

A GESTÃO DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO E O PERFIL DE INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS DOS COORDENADORES: UM ESTUDO DE CASO COM AS IFES DO RS

THE MANAGEMENT OF POSTGRADUATE COURSES AND THE PROFILE OF MULTIPLE INTELLIGENCES OF COORDINATORS: A CASE STUDY WITH IFES OF RS

LA GESTIÓN DE LOS CURSOS DE POSGRADO Y EL PERFIL DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES DE LOS COORDINADORES: UN ESTUDIO DE CASO CON LAS IFES DE RS

Carolina Freddo Fleck

Doutoranda em administração pela UFRGS

Mestre em administração pela UFSM

Professora Assistente da UNIPAMPA

carolinafleck@unipampa.edu.br

Breno Augusto Diniz Pereira

Doutor em administração pela UFRGS

Professor Adjunto da UFSM

brenodpereira@gmail.com

Submetido em: 08/06/2010

Aprovado em: 14/03/2011

RESUMO

Este estudo teve como objetivo verificar o perfil de inteligências múltiplas dos coordenadores de pós-graduação das universidades federais do Rio Grande do Sul. Percebe-se em estudos atuais uma tendência de que as empresas podem utilizar as inteligências múltiplas de forma a auxiliar o desenvolvimento do potencial de seus funcionários, quando estes integram equipes de desenvolvimento organizacional. Nesse sentido foi realizada uma *Survey* com questionário auto-administrado abordando as questões relacionadas a Inteligências Múltiplas e caracterização dos coordenadores participantes, como forma de responder ao objetivo da pesquisa. Considerando que o trabalho parte de uma amostra mínima aceitável dos coordenadores dos programas de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu* das Ifes do Rio Grande do Sul. Os resultados aqui encontrados apontam para relação direta entre o perfil de inteligências múltiplas dos coordenadores de pós-graduação e suas áreas de atuação, bem como características já identificadas para perfis administrativos. Considera-se que os resultados aqui apresentados servem como um passo inicial para o aprofundamento da teoria das inteligências múltiplas nas diferentes áreas, em especial a da administração.

PALAVRAS-CHAVE: Coordenadores de Pós-Graduação – Inteligências Múltiplas – Área de Conhecimento – Professores Gerentes

ABSTRACT

This study seeks to determine the profile of multiple intelligences of Postgraduate Coordinators of the Federal Universities of Rio Grande do Sul. A trend is perceived, in current studies on the subject, for

companies to use multiple intelligences to assist in developing the potential of their employees, when these teams are part of organizational development. A survey was conducted, with a self-administered questionnaire addressing issues related to Multiple Intelligences and characterization of participating coordinators, seeking to respond to the research objective. The work is based on a minimum acceptable sample of the coordinators of *lato* and *stricto sensu* postgraduate programs of IFES in Rio Grande do Sul. The present results indicate a direct relationship between the profile of multiple intelligences of Postgraduate Coordinators and their areas of expertise, as well as characteristics already identified for administrative profiles. It is believed that the results presented here serve as an initial step towards furthering knowledge of the theory of multiple intelligences in different areas, especially administration.

KEYWORDS: Postgraduate coordinators - Multiple Intelligences - Area of Knowledge - Training Managers

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo verificar el perfil de inteligencias múltiples de los coordinadores de posgrado de las universidades federales de Rio Grande do Sul. Se observa en estudios actuales una tendencia de que las empresas pueden utilizar las inteligencias múltiples para auxiliar el desarrollo del potencial de sus empleados, cuando estos integran equipos de desarrollo organizacional. En ese sentido fue realizada una *Survey* con cuestionario autoadministrado abordando las cuestiones relacionadas a Inteligencias Múltiples y caracterización de los coordinadores participantes como forma de responder al objetivo de la investigación. Se considera que el trabajo parte de una muestra mínima aceptable de los coordinadores de los programas de posgrado *lato sensu* y *stricto sensu* de las Ifes de Rio Grande do Sul. Los resultados aquí encontrados apuntan hacia una relación directa entre el perfil de inteligencias múltiples de los coordinadores de posgrado y sus áreas de actuación, así como características ya identificadas para perfiles administrativos. Se considera que los resultados aquí presentados sirven como un paso inicial para la profundización de la teoría de las inteligencias múltiples en las diferentes áreas, en especial la de la administración.

PALABRAS CLAVE: Coordinadores de Posgrado – Inteligencias Múltiples – Área de Conocimiento – Profesores Gerentes

INTRODUÇÃO

As habilidades gerenciais têm sido colocadas com maior evidência, no quesito habilidades para coordenar, dentro dos cursos de pós-graduação reconhecidos no Brasil. Especialmente porque os órgãos que avaliam esses cursos, como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, exigem das coordenações aptidões para “gerenciar” da melhor forma possível esses programas, atendendo as exigências de estruturação e desenvolvimento desses órgãos. Sobre este aspecto Cheng (2005) destaca que é necessária para a organização, e para os atores organizacionais, uma aprendizagem direcionada as habilidades gerenciais. Os ambientes empresariais mudam constantemente e os indivíduos postos em cargos gerenciais devem estar aptos a desempenhar seu papel. Mas como identificar as aptidões destes indivíduos? Ou na falta de aptidão, verificar a possibilidade de trabalhar habilidades gerenciais?

Alguns pesquisadores procuraram verificar como identificar essas aptidões, como Grohmann (2004), no entanto, as conclusões não são definitivas. Acredita-se que um caminho interessante, seria utilizar uma tipologia, como a estruturada por Cheng (2005), com diferentes níveis e formas de pensamento organizacional, onde aparecem como base de sustentação da questão da aprendizagem, as inteligências múltiplas - I.M., como tópico para o desenvolvimento do conhecimento gerencial e organizacional necessário. Especialmente porque a teoria das inteligências múltiplas diz que os

indivíduos não são uns mais inteligentes que outros, pois não existe um único perfil de inteligência. Assim, as pessoas desenvolvem habilidades diferentes e estas aptidões deverão formar seu perfil completo de inteligência (GARDNER, 2002). Sendo assim, essas habilidades podem ser úteis para as decisões profissionais dos indivíduos.

De acordo com Weller (1999), as empresas podem utilizar as inteligências múltiplas de forma a auxiliar o desenvolvimento do potencial de seus funcionários, quando estes integram equipes de desenvolvimento organizacional. O autor constata, ainda, que as pesquisas na área administrativa ignoram a teoria das inteligências múltiplas sem saber do potencial de desenvolvimento que estão perdendo, enquanto a educação já vem trabalhando com esta teoria praticamente desde o seu surgimento.

Para Gardner (2002), as formas como as pessoas aprendem têm relação com o perfil de inteligências múltiplas, possuído e desenvolvido. Uma inteligência implica na capacidade de solucionar problemas ou elaborar questões que são importantes num determinado ambiente ou comunidade cultural. As inteligências proporcionam a base para a inventividade humana, permitindo a geração de novas produções culturais (ISAIA, 2001). Segundo Bastos (2004), os estudos organizacionais com variáveis cognitivas permitem que se identifiquem os processos de interação social dos indivíduos e aqueles por ele construídos. O autor destaca ainda a presença constante do líder como unidade de análise em um número bastante expressivo de pesquisas sobre cognição organizacional.

Deve ficar claro que de forma alguma a teoria das Inteligências Múltiplas define as pessoas como mais ou menos inteligentes, mas argumenta que as pessoas desenvolvem habilidades diferentes. Dessa forma, buscou-se identificar através deste estudo os perfis de inteligências múltiplas dos coordenadores de pós-graduação das Ifes do RS e que tipo de relação existe com sua área de atuação, como forma de apresentar resultados iniciais sobre como as pesquisas com a teoria das inteligências múltiplas podem vir a contribuir com a área das ciências administrativas, especialmente demonstrando que normalmente o perfil de inteligência está muito relacionado às preferências intelectuais de cada indivíduo e nem sempre estes trabalham habilidades administrativas. Este trabalho divide-se em sete tópicos, nos quais são abordados respectivamente: estudos sobre inteligência, a teoria de Howard Gardner, a abordagem metodológica da pesquisa, o cenário da investigação, a análise dos dados, o perfil de inteligências múltiplas dos coordenadores e as considerações finais do estudo.

