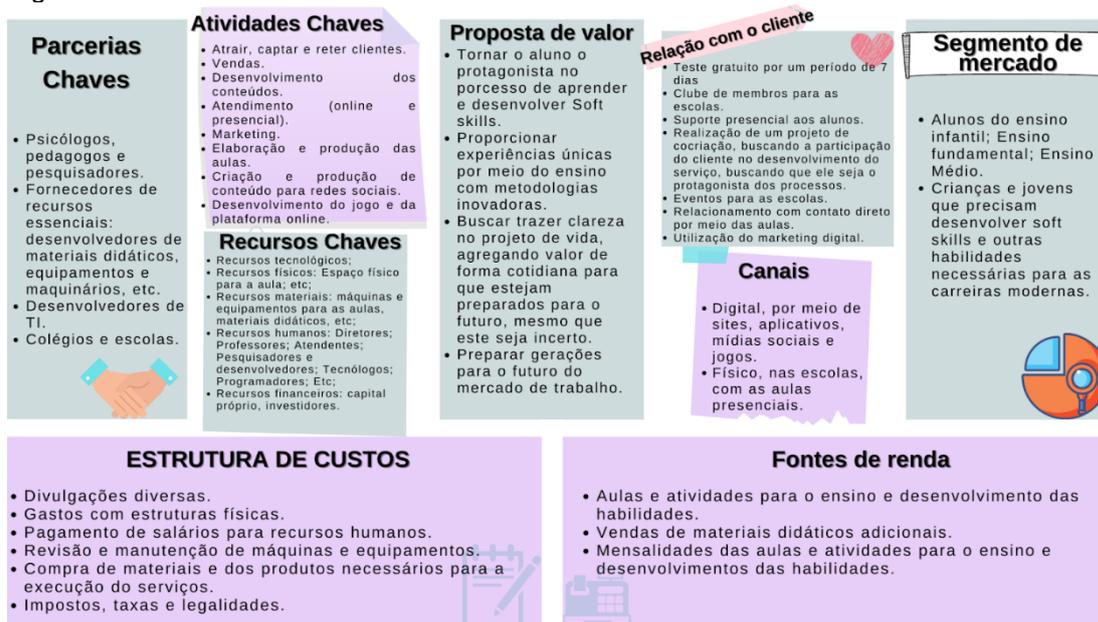
## 5. MODELAGEM DE NEGÓCIO

A modelagem de negócios foi definida utilizando em conjunto duas ferramentas e propostas, o *Business Model Canvas* e o MVP (Mínimo Produto Viável).

### 5.1 *Business Model Canvas*

Para a definição e estruturação do modelo de negócio, foi adotado o *Business Model Canvas*, para definir todas as partes necessárias e informações importantes para o negócio.

Figura 5. Business Model Canvas.



Fonte: Própria pesquisadora, 2020.

### 5.2 MVP (Mínimo Produto Viável).

Para definir o modelo de negócios, foi escolhido o método por MVP (Mínimo Produto Viável). Para definição desses aspectos, é importante considerar a pesquisa realizada com o mercado foco, ou seja, pais e responsáveis de alunos de uma escola do ensino infantil até o ensino médio, onde esses alunos são os consumidores finais, como também colaboradores das escolas, entre eles, professores, coordenadores e diretores, no qual eles indicaram quais são as atuais estruturas da escola, como o ensino e a metodologia, visando se a escola ensina as *soft skills*, e de que maneira elas são ensinadas.

#### MVP desenvolvido para o estudo

Figura 6. MVP do estudo.

