

O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATRAVÉS DAS PRÁTICAS DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO. A IMPORTÂNCIA DA RELAÇÃO ENTRE TEORIA E PRÁTICA.

Thiago Henrique Almino Francisco¹

RESUMO:

O Estágio Supervisionado, exigência legal para o desenvolvimento do Projeto Pedagógico do Curso de Administração, possibilita ao acadêmico candidato ao título de Bacharel, a possibilidade de relacionar conhecimentos teóricos com as habilidades práticas. Através desta possibilidade, o acadêmico é capaz de desenvolver competências que determinem o perfil de sua atuação profissional. Assim, graças ao posicionamento deste acadêmico, através do conhecimento das diversas áreas da Administração, as competências essenciais previstas para o curso serão devidamente trabalhadas. De acordo com as especificidades da função, é importante verificar que o desenvolvimento do profissional com o perfil previsto nas disposições legais, é relevante identificar que para desenvolver competências, este futuro profissional deve estar apto a absorver os conhecimentos que lhe são oferecidos. Portanto, graças a esta ação auxiliar para o desenvolvimento humano e profissional, o Estágio Supervisionado é uma forma de auxiliar o processo de construção do conhecimento que determinam novas habilidades e que permitem atitudes que posicionarão o novo profissional em relação às especificidades da função do Administrador.

Palavras-Chave: Competências. Estágio Supervisionado. Administrador.

¹ Coordenador Adjunto da Comissão Própria de Avaliação – **FACIERC** (Criciúma/SC). Candidato ao título de Bacharel em Administração (2009/1) e aluno especial do Curso de Especialização *Latu-Sensu* em Gestão de Pessoas e Competências Organizacionais pela **FACIERC**. – thiagofrancisco@fasc.com.br

1. INTRODUÇÃO

Com vias de promover a relação entre a teoria e prática, desenvolvendo o aproveitamento pedagógico necessário à conclusão da matriz curricular, o Estágio Curricular Obrigatório é uma determinação do Ministério da Educação e Cultura (MEC), e parte das diretrizes curriculares para o curso de Administração. Segundo (FRAUCHES, 2008), o estágio curricular supervisionado permite a consolidação dos desempenhos profissionais desejados, inerentes ao perfil do formando. Ou seja, dentro de tais atividades, o acadêmico desenvolverá especificidades coerentes com o programa curricular descrito no Projeto Pedagógico do Curso, articulando as políticas de ensino institucionais com o desenvolvimento acadêmico – profissional dos participantes dos programas de graduação superior.

Ainda dentro das atribuições legais, em virtude da promulgação da lei 11.788/2008, com aspectos de vigência imediata, se faz necessário obedecer alguns atributos legais, que se relacionam diretamente com o desenvolvimento do aprendizado.

Através destas mudanças, percebe-se que é importante analisar a relação entre as práticas alinhavadas aos conhecimentos teóricos desenvolvidos em sala, com a oportunidade de desenvolver competências que posicionem o Administrador como profissional. Dessa forma, segundo (FRAUCHES apud BRASIL, 2008), o estágio deve ser uma forma auxiliar de posicionar as competências e habilidades desenvolvidas durante o curso de graduação, trazendo a tona oportunidades de especialização nas diversas áreas do conhecimento na Administração.

Voltado para os desempenhos profissionais antes mesmo de se considerar concluído o curso, é necessário que, à proporção que os resultados do estágio forem sendo verificados, interpretados e avaliados, o estagiário esteja consciente de seu atual perfil profissional, naquela fase, para que ele próprio reconheça a necessidade da retificação da aprendizagem, nos conteúdos e práticas em que revelara equívocos ou insegurança de domínio, importando em reprogramação da própria prática supervisionada, assegurando-lhe reorientação teórico-prática para a melhoria do exercício profissional. (FRAUCHES, 2008. p. 58)

A partir das Diretrizes Curriculares Nacionais, propostas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), referente às atividades de Estágios para o curso de Administração, as disposições legais pertinentes às atividades de Estágio devem levar em consideração aspectos diretamente relacionados com a contribuição ao desenvolvimento do Acadêmico. Dessa forma, segundo (FRAUCHES apud BRASIL, 2008), o principal requisito a ser respeitado, é a carga horária. Dentro deste pressuposto, a legislação pertinente dá conta da necessidade de 300 horas para o cumprimento destas atribuições.