ESTUDOS SOBRE INTELIGÊNCIA

Os estudos dedicados à análise da inteligência humana foram por muitos anos direcionados somente para a medição do Coeficiente de Inteligência – QI (criado por Spearman em 1904). Este tema vem sendo foco de pesquisas científicas por muitos anos, em diferentes áreas de conhecimento. Muitos pesquisadores dedicados a tentar identificar o que se esconde no mistério que é a inteligência humana trabalham na busca de novas respostas e alternativas de aprendizagem. De acordo com Querez e Néri (2005), as pesquisas sobre inteligência sempre focaram três correntes: psicométrica, desenvolvimentista e cognitivista.

A abordagem psicométrica vê a inteligência como uma entidade simples ou complexa de fatores, traços ou aptidões mentais, componentes da mente humana. Esta abordagem divide-se entre aqueles autores que veem a inteligência a partir de um único fator (fator g) e aqueles que acreditam que a inteligência possui múltiplas dimensões. Já a teoria desenvolvimentista da inteligência se preocupa com as estruturas ou esquemas mentais de funcionamento do processo intelectual. Não parece estar tão preocupada com a definição e medida da inteligência quanto à abordagem anterior. Nas teorias cognitivistas de inteligência o enfoque não está nos fatores internos subjacentes (aptidões ou traços, estruturas ou esquemas), mas no próprio ato da resolução de tarefas e problemas (ALMEIDA, 1994).

Segundo Wu (2004), as habilidades inerentes ao perfil de inteligência devem ser amplamente debatidas e analisadas para auxiliar as reformas educacionais e o crescimento de indivíduos bem-sucedidos. A partir de suas pesquisas na China, o autor conclui que a teoria das I.M. vem a beneficiar muito a reforma educacional, pois as pessoas são capazes de chegar a conclusões semelhantes por diferentes caminhos e, justamente por isso, não podem ser igualadas em sua forma de inteligência.

A TEORIA DE HOWARD GARDNER

A teoria das Inteligências Múltiplas surgiu dos diversos questionamentos de Howard Gardner sobre os problemas que a generalização do conceito de inteligência trazia para a forma de avaliá-la. Simpatizante das teorias de autores como Thurstone (1938) e Guilford (1950), que viam na generalização da inteligência, no conhecido fator *g*, que era medido pelos testes de QI, a falta alguma coisa que conclua as ideias de Thurstone e Guilford sobre como esse fator transformava os indivíduos em dados genéricos de inteligência, fundamentados em apenas um índice. Corroborando com as ideias contrárias ao fator *g*, Howard Gardner aceitou rapidamente o desafio da Bernard van Leer Foundation e da Universidade de Harvard para compor o grupo de pesquisadores que faria parte do chamado Projeto Zero. Este projeto foi iniciado por Nelson Goodman e co-dirigido por David Perkins, com o objetivo de realizar pesquisas básicas sobre cognição, aprendizagem e artes, há 30 anos. E entre suas pesquisas, incluiu-se a de Howard Gardner, com crianças com muito talento e outras com níveis normais de desenvolvimento, a fim de identificar de que forma ocorrem esses processos e por que algumas pessoas desenvolvem mais certas habilidades e outras não.

Muitos foram os trabalhos desenvolvidos, tanto pela área de educação, quanto pela área da psicologia, para determinar realmente o que é inteligência e como ela se processa nas pessoas. Segundo Shearer (2004), poucas são as teorias na história da educação que tiveram o impacto que as Inteligências Múltiplas conseguiram. O autor ainda compara as teorias sobre inteligência (I.M. e *g*) com uma árvore, dizendo que não é possível comparar a teoria das Inteligências Múltiplas com a teoria da Inteligência Geral (*g*), pois seria como comparar uma árvore inteira (I.M.) a um de seus galhos (*g*).

O próprio Gardner (2002) admite em sua obra que os estudos sobre inteligência provavelmente nunca se esgotarão e continuarão caminhando a passos lentos para chegar a um conceito final. O que o autor propõe e propôs com sua teoria é que a partir da ideia das inteligências múltiplas, da definição dessas e de como as pessoas as desenvolvem, podem-se avançar nos estudos e melhor compreender diferentes atitudes e comportamentos que envolvem a inteligência humana. Esta pesquisa mostrou que o desenvolvimento das inteligências múltiplas está ligado a diversos fatores, sejam estes físicos, como os neurológicos; ou sociais, como a cultura na qual a pessoa está inserida. Para compor o retrato do desenvolvimento de cada uma das competências intelectuais, Gardner (2002) utiliza como fonte alimentadora: sistemas simbólicos construídos culturalmente, estudos envolvendo prodígios, indivíduos talentosos, crianças e adultos normais, pacientes com lesões cerebrais, indivíduos de culturas variadas, especialistas em diferentes linhas de trabalho, etc. Ou seja, o autor procura demonstrar que nos mais variados perfis as inteligências se desenvolvem por aptidões e que deficiências não devem ser consideradas sinônimas de menor grau de inteligência, mas podem influenciar no desenvolvimento das aptidões do indivíduo.

Para a identificação de uma inteligência, dentro da teoria das I.M., todas as habilidades devem ser consideradas e são agrupadas de acordo com características semelhantes. Estas características têm base no senso comum do que é ou não uma característica de inteligência e deve ser esclarecido que nenhuma delas foi considerada em casos extremos como pessoas que sofrem lesões cerebrais ou com necessidades especiais. Essas pessoas tendem a perder habilidades ou então desenvolver muito uma em detrimento de outras, o que não permite a generalização para fundamentação de uma teoria sobre inteligências múltiplas. De acordo com Posner (2004), na teoria das I.M., assume-se que alta habilidade, em domínios diferentes, significa ter mais eficiência a partir de determinados mecanismos neurais. Por esta razão, pela teoria das I.M., as pessoas têm desenvolvido os sete tipos de inteligências, a diferença está nos níveis de desenvolvimento de cada uma delas.

Para Armstrong (2004), existem quatro pontos-chave na teoria das Inteligências Múltiplas: toda pessoa possui todas as oito inteligências; a maioria das pessoas pode desenvolver cada inteligência num nível adequado de competência; as inteligências normalmente funcionam juntas de maneira complexa e existem muitas maneiras de ser inteligente em cada categoria; e não existe um conjunto padrão de atributos que as pessoas devam possuir.

Buscando a explicitação básica das inteligências, apresentadas por Gardner, convém salientar que:

a) As inteligências ancoradas em sistemas simbólicos especificam-se em: linguística, musical, lógico-matemática, espacial, corporal e pessoal, esta última subdividida em intra e interpessoal;

b) Cada inteligência possui operações medulares, entendidas como mecanismos básicos de processamento, podendo dar lugar a vários desempenhos intelectuais;

c) A história de desenvolvimento dessas inteligências, por envolver evolução ontogenética e filogenética, indica que as habilidades de diferentes espécies podem entrelaçar-se para a composição de determinada manifestação simbólica;

d) A indicação de uma relativa localização cerebral para essas inteligências aponta para uma base biológica das mesmas sem, contudo, desprezar a influência dos fatores culturais;

e) A separação dessas inteligências tem cunho didático, porque na vida real elas se encontram inter-relacionadas para a realização das diversas atividades humanas (ISAIA, 2001).