<b>INDICADORES MACROS</b> O número de alunos que aderiram ao serviço. Desenvolvimento dessas habilidades nos alunos por meio de testes atuais e modernos.			<b>PROTÓTIPO</b> Serviço será voltado para crianças e jovens onde, por meio de aulas presenciais, com metodologia inovadora e utilização de recursos certos, serão desenvolvidas <i>soft skills</i> em crianças e jovens.	<b>FERRAMENTAS UTILIZADAS</b> Pesquisa de mercado; Business model canvas; Landing Page; Software para desenvolvimento de jogos;
<b>OBJETIVO</b> Desenvolver, em crianças e jovens, <i>soft skills</i> e outras habilidades necessárias para a carreira moderna.	<b>INDICADOR</b> Números de alunos que estão inscritos; Número de escolas que contrataram a empresa Testes cognitivos e psicológicos para observar e acompanhar o desenvolvimento dos alunos.	<b>METAS</b> Ter 300 alunos inscritos no primeiro ano do projeto; Ter contato com 2 escolas no primeiro ano; Ter um aproveitamento de 95% ou mais de crianças e jovens que participam do projeto		
<b>REQUISITOS PRIORIZADOS</b> Material didático de alta qualidade; Metodologia inovadora e de fácil compreensão e adaptação; Profissionais qualificados; Jogos atrativos e com conteúdo condizente ao objetivo; Realizar avaliação coerente e adequada.			<b>ESTRATÉGIAS DE LANÇAMENTO</b> Realizar o estudo de mercado; Estabelecer uma <i>buyer persona</i> ; Utilizar em alta escala as diversas redes sociais e realizar o marketing digital; Criar relacionamento com escolas e empresas parceiras para divulgações e parcerias.	

Fonte: Desenvolvida pela pesquisadora, 2020.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a educação 4.0 e as mudanças que devem e irão ocorrer, esse estudo foi proposto com um objetivo geral, o qual foi alcançado, para realizar uma análise sobre o mercado educacional diante da educação 4.0, com foco nas *soft skills* e outras habilidades pertinentes para as carreiras modernas, no qual foi pesquisado e apontado como se desenvolve o ensino delas para crianças e jovens, apontando possíveis lacunas e processos falhos. Foi realizada uma análise teórica do assunto, com a finalidade de obter um embasamento para a realização da pesquisa de mercado, descrição da metodologia utilizada no estudo e também, observado e identificado possíveis tendências da educação, onde, no fim foi proposto um modelo de negócio educacional que tem como objetivo solucionar esse problema, com base em *soft skills* e competências necessárias às carreiras modernas.

Inicialmente foi realizado um estudo teórico para identificar os assuntos importantes para ter um embasamento teórico, nos quais os diversos autores contidos e citados, apresentam e conceituam, de forma geral, diversos temas e assuntos importantes para que o objetivo geral seja concluído efetivamente. Foi priorizada a apresentação de diversos pontos de vistas sobre os tópicos citados para que se tenha uma explicação abrangente sobre o enfoque do estudo e quais as vertentes são necessárias para a realização, tanto da pesquisa, como também da definição e estruturação do modelo de negócios.

É possível concluir que, mesmo que cada autor tenha pontuado uma característica importante e diferente do outro, a uma concordância no que se fala sobre o atraso no sistema educacional brasileiro, assim como as diversas maneiras que este pode ser melhorado. Logo, com esses diversos parâmetros sobre os diversos temas e assuntos, os quais foram detalhados, foi possível desenvolver pesquisas com o mercado alvo, assim como, posteriormente, definir e estruturar um modelo de negócios. Posteriormente, a metodologia foi estruturada de acordo com as necessidades do estudo, onde, por meio dos parâmetros no qual foram citados, o estudo conseguiu ser desenvolvido de maneira satisfatória, conseguindo os dados necessários, estes que posteriormente foram transformados em informações, possibilitando que o modelo de negócio fosse então definido.