Verifica-se então, segundo (CRIPE; MANSFIELD 2003), que para o desenvolvimento de competências se faz necessário assumir papéis no quais a pessoa seja levada a situações onde é importante se sair bem, e o sucesso depende do desenvolvimento de habilidades e comportamentos. Ou seja, através destas situações é importante observar que nestas situações, os acadêmicos terão a oportunidade de auferir suas capacidades conceituais e práticas que necessitam da relação com os conhecimentos desenvolvidos em sala. Posto o fato, considera-se de fundamental importância a prática do Estágio para a fundamentação deste futuro profissional.

2.REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 COMPETÊNCIAS – UM CONJUNTO DE CONHECIMENTO, HABILIDADES E ATITUDES.

Dentre diversas definições, percebemos que praticamente todas as referências em relação a competências dão conta do desenvolvimento de conhecimentos em relação ao objeto de estudo, que permitem o desenvolvimento de habilidades técnicas necessárias para realizar as tarefas específicas em relação à função, determinando atitudes que posicionam a eficácia de todo o processo. Para (NONAKA; TAKEUCHI 1997) o conhecimento diz respeito a crenças e compromisso e está relacionado à ação, ao contrário da informação. Tanto o conhecimento quanto a informação dizem respeito ao significado e são específicos ao contexto. Os autores ainda destacam que a informação se constitui como fluxo de mensagens, enquanto o conhecimento é criado pelo fluxo de informação, ancorado nas crenças e compromissos do seu detentor.

Dessa forma, tendo como modelo principal baseado em conhecimento, habilidades e atitudes, as competências são fonte de conhecimento e desenvolvimento da cultura organizacional. Assim, posicionando estes fatos dentro da organização, (DURAND 1998), nos apresenta o modelo descrito na figura 01:

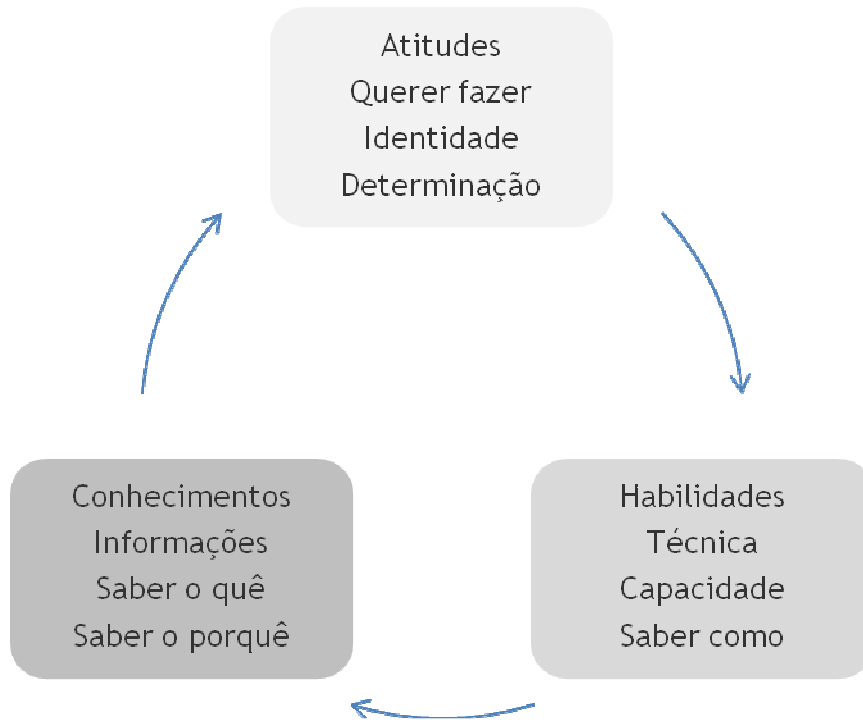


Figura 01: Competências Organizacionais; Fátima Miranda – 2008, pag.31

Segundo (PRAHALAD; HAMEL 1990), as organizações necessitavam de um conjunto de ações essenciais que pudessem permitir um diferencial competitivo nas organizações, através do desenvolvimento humano. Dessa forma, através do que pode se chamar de “comportamentos observáveis” as competências permitem uma relação direta entre o desenvolvimento organizacional e humano. Portanto, graças a colaboração de Cripe; Mansfield, temos:

Na maioria dos casos as competências provavelmente não são adquiridas através de treinamento específico. Pelo contrario, a pessoa é levada a uma situação na qual deve é importante se sair bem, e o sucesso depende de certas habilidades e comportamentos. (CRIPE; MANSFIELD, 2003. p.14)

Assim, devido ao fato da busca pelo desenvolvimento organizacional em consonância com o desenvolvimento humano, a busca pelas competências organizacionais é importante para a construção de diversas formas de interação organizacional. Dessa forma, graças à chamada “Era do Conhecimento”, diversas práticas estão sendo incorporadas as organizações fazendo

com que os principais diferenciais competitivos estejam relacionados à revalorização do capital humano.