A aceitação da teoria das I.M. pode ser verificada em estudos como os de Veiga e Miranda (2006), que abordaram a importância das inteligências pessoais nos perfis dos profissionais da área da saúde, destacando a necessidade de criar vínculo com os pacientes. Travassos (2001) levou para a biologia uma pesquisa que traz um apanhado geral do que a teoria das I.M. significa e os benefícios que sua utilização pode trazer. Pesquisas como a de Armstrong (2004) dizem que os ajustes até hoje realizados na teoria das Inteligências Múltiplas são uma amostra da complexidade que envolve estudar a inteligência humana, e que as possíveis "novas" inteligências podem servir para melhor compreensão dos perfis de aprendizagem. Tanto as melhorias da teoria têm sido bem recebidas, que uma prova está na atual inclusão da Inteligência Naturalista, última aceita e estruturada por Gardner (1999), uma vez que já foram incluídas questões a respeito em testes de inteligências múltiplas (ARMSTRONG, 2004). Segue uma síntese do que é cada uma das inteligências e dos principais mecanismos que os indivíduos utilizam em cada uma delas.

- Inteligência Linguística: É a Inteligência relacionada aos poetas. A inteligência linguística envolve a habilidade de usar as palavras de forma efetiva para leitura, escrita e fala (SHEARER, 2004).

- Inteligência Lógica – Matemática: Esta inteligência relaciona-se com o pensamento dedutivo, precisão e estrutura lógica (WALTER *et al.*, 2007). É a inteligência característica dos físicos e cientistas e segundo Lazear (apud WELLER, 1999) tem nos gráficos e equações a forma mais fácil de desenvolver as habilidades relativas a ela.

- Inteligência Espacial: A inteligência espacial está relacionada ao sentido da visão, observação minuciosa, metáfora, pensamento visual, imagens mentais e habilidades de formar figuras tridimensionais na mente (WALTER *et al.*, 2007).

- Inteligência Corporal – Cinestésico: a característica desta inteligência é a capacidade de usar o próprio corpo de maneiras altamente diferenciadas e hábeis para propósitos expressivos, assim como voltados a objetivos (ANTUNES, 1999).

- Inteligência Musical: a inteligência musical se destaca pela capacidade de perceber, como um aficionado por música; de transformar, como um compositor; e de expressar formas musicais como um musicista (WALTER *et al.*, 2007). O tom e o timbre se destacam entre as formas de percepção desta inteligência.

- Inteligências Pessoais: As inteligências da teoria de Gardner que mais tiveram ênfase e foram destacadas por outros autores em diversos estudos, foram as inteligências pessoais. Sendo inclusive, a teoria da inteligência emocional, de Goleman (1995), desenvolvida com certa fundamentação nas inteligências pessoais das Inteligências Múltiplas. Estas inteligências dividem-se em dois perfis, o interpessoal e o intrapessoal. As inteligências pessoais estão inseridas nas características que relacionam as pessoas a si mesmas e aos outros. A inteligência interpessoal é característica de pessoas que convivem bem em grupo, é a inteligência, atualmente, mais associada a líderes e coordenadores de grupos. A inteligência intrapessoal corresponde às habilidades de cada pessoa conhecer a si mesmo a trabalhar esse autoconhecimento, controlando emoções e sentimentos. De todas as inteligências pesquisadas por Gardner, esta é a que menos exige dos outros auxílio para desenvolvê-la.

Ao longo dos mais de vinte anos que a teoria das I.M. foi publicada, diferentes autores buscaram aplicações para elas mesmas em suas áreas de atuação (SILBERMAN, 2001; HOPPER e HURRY,

2000). E mesmo com esse real interesse em levar a teoria a novos estudos empíricos, a principal área com relatos sobre as formas de aplicação da teoria das inteligências múltiplas vem sendo mesmo sua área de origem, a educação, na qual destacam-se pesquisas sobre formas de aprendizagem em sala de aula, na educação à distância, estudo de literatura, entre outros (ARMSTRONG, 2004; WAGMEISTER e SHIFRIN, 2000; SCHIRDUAN e CASE, 2004; MCMAHON *et al.*, 2004; NOBLE, 2004; ADAMS e ZANZI, 2006; WALTER *et al.*, 2007).

Weller (1999), em sua pesquisa, demonstrou que as empresas podem utilizar as inteligências múltiplas de forma a auxiliar o desenvolvimento do potencial de seus funcionários, quando esses integram equipes de desenvolvimento organizacional. Constata ainda que as pesquisas na área administrativa ignoraram a teoria das inteligências múltiplas sem saber do potencial de desenvolvimento que estão perdendo, enquanto a educação já vem trabalhando com esta teoria praticamente desde o seu surgimento.

Poucos são os estudos que relacionam à teoria das Inteligências Múltiplas além das mudanças na forma de ensino para melhor desenvolvimento das habilidades individuais dos estudantes. Estudos como os de Shearer (2004); Weller (1999); demonstram a importância das inteligências múltiplas serem trabalhadas para crescimento intelectual de acordo com as capacidades específicas de cada um. Goleman, em 1995, abordou a teoria da Inteligência Emocional ligada ao processo de liderança. Porém, a teoria das Inteligências Múltiplas somente foi abordada com perfil de grandes líderes mundiais pelo próprio Gardner (1996) em um estudo de análise da biografia destas personalidades, que atuaram em diferentes âmbitos, como por exemplo, Ghandi, Margaret Thatcher, entre outros.

Uma pessoa com perfil gerencial provavelmente terá as competências necessárias para atuar de forma eficiente em diferentes setores e organizações. O que não significa que um perfil de gerente não possa ser desenvolvido. De acordo com Cheng (2005), é necessária para a organização e para os atores organizacionais uma aprendizagem direcionada as habilidades gerenciais. Os ambientes empresariais mudam constantemente e os indivíduos postos em cargos gerenciais devem estar aptos a desempenhar seu papel. Este autor propõe uma tipologia com diferentes níveis e formas de pensamento organizacional, onde as inteligências múltiplas aparecem como base de sustentação, ligadas a questão da aprendizagem, para o desenvolvimento do conhecimento gerencial e organizacional necessário (CHENG, 2005).

Uma perspectiva cognitiva não garante sucesso nos negócios ou na vida, nem nega limite nos seres humanos. Mas independentemente de a pessoa ser um líder mundial, um gerente, um trabalhador na linha de frente, um terapeuta, um acadêmico, um competidor ou um consumidor, essa perspectiva cognitiva abre a possibilidade de representar limites e alternativas de diversas maneiras, e de agir a partir dessas representações. Ela convida à precisão, à testagem, à revisão, ao progresso. A perspectiva é otimista: ela reconhece que podemos imaginar novos cenários e trabalhar para realizá-los (GARDNER, 2005, p. 56).

Na área administrativa algumas pesquisas unem as teorias de competências à questão de inteligência. Nestas pesquisas os resultados encontrados apresentam uma real ligação entre o perfil de inteligência dos gestores e o perfil de competências apresentado nas organizações (SILVA, 2000; GROHMANN, 2004; RICCO, 2004; BITENCOURT, 2002). Nesta pesquisa, observou-se o perfil de inteligências múltiplas dos coordenadores, procurando demonstrar a relação existente entre este e sua área de atuação, corroborando uma ideia já apresentada em pesquisas como a de Grohmann (2004) de que os docentes não são preparados para assumir cargos administrativos, mas muitos podem, por seu perfil de inteligências múltiplas desenvolver tais habilidades no momento em que assumem seus cargos.