As pesquisas foram realizadas visando adquirir pontos de vistas diferentes, no qual, tanto pais e responsáveis foram questionados, assim como

também diversos colaboradores do colégio utilizado como âncora no decorrer de todo o processo. Foi possível concluir com esse estudo que, mesmo o MEC (Ministério da Educação) apresentando na BNCC (Base Nacional Comum Curricular) competências necessárias para serem desenvolvidas nos alunos, este não é o foco principal das escolas e não tem uma metodologia exigida para como se deve ser realizado o ensino dessas competências, que para esse estudo, são consideradas as bases de diversas *soft skills*. Portanto, é possível notar, tanto pela pesquisa realizada com pais e responsáveis de alunos, e também com colaboradores da escola, assim como pelo que MEC exige, que o desenvolvimento e o ensino de *soft skills* em crianças e jovens não vem sendo priorizado, logo, todo esse processo não é feito com qualidade, o que não possibilita que crianças e jovens se preparem efetivamente para o futuro profissional e até mesmo pessoal.

Em vista disso, a partir da pesquisa com os pais e responsáveis dos alunos de uma escola, e com respostas positivas da maioria sobre estarem dispostos a pagar para o desenvolvimento das *soft skills* em crianças e jovens, foi desenvolvido um modelo de negócios, tendo como ferramentas o *Business Model Canvas* e a prática do MVP. O modelo de negócios foi definido e estruturado visando principalmente solucionar o problema em questão desse mercado, onde as escolas não ensinam as *soft skills* da maneira ou com o mesmo foco que ensinam as *hard skills*, fazendo com que seus alunos não estejam prontamente preparados para o futuro profissional e também o pessoal.

Em suma, a partir de todo esse processo e etapas desse estudo, foi possível alcançar o objetivo geral de desenvolver um estudo sobre a visão do mercado educacional diante da educação 4.0 baseada em *soft skills* para crianças e jovens. Ressalta-se a importância desse artigo também para compreender as tendências da educação, onde o sistema educacional precisa de alterações e evoluções para alcançar as necessidades atuais e futuras do mundo, que constantemente sofre mudanças.

Como limites do estudo sugere-se que a pesquisa seja aplicada com um universo e amostra mais relevante em Goiânia, Goiás, Brasil e porque não no mundo. A visão diante da globalização é a mesma diante dos estudiosos sobre as *soft skills*, por essa razão é importante unir visões mais amplas em contexto universal.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996* - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm) Acesso em: 03/04/2020.

CRISPINO, Lígia. *Qual a diferença entre hard skills e soft skills*. 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/qual-e-a-diferenca-entre-hard-skills-e-soft-skills/> Acesso em: 25/03/2020.

DICIONÁRIO AURÉLIO. *Significado de Habilidade*. Versão Eletrônica.

GLOBO EDUCAÇÃO. *Sistema tradicional de educação é o mais utilizado no Brasil, diz a pedagoga*. 2011. Disponível em: <http://redeglobo.globo.com/globoeducacao/noticia/2011/09/sistema-tradicional->

de-educacao-e-o-mais-utilizado-no-brasil-diz-pedagoga.html  
25/03/2020

Acesso:

GONÇALVES, Thiago. *Veja o passo a passo da criação de um MVP (produto mínimo viável) para validar sua ideia no mercado e expandir seu negócio*. 2020. Disponível: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/mvp-minimum-viable-product> Acesso: 23/05/2020.

GRAHAM, Bob e PORTERFIELD, Dr. Tobin. *The 55 Soft Skills That Guide Employee and Organizational Success (English Edition)*. 2017. Livro Digital/eBook.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Base Nacional Comum Curricular - Educação é a Base*. Disponível em: [http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC\\_EI\\_EF\\_110518-versaofinal\\_site.pdf](http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518-versaofinal_site.pdf) Acesso: 20/03/2020

MONTEIRO, Lilian. *Mercado 4.0 exige novas habilidades dos profissionais*. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/02/12/interna\\_emprego,1029941/mercado-4-0-exige-novas-habilidades-dos-profissionais.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/02/12/interna_emprego,1029941/mercado-4-0-exige-novas-habilidades-dos-profissionais.shtml) Acesso: 04/04/2020.