Posto o fato, em virtude da relação necessária para a construção do conhecimento, as organizações buscam pelo melhor conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que lhe conferem vantagem competitiva e que geram valor agregado e percebido pelos clientes. Segundo (PRAHALAD; HAMEL 1990), estas variáveis são chamadas de *Core Competence*.

2.2 COMPETÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES.

Segundo (PRAHALAD 1999), são oito as mudanças significativas que determinam o posicionamento das competências nas organizações. Estas permitem as organizações aperfeiçoar seu posicionamento estratégico, alinhando estratégias de seleção de pessoas e desenvolvimento de uma segmentação estratégica de atuação. Neste caso, para desenvolver princípios organizacionais baseados em competências, as organizações devem observar aos seguintes aspectos:

- Globalização: diretamente relacionada com a expansão global, produzindo assimetrias regionais no processo de crescimento;
- Desregulamentação e Privatização: relacionado com novas tendências mundiais para setores emergentes;
- Volatilidade: percebe-se que a grande maioria dos setores estão sentindo as necessidades de analisar seus aspectos produtivos em relação ao desenvolvimento do produto e tempo;

- Convergência: a convergência entre as tecnologias que determinam ações de mudança, quando necessário;
- Fronteiras menos definidas entre os setores de atividade: em consequência das convergências diversas fronteiras comerciais passam a se integrar ou mesmo a se aglutinar;
- Prevalência de padrões: relacionados a padrões tecnológicos, humanos e de processos de produção;
- Fim da intermediação: diminuindo a distancia entre o produtor e o consumidor final;
- Nova consciência ecológica: em virtude da preocupação com praticas de responsabilidade social e desenvolvimento de processos de qualidade.

Portanto, graças a análise do hiato que há entre cada um destes oito aspectos, as organizações conseguem determinar diretamente relacionadas ao seu desenvolvimento. Este, que por sinal envolve diretamente as pessoas, determina aspectos que permitam as organizações desenvolver processos de seleção, alocação, manutenção, treinamento, desenvolvimento e quando for o caso, desligamento do material humano responsável por seu desenvolvimento. Neste processo, os princípios que determinam o desenvolvimento humano na organização, corroboram os valores intrinsecamente relacionados com o desenvolvimento das práticas do Estágio.

2.3.O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: DEFINIÇÃO, PERFIL, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

Devidamente instituído, através das mudanças decorrentes do modelo educacional brasileiro, segundo (BRASIL, 2005), percebemos que as diretrizes curriculares para o curso de Administração apresentam indicações coerentes para a formação do profissional em Administração. Estas, em conformidade com o Conselho Federal de Administração, determinam especificidades generalistas que permitem o futuro profissional conhecer as amplas áreas de conhecimento da profissão. Dessa forma, permite às instituições de ensino superior, construir concepções claras de oferta, obedecendo às peculiaridades que lhe forem pertinentes em relação ao seu currículo e operacionalização.

Em consonância com estas diretrizes, o curso de Administração deve traduzir a realidade regional do meio no qual este está inserido, entendendo os aspectos fundamentais da relação entre o macro-ambiente e o micro-ambiente. Este fato permite ao futuro Administrador, observar os fatos importantes relacionados à construção de um novo ambiente, através do enfrentamento de mudanças. Para isso, através do estudo de mercado relacionado a construção do perfil do curso, controlando a escassez de recursos humanos e buscando operacionalizar a sua formação. Percebe-se então, que Frauches apud Brasil apresenta a seguinte colaboração:

O curso de Administração deve ensejar como perfil desejado de formação, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observado níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo adequado, relevando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador. (FRAUCHES apud BRASIL, 2008, p. 52)

Baseado nestas premissas, é importante analisar que estes conceitos formam as idéias de um perfil do profissional Administrador. No entanto, através do conjunto do que competências tidas como ideais para o Administrador, é importante citar que nem todas terão a mesma importância no decorrer de sua carreira. Portanto, através do desenvolvimento do profissional em decorrência de sua área de atuação, as competências a serem desenvolvidas estarão priorizadas de acordo com as necessidades funcionais deste profissional.