ABORDAGEM METODOLÓGICA

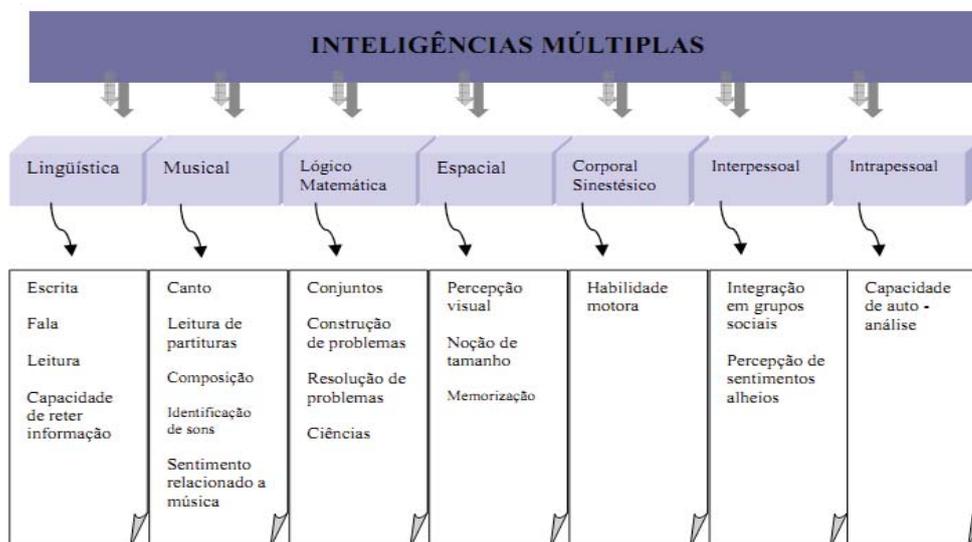
Por ser um estudo descritivo se busca através de instrumentos de coleta de dados quantitativos identificar mais claramente características já apontadas em estudos, teóricos e qualitativos, anteriores. Neste trabalho a teoria pesquisada está consolidada por si só, porém os trabalhos que unem as ciências administrativas e inteligência/aprendizagem ainda são incipientes, principalmente no que diz respeito a utilizar a teoria das inteligências múltiplas. É importante também a adequação da estratégia de pesquisa com o tipo de estudo desenvolvido.

Adotou-se como estratégia o Estudo Multicasos. Segundo Yin (2005, p. 61), “estudos de caso único e de casos múltiplos refletem situações de projeto diferentes e que, dentro desses dois tipos, também pode haver unidades unitárias ou múltiplas de análise”. Neste trabalho utiliza-se um estudo de casos múltiplos com diferentes unidades de análise, considerando que cada uma das Universidades pesquisadas, apesar de todas serem unidades federais, estão inseridas em contextos e regiões geográficas diferentes dentro do Estado do RS. Foram analisadas quatro universidades federais do Rio Grande do Sul, como pode é mais bem explicado no tópico cenário da investigação, a seguir.

Considerando o tamanho da população a ser investigada, a busca por dados quantitativos apresentou-se mais adequada neste estudo de caso. A população deste estudo foi constituída de 261 cursos de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*, no Estado do RS. Foram enviados os questionários para todos os coordenadores, de todas as áreas do conhecimentos, e considerando também cursos lato e stricto sensu. Obteve-se um retorno de 163 questionários, sendo 161 considerados válidos para a análise. Os dois questionários eliminados não apresentavam preenchimento coerente. Essa quantidade está dentro do parâmetro de 95% de confiança e 5% de erro amostral (157 questionários) mínimos necessários para a generalização dos dados.

Os dados da pesquisa foram coletados a partir de questionário autoadministrado abordando as questões relacionadas a Inteligências Múltiplas e caracterização dos coordenadores participantes. Os mesmos foram preenchidos via e-mail ou impresso entregue pessoalmente. O trabalho parte de uma amostra mínima aceitável dos coordenadores dos programas de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu* das Ifes do Rio Grande do Sul, podendo utilizar os resultados através de inferência para esta população. A estrutura final partiu do modelo de Thomas Armstrong, encontrado em seu livro *Seven Kinds of Smart* (já com tradução no Brasil, a qual foi utilizada para garantir fidelidade ao modelo). Na figura 01 pode-se observar a estrutura das variáveis:

Figura 01 - Construtos e variáveis do questionário de Inteligências Múltiplas.



Fonte: Elaborado pela autora

Todos os dados da pesquisa foram analisados em pacote estatístico qualificado. A análise dos dados procede-se da seguinte forma: Revisão para identificação de eventuais instrumentos incorretamente preenchidos e que possam vir a ser eliminados; Análise das frequências de respostas bem como as medidas de tendência central (média/ mediana/ moda) e de dispersão (intervalo/ variância/ desvio-padrão/ assimetria/ curtose) de acordo com as possibilidades das escalas utilizadas nos questionários e nas perguntas de identificação, utilizadas para apresentar um panorama geral da população pesquisada e as primeiras informações relevantes sobre o estudo. Sendo que o

objetivo principal da pesquisa era a identificação do perfil de inteligências e uma comparação com suas áreas de origem, foram utilizados também testes de hipótese como o Chi-quadrado e Testes T e ANOVA para diferenças de médias entre os grupos de respondentes, procurando demonstrar que realmente os perfis teriam relação com as áreas de atuação dos docentes e não com o fato de estarem ocupando um cargo administrativo.

CENÁRIO DA INVESTIGAÇÃO

A seguir apresenta-se um breve histórico da pós-graduação das quatro instituições pesquisadas no presente projeto. Estas instituições consistem no universo das Universidades Federais do Estado do Rio Grande do Sul que possuem cursos de pós-graduação. No Estado existe ainda a recém criada Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), a qual integra apenas cursos de graduação no presente momento, não sendo incluída no universo desta pesquisa.

A implantação do ensino de pós-graduação na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) teve início na década de 1960, a partir do doutorado em Genética, o mestrado em Economia e Sociologia Rural (1963), o doutorado em Física (1964) e o mestrado em Agronomia (1965). Hoje possui 96 cursos de pós-graduação distribuídos entre *lato e stricto sensu*. Tendo nas ciências exatas o maior número de cursos de pós-graduação. Hoje a UFRGS possui mais de quinze cursos com padrão internacional de acordo com os critérios de pontuação da CAPES (2007). Destaca-se que não aparecem cursos sem pontuação pela CAPES, ou seja, não existem cursos sendo encerrados na instituição.

Tendo sua pós-graduação iniciada em 1970, a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) conta hoje com 45 cursos de pós entre *lato e stricto sensu*. A maior concentração de cursos por área está no Centro de Ciências Rurais, que conta com oito programas de pós-graduação e uma especialização. A UFSM possui dois programas com padrão internacional de acordo com os critérios de pontuação da CAPES (2007), o Programa de pós-graduação em Química e o Programa de Pós-Graduação em Medicina Veterinária. Sendo a maioria dos cursos recentes, com média de 3 a 5 anos, e mantendo uma pontuação satisfatória para tal situação. Alguns cursos não apareceram conceituados no último relatório da CAPES, portanto identificados como não encontrados. Estes cursos classificam-se em duas categorias: cursos muito recentes (menos de um ano) como o Mestrado em Patrimônio Cultural e por tal motivo ainda não foram avaliados; ou, cursos que foram classificados com pontuação inferior a dois, o que significa que esses cursos serão encerrados.

A pós-graduação na Fundação Universidade de Rio Grande (FURG) iniciou no final da década de 1970, mais especificamente em 1977, com os cursos de residência vinculados ao curso de Medicina. Hoje possui 40 cursos de pós-graduação distribuídos entre *lato e stricto sensu*. Sua maior área de especialização está vinculada ao curso de oceanografia, que se deve também ao fato de a universidade localizar-se na cidade portuária de Rio Grande, propiciando o desenvolvimento desta área de pesquisa. Os programas de pós-graduação da FURG mantêm uma média de avaliação entre três e quatro pontos. Não aparecendo nenhum com falta de avaliação ou com pontuação inferior a dois.

