

DESENVOLVIMENTO DE ALUNOS DA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: UTILIZAÇÃO DE TÉCNICAS DE TREINAMENTO

DEVELOPMENT OF STUDENTS IN YOUTH AND ADULT EDUCATION: USE OF TRAINING TECHNIQUES

Raquel Ferreira Moraes¹; Rosa Elizabeth Sibaldo Ribeiro¹ Lilian Oliveira de Souza²; Leandro Matos Souto da Rocha²; Luciano Barros da Silva²

¹ Discente Faculdade de Psicologia, Centro Universitário CESMAC, Maceió, Alagoas, Brasil.

² Docente Faculdade de Psicologia, Centro Universitário CESMAC, Maceió, Alagoas, Brasil.

RESUMO

Trata-se da narrativa de experiência, a partir de uma atividade extensionista, de um curso de Psicologia, que objetivou desenvolver competências relacionadas à carreira profissional e acadêmica dos alunos do terceiro período noturno da Educação de Jovens e Adultos (EJA) de uma escola estadual, situada em Maceió. Foram conduzidos treinamentos com as temáticas: postura em entrevista de emprego, oficina de currículo, mercado de trabalho e desenvolvimento de carreira. As atividades foram executadas na própria escola, em maio de 2017, durante 04 encontros com duração de 1 hora cada, totalizando 4 horas de treinamento.

PALAVRAS-CHAVE: Técnicas de Desenvolvimento Pessoal. Treinamento de Pessoal. Desenvolvimento Profissional.

ABSTRACT

This is the narrative of experience, from extensionist activity, of a Psychology course, which aimed to develop competences related to the professional and academic career of students of the third night period of Youth and Adult Education of a state school, located in the city of Maceió, Estate of Alagoas, in Brazil. Trainings were conducted with the following topics: job interview posture, curriculum workshop, job market and career development. The activities were carried out at the school itself, in May 2017, during 04 meetings lasting 1 hour each, totaling 4 hours of training.

KEYWORDS: Personal Growth Techniques. Personnel Training. Professional Development.

Como citar este artigo:

MORAES, R. F.; RIBEIRO, R. E. S.; SOUZA, L. O.; ROCHA, L. M. S.; SILVA, L. B.

Desenvolvimento de alunos da educação de jovens e adultos: utilização de técnicas de treinamento – EARE[internet]. 2019 [acesso em: dia mês abreviado ano];1(1):1-17.

Disponível em: DOI: <https://doi.org/>

INTRODUÇÃO

O objetivo principal desta narrativa foi descrever a experiência de uma atividade extensionista em gestão de pessoas, relatando de forma detalhada os treinamentos que

foram realizados na Escola Estadual Prof. José da Silveira Camerino, os obstáculos encontrados e as aprendizagens adquiridas no decorrer da vivência.

Gerir uma organização é administrar

os recursos materiais, financeiros e tecnológicos de modo que todos eles sejam utilizados com eficiência e eficácia, porém as organizações jamais existiriam sem pessoas que contribuem com a aplicação de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer), atitudes (querer fazer) e competências indispensáveis à manutenção e à competitividade do negócio.

A gestão de pessoas (GP) é representada por pessoas e organizações em uma incrível interdependência, ela depende de vários aspectos como arquitetura organizacional, cultura corporativa, característica do seu mercado, processos internos e tecnologia utilizada. As pessoas constituem o principal ativo das organizações e são o diferencial competitivo que mantêm e promovem o sucesso organizacional.

Por organização entende-se que são entidades sociais e, como tais, interferem e moldam a vida das pessoas de diversas maneiras, pois “a organização é um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”. (CURY, 2000).

Falar de gestão de pessoas é falar de gente, do componente humano das organizações, de cultura e mentalidade, de inteligência, de energia e vitalidade, ação e proação. A gestão de pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte do capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Chiavenato (2014), a Gestão de Pessoas é um conjunto integrado de processos que contribuem para administrar o trabalho das pessoas, eles

envolvem: agregar pessoas através do recrutamento e seleção; aplicá-las de acordo com o desenho organizacional, descrição de cargos e avaliação de desempenho; recompensa-las por meio da remuneração, benefícios e serviços sociais; desenvolvê-las através de treinamentos, gestão do conhecimento, gestão de competências, aprendizagem corporativa e programas de desenvolvimento de carreira; mantê-las por meio da administração da cultura organizacional, clima, segurança, qualidade de vida e manutenção das relações sindicais e monitorá-las através do acompanhamento das atividades e resultados.