Assim, através destas informações em conjunto com os conteúdos curriculares desenvolvidos, é importante analisar o conjunto de competências, habilidades e capacidades que são trabalhadas ao longo do curso. Esta gama de conhecimentos, alinhadas aos interesses profissionais do acadêmico, permitirá a este que sejam desenvolvidas os conhecimentos, habilidades e atitudes que se relacionem com seu desenvolvimento profissional.

Por isso, percebe-se através dos princípios pedagógicos que norteiam as práticas de ensino no curso de Administração, que o perfil deste profissional deve estar relacionado com a oferta de uma formação global, amparado em conhecimento disciplinar e multidisciplinar, que proporcione uma visão panorâmica da atividade administrativa e mercadológica. Este desenvolve função estratégica nas instituições modernas, atuando no planejamento, implementação e controle dos processos mercadológicos que, em última análise, visam à satisfação do cliente.

Em relação às competências e habilidades deste profissional, todas contribuem para a formação de um profissional que tenha visão holística, permitindo ações direcionadas as tendências do negócio, forjando um caráter profissional de acordo com as idéias mercadológicas, operacionais, estratégicas e funcionais deste egresso. Assim, graças a direta relação entre o perfil, as competências de formação deste profissional e as práticas, o Administrador terá a capacidade de efetuar mudanças significativas no micro-ambiente, o que

de fato, reflete uma mudança real no macro-ambiente. Novamente, Frauches apud Brasil colabora, nos apresentando as seguintes informações:

Os cursos de Administração devem formar profissionais que revelem, pelo menos, as seguintes competências e habilidades: I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo de tomada de decisão. [...] (FRAUCHES, apud BRASIL, 2008.p. 57)

2.4.DEFINIÇÃO E IMPORTÂNCIA DAS PRÁTICAS DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.

De acordo com (BRASIL, 2008), o estágio é uma prática pedagógica que deve envolver todo o processo de ensino e aprendizado, corroborando no desenvolvimento de técnicas e habilidades profissionais que nortearão o posicionamento profissional do futuro Administrador. Assim, em virtude de sua importância, o fato é que há a necessidade de se cumprir requisitos legais e fundamentais para seu pleno desenvolvimento. Entre os principais, que se relacionam com o desenvolvimento das competências do Administrador, estão às seguintes:

- Relação direta entre as competências de formação do egresso e as funções que são desenvolvidas;
- Necessidade de controle e avaliação por parte da entidade concedente, da instituição de ensino e do próprio estagiário;
- Necessidade do acompanhamento das etapas, por professores orientadores;
- Assinatura dos termos de convênio e de compromisso e do plano de trabalho, que formalizam as práticas de estágio;

Devidamente instituídas, através das Diretrizes Curriculares Nacionais, segundo o (BRASIL, 2005), as práticas do estágio devem constar no Projeto Pedagógico do Curso, demandando uma atenção especial da comunidade acadêmica, em relação a estas práticas. Ou seja, em virtude das especificidades do estágio, é importante a participação dos Coordenadores e do Corpo Docente, na construção de práticas saudáveis para o desenvolvimento do Estágio no curso de Administração. Dessa forma, temos o seguinte:

Art.7º O estágio curricular supervisionado é um componente curricular direcionado a consolidação dos desempenhos profissionais desejados inerentes ao perfil do formando, devendo cada instituição, por seus colegiados superiores acadêmicos, aprovar o correspondente regulamento, com suas diferentes modalidades de operacionalização. (FRAUCHES apud BRASIL, 2008, p. 51)

Percebe-se então, que o Estágio Supervisionado é um componente curricular fundamental para o posicionamento e o desenvolvimento do futuro profissional, onde o resultado das práticas desenvolvidas tornar-se-á um referencial na vida profissional do egresso e futuro Administrador. Isto se dá, pois o Estágio está voltado para o desempenho profissional, mesmo antes da conclusão do curso, permitindo que os resultados de suas ações sejam monitorados a ponto de serem avaliados e reformulados, quando assim for o caso. Com isso, através do que é desenvolvido, é importante analisar que as práticas de estágio proporcionam uma prévia daquilo que é esperado em relação ao desempenho profissional. E, portanto, podemos identificar que:

Convém enfatizar que as atividades de estágio deverão ser reprogramadas e reorientadas de acordo com os resultados teórico-práticos gradualmente revelados pelo aluno, até que os responsáveis pelo estágio curricular possam considerá-lo concluído, resguardando, como padrão de qualidade, os domínios indispensáveis ao exercício da profissão. (FRAUCHES, 2008. p. 58)

É importante considerar que, em virtude do desenvolvimento dos cursos de graduação, o estágio também funciona como componente importante para a qualificação dos programas

desenvolvidos pelas instituições. Ou seja, além de suas importâncias pedagógicas na construção do processo de conhecimento e estabelecimento das competências do Administrador, o Estágio também é instrumento norteador e qualificador dos programas de graduação.

De fato, é relevante entender que o futuro Bacharel em Administração desenvolva um perfil empreendedor e competente, baseado nos princípios conceituais da proposta do curso. No entanto, para que os ensejos sejam devidamente cumpridos, é importante instituir premissas que construam um perfil desejado. Dessa forma, o Administrador deve contemplar um conjunto de predicados que estabeleçam o perfil descrito no Projeto Pedagógico do Curso.

Segundo (FRAUCHES, 2008), o Bacharel em Administração deve estar capacitado a compreender um conjunto de questões que possibilitam sua formação. Estas são essenciais para o Administrador e estão relacionadas ao entendimento científico social, econômico, de produção e demais aspectos relacionados ao macro e micro-ambiente.

2.5.O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS BASEADOS NA RELAÇÃO TEORIA E PRÁTICA

De acordo com os pressupostos destacados pelas práticas do estágio supervisionado, percebemos que a principal função destas atividades é desenvolver as competências traçadas para o egresso, graças ao desenvolvimento dos conceitos teóricos em práticas diretamente relacionadas com a função do Administrador. Dessa forma, ao adentrar em um universo prático, que requer um posicionamento estratégico do sujeito, a possibilidade de construir habilidades e atitudes relacionadas às especificidades da Administração é aperfeiçoada com o

desenvolvimento do estágio. Assim, graças à necessidade do mercado por um novo perfil profissional em virtude dos aspectos econômicos mundiais, as competências desenvolvidas através do estágio posicionam este novo profissional no mercado.

Portanto, através das metas individuais relacionadas com as funcionalidades desenvolvidas com o estágio, o egresso poderá desenvolver competências que se relacionam com sua área de atuação escolhida. (QUINN, et al, 2004) afirmam que o resultado de nossas metas e visões, relacionadas para a vida pessoal e profissional, determinarão a extensão das visões que desenvolveremos para nós mesmos e a escolha das funções que desenvolveremos. Assim, em virtude da recorrência do desenvolvimento conceitual, nos semestres que formam Administrador, o estágio torna-se um instrumento norteador das ações acadêmicas, profissionais e pedagógicas, permitindo que este futuro profissional se posicione estrategicamente em função das necessidades do mercado.

Dessa forma, em virtude das ações desenvolvidas em meio às situações encontradas, percebe-se que o futuro profissional passará a desenvolver o que é considerado importante para seu posicionamento. Estas ações, criadas em função de situações-problemas e desafios aplicados ao sujeito através do dia-a-dia da organização através do estágio, tem função de construir o conhecimento através do envolvimento direto com as práticas, consolidando o que foi desenvolvido durante o desenvolvimento do curso, gerando um capital intelectual considerável as organizações. Dessa forma, o órgão regulador da profissão da Administração no Brasil, colabora da seguinte forma:

No século passado, precisamente na última década, não faltaram publicações e palestras rotulando os bons profissionais como sendo o capital intelectual das empresas. O diferencial é que agora esse capital intelectual além de solucionar problemas atuais e render bons lucros, também aponta cainho, sinalize possíveis riscos, não ficando apenas como uma pepita de ouro guardada em cofre forte (CFA, 2008.p. 26)

Portanto, graças à relação direta entre teoria e prática desenvolvida nas atividades de Estágio Supervisionado, o acadêmico aspirante a Bacharel em Administração terá a oportunidade de consolidar seus conhecimentos e gerar um alto valor agregado às empresas. Assim, graças a este desenvolvimento, a consolidação dos conhecimentos desenvolvidos ao longo do curso se faz importante devido à aplicação dos conhecimentos, desenvolvendo habilidades e construindo atitudes que o auxiliam na resolução de problemas enfrentados pelas organizações.