Tendo sua pós-graduação iniciada em 1972, a Universidade Federal de Pelotas (UFPe) conta hoje com 53 cursos de pós entre *lato e stricto sensu*. A UFPe possui um programa com padrão internacional de acordo com os critérios de pontuação da CAPES (2007), o Programa de pós-graduação em Química Epidemiologia. Sua maior área de concentração de cursos de pós-graduação está na área das ciências agrárias, assim como a UFSM. Alguns cursos não apareceram conceituados no último relatório da CAPES, portanto identificados como não encontrados. Estes cursos classificam-se em duas categorias, como já citado anteriormente: cursos muito recentes (menos de um ano); ou, cursos que foram classificados com pontuação inferior a dois, o que significa que estes cursos serão encerrados. A seguir são apresentadas as análises dos dados obtidos na pesquisa.

ANÁLISE DOS DADOS

A primeira parte do instrumento de coleta buscou delinear o perfil dos respondentes. Na segunda parte do instrumento de coleta as questões tratavam da temática principal do estudo.

As características dos respondentes partiram de questões sobre seu tempo de contrato com a instituição da qual fazem parte e atuação na mesma. Sendo que, buscou-se identificar quem são os atuais coordenadores de pós-graduação das Universidades Federais do Rio Grande do Sul e sua trajetória em cargos administrativos antes de chegar à coordenação de uma pós-graduação.

Quanto ao sexo, identificou-se que os homens aparecem em número um pouco acima do número de mulheres atuando como coordenadores de pós-graduação (do total são 87 homens e 74 mulheres). Quanto à idade, 52,2% da amostra pesquisada possuem entre 25 e 45 anos. Destes, 44 respondentes (aproximadamente 52% do total relativo aos 52% demonstrado acima) estão na instituição a que pertencem há menos de 10 anos e 39 têm entre 11 e 20 anos de trabalho na mesma. Apenas uma pessoa está na instituição há mais de 21 anos, sendo que, um dos respondentes está há mais de 21 anos na instituição, e encontra-se na faixa de mais de 46 anos de idade. Os números acima apresentados demonstram que os cargos de coordenação de pós-graduação, nas Universidades Federais do Rio Grande do Sul, vêm sendo ocupados, em sua maioria, por professores que já atuam a certo tempo na instituição.

Analisando o perfil encontrado em cada uma das instituições foi possível verificar que entre as instituições existe diferença significativa nas relações idade X tempo na instituição, bem como gênero X tempo na instituição. Os quadros 01 e 02 permitem melhor visualização dos dados.

Quadro 01: Teste qui-quadrado para relação idade X tempo de instituição

Instituição	Idade	Tempo de Instituição	Valor Qui-quadrado (significância)
FURG	Mais de 35 anos	Entre 11 e 20 anos	0,002
UFPEL	Entre 25 e 35 anos	Menos de 10 anos	0,002
UFRGS	Mais de 35 anos	Mais de 21 anos	0,000
UFSM	Entre 25 e 35 anos	Entre 11 e 20 anos	0,000

Fonte: Elaborado pela autora

Quadro 02: Teste qui-quadrado para relação gênero X tempo de instituição

Instituição	Tempo de Instituição	Gênero	Valor Qui-quadrado (significância)
FURG	Entre 11 e 20 anos	Homens	0,002
UFPEL	Entre 11 e 20 anos	Homens	0,003
UFRGS	Menos de 10 anos	Mulheres	0,002
UFSM	Entre 11 e 20 anos	Homens	0,059

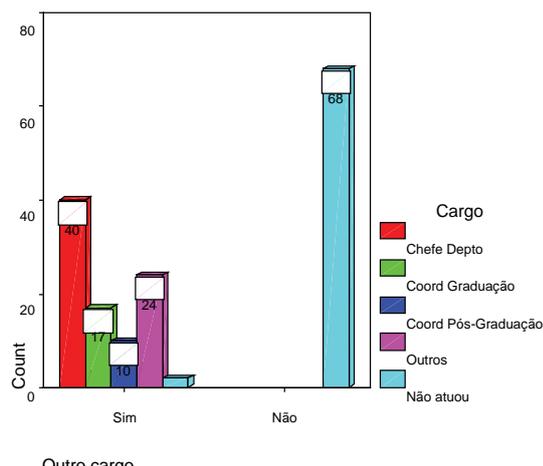
Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se perceber que nas quatro universidades pesquisadas - FURG, UFPEL, UFRGS e UFSM - a variação idade X tempo tem evolução proporcional. Ou seja, os professores com mais idade são aqueles que possuem mais tempo de trabalho na instituição. Este resultado era esperado considerando-se que normalmente um professor de pós-graduação possui doutorado em sua formação e para tal são exigidos no mínimo seis anos de estudo além da graduação. Considerando-se que a média de idade de um aluno na conclusão da graduação está entre 21 e 23 anos, a média de idade encontrada na pesquisa condiz com o esperado para um profissional que segue a área acadêmica (MAZZETTO *et al*, 2002).

As diferenças de gênero e tempo de instituição demonstraram que a FURG e a UFRGS são instituições onde os homens predominam entre os respondentes com mais tempo de instituição, enquanto na UFSM e na UFPEL as mulheres são o maior número de docentes com mais tempo de instituição. Neste caso não é possível afirmar que isso se deve ao fato de determinado gênero

predominar na época em que a pós-graduação iniciou nessas instituições, seria necessário um novo questionamento a respeito para tal conclusão. Uma das variáveis de análise do questionário diz respeito à atuação em outros cargos administrativos na instituição antes de assumir a coordenação de um curso de pós-graduação, neste caso, um total de 57,8% da amostra teve alguma experiência em outro cargo administrativo antes de assumir a coordenação de pós-graduação. Desses, 24,8% já passaram pelo cargo de chefe de departamento; 10,6% já foram coordenador de graduação; 6,2% já foram coordenador de pós-graduação e 14,9% em outros cargos.

Figura 02: Cargos em que os coordenadores também atuaram administrativamente

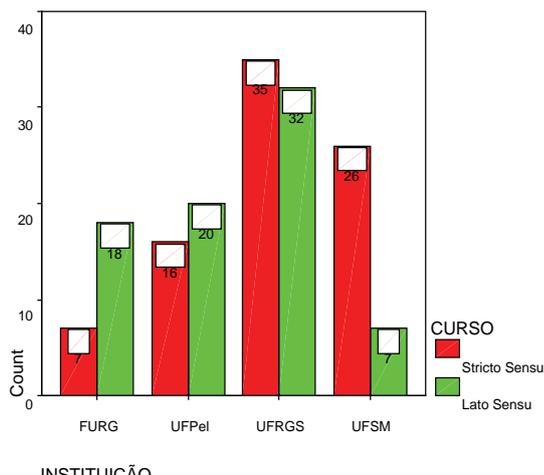


Fonte: Elaborado pela autora

Cabe ressaltar que a amostra pesquisada condiz com a realidade apresentada nas quatro Ifes pesquisadas, como por exemplo, quanto à predominância de cursos *Lato Sensu* na Fundação Universidade do Rio Grande - FURG em relação aos cursos *Stricto Sensu*. E o maior número de cursos ou programas de pós-graduação das quatro universidades serem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, como apresentado no capítulo anterior. Esta afirmação foi corroborada com o teste *Qui-quadrado* (0,001) realizado entre as duas variáveis. A figura 03 apresenta a relação entre as quatro instituições e os cursos de pós-graduação das mesmas.