MORAN, José. *A educação está mudando radicalmente*. [http://www.eca.usp.br/prof/moran/site/textos/educacao\\_inovadora/mudando.pdf](http://www.eca.usp.br/prof/moran/site/textos/educacao_inovadora/mudando.pdf) Acesso: 27/03/2020.

MOTA, Antônio Rosembergue Pinheiro e; NOVO, Benigno Núñez; *O uso da tecnologia no sistema educacional brasileiro*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/76082/o-uso-da-tecnologia-no-sistema-educacional-brasileiro> Acesso: 01/04/2020.

MOTA, Gleison. *Canvas: o que é e para que serve?* 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/canvas-o-que-e-e-para-que-serve> Acesso: 26/05/2020

NUYS, Amanda Van. *New LinkedIn Research: Upskill Your Employees with the Skills Companies Need Most in 2020*. 2019. Disponível em: <https://www.linkedin.com/business/learning/blog/learning-and-development/most-in-demand-skills-2020> Acesso: 07/04/2020

OCDE (2015). *Competências para o progresso social: O poder das competências socioemocionais*, Fundación Santillana, Madrid. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/9789264249837-pt>. Acesso: 02/03/2020.

OCDE (2019). *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>. Acesso: 02/03/2020.

OCDE/ILO (2017). *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264281394-en>. Acesso: 02/03/2020.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Profissionais do futuro devem aprender empatia e julgamento crítico, defende Banco Mundial*. Disponível em? <https://nacoesunidas.org/profissionais-do-futuro-devem-aprender-empatia-e-julgamento-critico-defende-banco-mundial/> Acesso em: 04/04/2020.

PATI, Camila. 10 competências de que todo profissional vai precisar até 2020. 2016. Disponível em: <https://exame.com/carreira/10-competencias-que-todo-profissional-vai-precisar-ate-2020/> Acesso em: 04/04/2020.

PEREIRA, Daniel. *O que é Business Model Canvas*. 2016. Disponível em: <https://analistamodelosdenegocios.com.br/o-que-e-o-business-model-canvas/> Acesso: 26/05/2020

PRODANOV, Cleber Cristiano e FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RASQUILHA, Luís e VERAS, Marcelo. *Educação 4.0 - O mundo, a escola e o aluno na década 2020-2030*. Unitá Editora. 2019.

RIES, Eric. *Startup Lessons Learned: Minimum Viable Product*. Disponível: [https://www.slideshare.net/startuplessonslearned/minimum-viable-product/11-Thanksbr\\_ulliStartup\\_Lessons\\_Learned\\_Blog](https://www.slideshare.net/startuplessonslearned/minimum-viable-product/11-Thanksbr_ulliStartup_Lessons_Learned_Blog) Acesso: 28/05/2020

RIES, Eric. *Startup Lessons Learned: Minimum Viable Product*. Disponível: <http://www.startuplessonslearned.com/2009/08/minimum-viable-product-guide.html> Acesso: 28/05/2020

SCOOT, Daniel e SANTIAGO, Matheus. *O que eles não te ensinam na faculdade: 10 habilidades que todo negócio exige*. 2019. Livro Digital/eBook.

SEBRAE. *Canvas: Como estruturar seu modelo de negócio*. Disponível em: <https://www.sebraepr.com.br/como-estruturar-seu-modelo-de-negocio/> Acesso: 26/05/2020

SÓ PEDAGOGIA. *Linha Tradicional*. Virtuuous Tecnologia da Informação, 2008-2020. Disponível em: <http://www.pedagogia.com.br/conteudos/tradicional.php> Acesso: 25/03/2020.

SYNCDEV. *Minimum Viable Product*. Disponível em: <http://www.syncdev.com/minimum-viable-product> Acesso: 28/05/2020.

WORLD BANK/ BANCO MUNDIAL. *The Changing Nature Of Work*. 2-19. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf> Acesso: 05/04/2020.

WORLD ECONOMIC FORUM/ FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *Future of Jobs Report*. 2018. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) Acesso em: 01/04/2020.