Corroborando as afirmações de (CRIPE; MANSFIELD,2003) dizendo que as competências são adicionais relevantes para o desenvolvimento, e melhoria do desempenho, relacionados às tarefas desenvolvidas e análogas ao trabalho, percebemos que o estágio é fundamental no desenvolvimento do futuro profissional. Isto se dá em virtude da importante relação entre a teoria e prática, que é a principal maneira de desenvolver conhecimentos absorvidos durante o desenvolvimento do curso, que dão ênfase ao processo de desenvolvimento e posicionamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao profissional da Administração.

3.CONCLUSÃO

Percebe-se, através do que foi descrito, que o estágio supervisionado funciona como um instrumento norteador das ações acadêmicas, que visa oferecer ao futuro Administrador um portfólio de competências que podem desenvolver o perfil profissional deste acadêmico. É importante citar, que no decorrer das escolhas profissionais deste egresso, através de suas afinidades com as diversas áreas do conhecimento da Administração, o estágio supervisionado permite o desdobramento de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes que vão posicionar o futuro Administração como agente de mudanças, voltado ao micro-ambiente.

Dessa forma, visto a importância da relação entre teoria e prática, que é desenvolvida durante o Estágio Supervisionado, as competências essenciais para a formação do Administrador serão posicionadas. Assim, através do desenvolvimento deste futuro profissional em suas tarefas, as ações que demandam resultados serão fundamentais para o cumprimento de seus papéis organizacional, social, acadêmico e humano

Inferese, portanto, que o Estágio Supervisionado é um instrumento eficaz de ampliação às competências essenciais ao Administrador. Esta prática funciona como uma ferramenta pedagógica para o desenvolvimento de aprendizado, onde através das atividades teórico-prático, o futuro Administrador poderá desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que sejam condizentes com suas afinidades profissionais.

Dessa forma, após o posicionamento destas competências, essenciais a formação do caráter profissional, a capacidade de aglutinar conhecimentos práticos baseados em teorias vistas em salas de aula é tida como fundamental para a construção do conhecimento. Portanto, para o curso de Administração, as competências descritas para o perfil de formação, são amplamente trabalhadas, permitindo o profissional conhecer todas as esferas de atuação possíveis.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CES N.º4, de 13 de Julho de 2005**. Publicada no DOU, Seção 01, 19/07/2005, p.26. Câmara de Ensino Superior, 2005.

BRASIL, Presidência da República – Casa Civil. **Lei Nº 11.788, De 25 de Setembro de 2008**. Brasília: Subchefia para assuntos Jurídicos, 2008.

CFA; **O Administrador do Futuro se faz Presente**. Revista Brasileira de Administração. Rio de Janeiro: Set. Out. 2008.

CRIFE, Edward J.; MANSFIELD, Richard S.; **Profissionais Disputados. As 31 Competências que agrega valor nas empresas**. 1.ed. Rio de Janeiro:Campus. 2003.

FRAUCHES, Celso da Costa. **Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação**. 1 ed. Brasília: Abmes, 2008.

Miranda, Fatima. **Apostila de Competências Organizacionais – Material Oferecido aos Acadêmicos Participantes do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Competências Organizacionais da FACIERC**. Criciúma: 2008

NONAKA & TAKEUCHI. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PRAHALAD, C.K.; **Reexame de Competências**. Revista HSM Management. São Paulo: Nov. Dez.1999.

_____, C.K.; HAMEL, G. (1990) **The core competence of the corporation**. Harvard Business Review, may-june. p.79-91.

QUINN, Robert E.; THOMPSON, Michael P.; FAERMAN, Sue R.; McGRATH, Michael. **Competências Gerenciais**. 3 ed. São Paulo: Campus, 2004.

Este artigo também foi publicado, no dia 11/12/2008, em:

http://www.administradores.com.br/producao_academica/o_desenvolvimento_de_competencias_a_traves_das_praticas_de_estagio_supervisionado_no_curso_de_administracao_a_importancia_da_relacao_entre_teorica_e_pratica/1346/