Ao analisar as médias encontradas nas variáveis para perfil de inteligências múltiplas verificou-se uma maioria desses números próximos a 3,00 e 3,50. Este resultado deve-se muito ao fato de que o perfil de inteligências múltiplas, como já foi demonstrado na revisão teórica, não é estático e varia muito de uma pessoa a outra, fazendo com que as médias não tendam a nenhuma das pontas da escala. Destaca-se ainda que a maior média encontrada entre essas variáveis está entre as de inteligência linguística, a qual destaca a importância dos livros na vida dos respondentes, ficando com índice de 4,81 - muito próximo de total concordância por parte da amostra.

Figura 03 - Relação entre as quatro instituições e os cursos de pós-graduação das mesmas.



Fonte: Elaborado pela autora

No caso da menor média, destacou-se a variável que abordava a utilização de diário ou outro meio de reflexão sobre a vida pessoal tendo como índice 1,36. Este resultado pode ser relacionado às afirmações da teoria das inteligências múltiplas que a inteligência interpessoal é a parte do perfil que exige única e exclusivamente da pessoa o seu desenvolvimento e também por este motivo exige mais para sua evolução. Cabe ressaltar que os testes posteriormente apresentados neste capítulo permitem melhor esclarecer o real perfil de inteligências múltiplas apresentado pelos respondentes. Destaca-se apenas que a concentração mais alta de médias em torno das questões específicas para uma inteligência está em torno das questões que caracterizam a inteligência interpessoal, uma das apontadas em estudos anteriores como sendo característica de pessoas aptas a atuarem em cargos de dirigente.

Analisadas as médias individuais de cada instituição constatou-se que de todos os perfis se destacam apenas os da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, com um conjunto de altas médias nas variáveis referentes à inteligência lógico-matemática – média 3,7. E no caso da Fundação Universidade de Rio Grande – FURG, com um conjunto de altas médias nas variáveis referentes à inteligência espacial – média 3,7. Não é possível ainda uma inferência sobre o porquê deste resultado.

PERFIL DE INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS DOS COORDENADORES

Deve-se salientar o fato de que o modelo de avaliação de inteligências múltiplas já foi anteriormente validado por Armstrong (1999) e traduzido para o português, (ARMSTRONG, 2004) não sendo necessária novamente a sua validação. Sendo realizados apenas os testes de confiabilidade, os quais apresentaram índices satisfatórios (alpha de cronbach 0,85 e split-half 0,58). Assim, foram realizados teste T e ANOVA entre os grupos da amostra a fim de verificar o perfil de inteligências múltiplas dos mesmos. Estes testes permitiram verificar a significância ou não, de diferenças entre as médias encontradas.

O primeiro grupo no qual se buscou identificar diferenças entre os perfis foi o gênero dos respondentes. No caso do perfil de Inteligência Linguística, homens e mulheres não apresentaram diferenças significativas, fazendo valer a hipótese nula, onde ambos possuem perfis semelhantes no que diz respeito a esta inteligência. Já na Inteligência Lógico-Matemática foi verificada uma diferença significativa entre os perfis de homens e mulheres, sendo as médias dos homens mais altas que as das mulheres como pode ser visto no Quadro 03.

Quadro 03: Teste T – Perfil de Inteligência Lógico-Matemática – Homens X Mulheres dos coordenadores de pós-graduação do RS.

Teste T – Perfil de Inteligência Lógico-Matemática – Homens X Mulheres					
Gênero	N	Média	Desvio Padrão	t	Sig
Facilid. Cálculos					
Homens	87	4,06	1,08	4,043	,000
Mulheres	73	3,25	1,45	3,943	,000
Matéria favorita (mat. ou ciências)					
Homens	87	3,95	1,15	3,548	,001
Mulheres	74	3,23	1,44	3,485	,001
Jogos com pensam. lógico					
Homens	87	3,84	1,20	2,877	,005
Mulheres	74	3,28	1,24	2,869	,005
Experimentos					
Homens	87	3,54	1,20	3,777	,000
Mulheres	72	2,78	1,35	3,736	,000
Padrões de pensamento					
Homens	86	4,22	,87	2,621	,010
Mulheres	73	3,77	1,30	2,541	,012
Desenvolvimento da ciência					
Homens	87	4,78	,52	2,927	,004
Mulheres	73	4,47	,83	2,814	,006
Explicação lógica					
Homens	85	3,85	1,28	1,791	n.s.
Mulheres	73	3,49	1,19	1,800	n.s.
Conceitos não imagens					
Homens	85	3,45	1,23	4,598	,000
Mulheres	74	2,54	1,25	4,593	,000
Problemas de lógica no cotidiano					
Homens	86	3,64	1,26	3,666	,000
Mulheres	71	2,85	1,45	3,618	,000
Necessidade de quantificação					
Homens	86	3,91	1,14	3,982	,000
Mulheres	74	3,09	1,44	3,915	,000

Fonte: Elaborada pela autora

As outras cinco inteligências (musical, corporal cinestésico, espacial, intrapessoal e interpessoal) não apresentaram diferenças significativas ao nível de confiança de 95% nos perfis por gênero, confirmando a hipótese nula, ou seja, não existe diferença de perfil de inteligências múltiplas entre homens e mulheres.

O teste t realizado entre os grupos de cursos (*lato e stricto sensu*) não apresentou diferenças significativas entre as médias, comprovando o esperado, que o tipo de curso no qual o coordenador atua não tem influência nem é influenciado pelo perfil de inteligências múltiplas do mesmo. Este fato pode ser justificado, considerando que os cursos, *lato e stricto sensu*, possuem diferenças de estrutura, porém em ambos os professores atuantes são os mesmos, fato que os faz não apresentar diferenças significativas no perfil de inteligências múltiplas. A teoria das inteligências múltiplas

aponta para a influência dos domínios e cultura no desenvolvimento dos perfis de inteligências, fato que não pode ser verificado apenas pela diferença de curso. Já nas diferentes instituições esta diferença pode ser verificada. Para tal realizou-se o teste estatístico (ANOVA). Neste foram encontradas diferenças significativas em todos os perfis de inteligências múltiplas, como pode ser verificado no Quadro 04.

Quadro 04: Teste ANOVA – Perfil de Inteligências X Instituição pesquisada

Teste ANOVA – Perfil de Inteligências X Instituição pesquisada						
Inteligência	Instituição	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Linguística	FURG	25	3,34	0,74	1,438	0,234
	UFPEL	36	3,33	0,50		
	UFRGS	67	3,36	0,50		
	UFSM	33	3,13	0,42		
Lógico Matemática	FURG	25	3,71	0,99	0,636	0,593
	UFPEL	36	3,46	0,71		
	UFRGS	67	3,63	0,93		
	UFSM	33	3,70	0,54		
Espacial	FURG	25	3,36	0,77	1,103	0,350
	UFPEL	36	3,13	0,78		
	UFRGS	67	3,20	0,63		
	UFSM	33	3,05	0,55		
Corporal Cinestésica	FURG	25	3,12	0,75	0,234	0,873
	UFPEL	36	3,18	0,63		
	UFRGS	67	3,18	0,79		
	UFSM	33	3,28	0,67		
Musical	FURG	25	2,93	0,71	0,849	0,469
	UFPEL	36	2,88	0,95		
	UFRGS	67	2,89	0,94		
	UFSM	33	2,61	1,00		
Interpessoal	FURG	25	3,28	0,82	1,509	0,214
	UFPEL	36	3,40	0,54		
	UFRGS	67	3,36	0,69		
	UFSM	33	3,09	0,68		
Intrapessoal	FURG	25	3,06	0,56	0,613	0,607
	UFPEL	36	3,21	0,44		
	UFRGS	67	3,18	0,76		
	UFSM	33	3,05	0,45		

Fonte: Elaborado pela autora

Após constatar as diferenças significativas entre as instituições foram analisadas as médias dos grupos, onde foram encontradas algumas instituições nas quais os coordenadores apresentaram as maiores médias em determinados tipos de inteligências. Sendo estas a Universidade Federal de Santa Maria - UFSM e a Fundação Universidade de Rio Grande – FURG.

Nas médias para Inteligência Lógico-Matemática, a UFSM predominou com valores mais altos para o conjunto de variáveis. Este fato pode ser explicado pelo número de cursos existentes nessa instituição ligados a ciências naturais, exatas e tecnologia, onde o desenvolvimento das habilidades ligadas a esta inteligência têm papel fundamental na formação dos professores e acadêmicos da área. Estes cursos distribuem-se em dois centros de ensino da UFSM e apresentaram retorno de questionário dentro do esperado para a amostra. Assim, mesmo que o perfil de inteligência seja diferente de uma pessoa para outra, determinadas inteligências tendem a predominar de acordo com os domínios de conhecimento e a cultura em que a pessoa se insere.

Outras inteligências que destacaram uma universidade, pela predominância das maiores médias em seus conjuntos de variáveis, foram as inteligências: musical e espacial. Nos dois casos a universidade que apresentou as maiores médias foi a FURG. Os cursos nesta universidade concentram-se em maior número na área da oceanografia e tecnologia, as habilidades da inteligência espacial são utilizadas nessas áreas pelas noções de espaço e tamanho necessárias ao desenvolvimento das atividades. Já a inteligência musical é a única das inteligências múltiplas tem seu desenvolvimento desde a infância, e não foi encontrada explicação direta para o destaque da Fundação Universidade do Rio Grande com as médias mais altas para esta inteligência.

Nas médias das demais inteligências, as quatro instituições pesquisadas dividem-se entre diferentes variáveis em que cada uma se destaca. Assim, de forma geral, a Universidade Federal de Pelotas – UFPel e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, não apresentaram um perfil claramente determinado de seus coordenadores de pós-graduação. Já a UFSM e a FURG apresentaram inteligências em destaque, e no restante, também mantiveram médias de destaque em algumas variáveis, como as outras duas instituições, sem que se destacassem determinadas inteligências. Estes resultados permitem responder ao objetivo da pesquisa, que era o de traçar o perfil de inteligências múltiplas dos coordenadores de pós-graduação das universidades federais do Rio Grande do Sul.

Na avaliação por área de especialização dos cursos, o perfil de inteligências múltiplas apresentado pelos coordenadores de pós-graduação indica diferenças significativas na maioria delas. As inteligências lógico-matemática e corporal-cinestésica foram as duas que apresentaram diferenças significativas de médias. Pôde-se verificar que as médias mais altas de cada perfil concentram-se em especializações nas quais características de tal perfil são exigidas. No caso, as engenharias apresentaram as médias mais altas da inteligência lógico-matemática, e em comparação, os cursos ligados às letras e artes tiveram a média mais baixa. No caso da inteligência corporal-cinestésica a média mais alta foi nos cursos da saúde, como esperado considerando as características de perfil desta inteligência. O Quadro 05 apresenta os dados encontrados.

Quadro 05: Teste ANOVA – Perfil de Inteligências X Área de ensino

Teste ANOVA – Perfil de Inteligências X Área de ensino						
Inteligência	Area	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Linguística	Agrárias	25	3,22	0,44	1,422	0,200
	Biológicas	17	3,31	0,47		
	Saúde	40	3,19	0,67		
	Exatas/ Terra	15	3,47	0,50		
	Humanas	1	3,30	–		
	Sociais/ Aplicadas	33	3,33	0,56		
	Engenharias	10	3,11	0,42		
	Letras e Artes	20	3,55	0,30		
Lógico Matemática	Agrárias	25	3,75	0,63	2,945	0,006
	Biológicas	17	3,96	0,46		
	Saúde	40	3,46	0,93		
	Exatas/ Terra	15	3,46	0,93		
	Humanas	1	3,60	,		
	Sociais/ Aplicadas	33	3,65	0,85		
	Engenharias	10	4,35	0,67		
	Letras e Artes	20	3,17	0,75		
Espacial	Agrárias	25	3,18	0,53	0,412	0,894
	Biológicas	17	3,16	0,63		
	Saúde	40	3,18	0,85		
	Exatas/ Terra	15	2,96	0,55		
	Humanas	1	2,80	,		
	Sociais/ Aplicadas	33	3,20	0,69		
	Engenharias	10	3,36	0,45		
	Letras e Artes	20	3,27	0,67		

Corporal Cinestésica	Agrárias	25	3,23	0,59	3,433	0,002
	Biológicas	17	3,35	0,43		
	Saúde	40	3,55	0,74		
	Exatas/ Terra	15	2,93	0,81		
	Humanas	1	3,00	,		
	Sociais/Aplicadas	33	2,89	0,62		
	Engenharias	10	3,35	0,60		
	Letras e Artes	20	2,91	0,87		
Musical	Agrárias	25	2,84	1,02	0,936	0,481
	Biológicas	17	2,91	0,80		
	Saúde	40	2,86	0,90		
	Exatas/ Terra	15	2,62	0,94		
	Humanas	1	3,44	,		
	Sociais/Aplicadas	33	2,73	0,93		
	Engenharias	10	2,50	1,06		
	Letras e Artes	20	3,22	0,84		
Interpessoal	Agrárias	25	3,27	0,55	1,770	0,097
	Biológicas	17	3,54	0,59		
	Saúde	40	3,37	0,72		
	Exatas/ Terra	15	3,12	0,79		
	Humanas	1	2,11	,		
	Sociais/Aplicadas	33	3,23	0,75		
	Engenharias	10	2,91	0,76		
	Letras e Artes	20	3,50	0,46		
Intrapessoal	Agrárias	25	3,18	0,48	0,482	0,847
	Biológicas	17	3,17	0,48		
	Saúde	40	3,03	0,79		
	Exatas/ Terra	15	3,02	0,59		
	Humanas	1	3,20	,		
	Sociais/Aplicadas	33	3,17	0,68		
	Engenharias	10	3,33	0,54		
	Letras e Artes	20	3,24	0,35		

Fonte: Elaborado pela autora

Os resultados aqui encontrados apontam para relação direta entre o perfil de inteligências múltiplas dos coordenadores de pós-graduação e suas áreas de atuação, bem como características já identificadas para perfis administrativos. Com estes resultados é possível considerar ainda mais a influência do perfil de aprendizagem do indivíduo em sua profissão e a necessidade das ciências administrativas levarem isso em consideração nos trabalhos com gestão de pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo principal verificar o perfil de inteligências múltiplas dos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação das Ifes do Rio Grande do Sul. Em resposta a estes objetivos foram encontrados resultados que identificam aspectos como os coordenadores possuírem características bem definidas, estarem em sua maioria há mais de dez anos na instituição em que lecionam e/ou estarem na chefia de outros cargos administrativos antes de assumirem uma coordenação de pós-graduação. Estão em números próximos de homens e mulheres, mas com diferenças entre a época em que uns e outros começaram e os tipos de áreas que uns predominam em relação aos outros. Bem como, em algumas instituições predominam os cursos *lato sensu*, enquanto outras predominam o *stricto sensu*. Estas diferenças encontradas fazem parte da cultura das universidades e também da região do estado em que se encontram, e influenciam a escolha de novos cursos e expansão de determinadas áreas de conhecimento.

Os perfis de inteligências múltiplas desses profissionais são bem diversificados, como era esperado, já que a teoria afirma que os perfis de inteligência são únicos em cada indivíduo e, por isso, as pessoas não podem ser rotuladas mais ou menos inteligentes. Foram encontradas altas médias em comum a todas as universidades em algumas das inteligências como a lingüística e a interpessoal. Estas características eram esperadas com destaque, pois são as que Gardner (1996) apontou como as que influenciam o perfil de pessoas ligadas a grandes lideranças. De forma geral, o que se percebe é a ligação dos perfis que se destacam de acordo com a área de conhecimento de cada entrevistado, confirmando a tendência de aptidões para certas áreas, diferentes de pessoa para pessoa. Por exemplo, na Fundação Universidade de Rio Grande, onde predominam cursos ligados às ciências biológicas, as médias desta instituição foram as mais altas para inteligência lógico-matemática e espacial, duas inteligências que se definem por características e relação com investigações científicas e também interesse em áreas como saúde e biológicas.

O retorno dos questionários dependeu muito da boa vontade dos respondentes e insistência do aplicador, já que muitos ficavam receosos em responder, fosse pela extensão do instrumento de pesquisa ou pela desconfiança do sigilo das respostas dadas. Os dados obtidos foram utilizados única e exclusivamente para esta pesquisa, tendo o objetivo científico de contribuir com o desenvolvimento das pesquisas da área e não foram acessados por ninguém além do autor. Mesmo com as dificuldades, os dados garantiram uma amostra para 95% de confiança e erro de 5%; o mínimo necessário para inferir os resultados à população estudada.

Algumas lacunas permitem que se abra a possibilidade de estudos futuros que venham a complementar os dados aqui encontrados, bem como contribuir com o crescimento das pesquisas da área. Cabem aqui estudos com outras populações, diferentes metodologias e até mesmo inclusão de diferentes modelos teóricos para comparação e verificar uma possível relação entre eles mesmos. Um exemplo viria de uma comparação dos dados encontrados com um estudo sobre a cultura das regiões e instituições, podendo vir a complementar as respostas obtidas. Inclusive por que a própria teoria das inteligências múltiplas admite a interferência da cultura e dos domínios nos quais o indivíduo está inserido na formação do seu perfil de inteligências. Este perfil não é rígido e não vem pré-definido com a pessoa a partir do momento de seu nascimento. Existem técnicas que auxiliam o desenvolvimento de características de uma ou outra inteligência, portanto, cabível de receber influência de agentes externos.

Este trabalho contribuiu para melhor identificar o perfil dos coordenadores de pós-graduação das instituições federais de ensino superior do Rio Grande do Sul, além de avançar e incluir um pouco mais uma teoria vinda da psicologia, que é a teoria das inteligências múltiplas, e que pode vir a contribuir mais ainda nas ciências administrativas. Considera-se que os resultados aqui apresentados servem como um passo inicial para o aprofundamento da teoria das inteligências múltiplas nas diferentes áreas, em especial a da administração. O fato de os coordenadores apresentarem perfis que indicam inteligência interpessoal desenvolvida pode indicar que indiretamente esta é uma característica percebida no momento da escolha dos coordenadores e o desenvolvimento da mesma poderia ser benéfico para o "gerenciamento" dos cursos. Vale reforçar a proposição desta pesquisa com diferentes populações e maior inserção da teoria das inteligências múltiplas na área administrativa.

REFERÊNCIAS

ADAMS, S. M.; ZANZI, A. Developing political intelligence for making feasible decisions. **Journal of Management Development**. v. 25 n. 4, 2006, p. 350-367.

ALMEIDA, L. **Inteligência: definição e medida**. Portugal: Aveiro - Centro de Investigação, Difusão e Intervenção Educacional, 1994.

ANTUNES, C. **Jogos para estimulação das inteligências múltiplas**. Petrópolis: RJ, Vozes, 1998.

ARMSTRONG, T. **7 kinds of smart: identifying and developing your multiple intelligences**. New York: Plume Book, 1999.

_____. **7 tipos de inteligência**: identifique e desenvolva suas múltiplas inteligências. Rio de Janeiro: Editora Record, 2004.

BASTOS, A. V. B. **Cognição nas organizações de trabalho**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E. & BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** – Porto Alegre: Artmed, 2004.
GARDNER, H. A multiplicity of intelligences: in tribute to professor Luigi Vignolo. **Scientific American** 1998

_____. Audiences for the theory of multiple intelligences. **Teachers College Record** v. 106, N. 1, 2004, p. 212 – 220.

_____. **Inteligências múltiplas**: A teoria na prática. Porto Alegre: Artmed, 2000.

_____. **Estruturas da mente: a teoria das inteligências múltiplas**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

_____. **Mentes que lideram**: uma anatomia da liderança. Porto Alegre: Artmed, 1996.

_____. **Mentes que mudam**: a arte e a ciência de mudar as nossas idéias e as dos outros. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional** São Paulo: 1995.

GROHMANN, M. Z. **Influencia de um curso de pós-graduação no processo de aprendizagem gerencial**. Tese de doutorado: Florianópolis, 2004.

HAIR, J. F. Jr. *Et al* **Fundamentos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre, Bookman, 2005.

HALEY, M. H. Learner-Centered Instruction and the theory of multiple intelligences with second language learners. **Teachers College Record** v. 106, N. 1, 2004, p. 163 – 180.

HOERR, T. How MI informs teaching at New City School. **Teachers College Record** v. 106, N. 1, 2004, p. 40 – 48.

ISAIA, S. M. de A. A questão da criatividade e da liderança pedagógica à luz da teoria gardneriana: desafios para a formação de professores. **Educação** número 43, 2001, p. 107 – 122.

KORNHABER, M. L. Multiple Intelligences: from the ivory tower to the dusty classroom – but why? **Teachers College Record** V. 106, N. 1, 2004, p. 67 - 76

LEFEBVRE, R. D. Multiple intelligences, learning for understanding, and creative assessment: some pieces to the puzzle of learning. **Teachers College Record** v. 106, N. 1, 2004, p. 49 – 57.

McMAHON, S. D.; ROSE, D. S. & PARKS, M. Multiple Intelligences and reading achievement: an examination of the Teele inventory of multiple intelligences. **The Journal of Experimental Education**, 2004, 73(1), 41 – 52.

NOBLE, T. Integrating the revised bloom's taxonomy with multiple intelligences: a planning tool for curriculum differentiation. **Teachers College Record** v. 106, N. 1, 2004, p. 193 – 211.

PIETRANGELO, M. **Tipos de pesquisa** in: MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Plano Nacional de Pós-Graduação 2005 – 2010 in: <<http://www.capes.gov.br/capes/portal/conteudo>> Acesso em novembro 2007.

POSNER, M. I. Neural systems and individual differences. **Teachers College Record** v. 106, n. 1, 2004, p. 24 – 30.

QUEROZ, N. C. & NERI, A. L. Bem-estar psicológico e inteligência emocional entre homens e mulheres na meia-idade e na velhice. **Psicologia: Reflexão e Crítica** 2005, 18(2), p. 292 – 299.

Relatório CAPES Triênio 2001-2004 in: <http://www.capes.gov.br/capes/portal/conteudo/10/Avaliacao_Trienal_2004.htm> Acesso em setembro 2006.

Relatório da Comissão Internacional de Avaliação sobre o processo de avaliação do Programa de Pós-Graduação da CAPES. CAPES 2007, in: <http://www.capes.gov.br/capes/portal/conteudo>; acesso em dezembro 2007.

SHEARER, C. B. Using a multiple intelligences assessment to promote teacher development and student achievement. **Teachers College Record** v. 106, n. 1, 2004, p. 147 – 162.

_____. Multiple intelligences theory after 20 years. **Teachers College Record** v. 106, n. 1, 2004, p. 02 – 16.

WELLER, L. D. Application of the multiple intelligences theory in quality organizations. **Team performance management**. v. 5, n. 4, 1999, p. 136 – 146.

TRAVASSOS, L. C. P. Inteligências Múltiplas. **Revista de Biologia e Ciências da Terra**. 2001, v. 1, n. 2.

VINCENT, A. e ROSS, D. Personalize training: determine learning styles, personality types and multiple intelligences online. **The Learning Organization** v. 8, n. 1, 2001.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Porto Alegre, Bookman, 2005.