Destá forma, é necessário que existam gestores que contribuam com os objetivos organizacionais, a fim de ajudar a organização a alcançar suas metas e realizar sua missão, proporcionar competitividade à organização, proporcionar à organização pessoas bem treinadas e motivadas, aumentar a autoatualização e a satisfação das pessoas no trabalho, desenvolver e elevar a qualidade de vida no trabalho, administrar e impulsionar as mudanças e manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável. Este papel é desempenhado principalmente pelo trabalho dos líderes em conjunto com o setor de Recursos Humanos.

A moderna gestão de pessoas considera como aspecto fundamental as pessoas como seres humanos, que possuem personalidade própria, conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis às atribuições e ao sucesso do negócio, e não como meros recursos da organização. Organizações bem-sucedidas estão mais atentas aos seus colaboradores, pois o crescimento delas depende principalmente do investimento nos funcionários. Nesse contexto, daremos ênfase ao processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas

que possibilita o atendimento a uma das prioridades atuais que é a demanda por talentos e qualidade humana.

Ao se tratar do processo de treinamento e desenvolvimento, podemos perceber que treinar e desenvolver pessoas tornou-se uma necessidade das organizações desde o início do século XX devido a influência da Escola Clássica da Administração. Segundo Gil (2001) cada vez mais as empresas investem em ações com o objetivo de capacitar o seu capital intelectual visando torná-los mais eficazes naquilo que fazem. Esse processo é dividido em 4 etapas (levantamento das necessidades de treinamento, planejamento, execução e avaliação) e promove o desenvolvimento ou aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes que juntos compõem o que denominamos de competência.

Existe uma diversidade de estratégias e técnicas que podem ser adotadas para treinamento e desenvolvimento. Contudo, a escolha delas deve considerar o levantamento de necessidades, que é a primeira etapa do processo. As técnicas de treinamento são utilizadas para facilitar a transmissão e absorção do conhecimento e o desenvolvimento das competências, dentre tantas estratégias existentes podemos citar: exposição do conteúdo pelo facilitador, discussão em grupo, dinâmicas de grupo, role-playing, jogos, músicas, dramatização, estudo de caso, leitura, vídeos, coaching e e-learning (TV interativa, treinamento à distância).

A educação permanente se torna uma condição básica de inovação constante, a partir dela as organizações transformam-se em um local de desenvolvimento e um núcleo de mudanças sociais. Onde há pessoas, há possibilidades de trabalharmos

com a sua subjetividade, auxiliá-las em busca do autoconhecimento e contribuir com o desenvolvimento de suas potencialidades.

Desenvolver pessoas significa dar-lhes informação e apoio suficiente para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que mudem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes no que fazem. Formar é muito mais do que simplesmente informar, pois representa um enriquecimento da personalidade humana (CHIAVENATO, 2014).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta narrativa trata-se da prática de uma atividade de extensão, do curso de Psicologia, no campo da gestão de pessoas, do Centro Universitário Cesmac, ocorrida em maio de 2017. O interesse em psicologia organizacional foi desencadeado a partir de observações de lacunas e necessidades de atuação psicológica nas organizações. Portanto, a ênfase em gestão de pessoas foi escolhida a partir do despertar da importância do psicólogo enquanto integrante fundamental para gestão dos indivíduos.

A atividade de extensão foi realizada na Escola Estadual Prof. José da Silveira Camerino situada no Centro Educacional de Pesquisa Aplicada (CEPA), na cidade de Maceió. O CEPA é um complexo educacional de tempo integral construído no formato escola-parque, que abriga 11 escolas estaduais, biblioteca, teatro, centro de formação para professores, alojamento, escola de artes, ginásio esportivo, instituição

voltada ao ensino de jovens e adultos e ainda os edifícios do Conselho Estadual de Educação e da Rádio Educativa. A escola estadual onde ocorreu a vivência da atividade oferece modalidades de Ensino Fundamental II, Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos (EJA). Além das salas de aula, possui biblioteca, laboratório de informática, laboratório de ciência, sala de leitura, banheiros, salas da secretaria, direção e coordenação e acessibilidade para pessoas com deficiência. O público alvo do trabalho foram os alunos do terceiro período noturno da Educação de Jovens e Adultos (EJA), das turmas A e B que somadas totalizavam 58 pessoas, dentre elas uma possuía deficiência física. A turma era formada predominantemente por alunos do sexo feminino e era composta em sua maioria por jovens na faixa etária de 17 a 25 anos, porém também faziam parte dela adultos com mais de 45 anos.

A proposta aprovada pela direção e coordenação pedagógica da escola era treinar os alunos em temáticas voltadas para o desenvolvimento de carreira, a fim de despertar as potencialidades dos estudantes e proporcionar-lhes conhecimento sobre o assunto.

Para a realização do treinamento propriamente dito foi necessário seguir todas as etapas envolvidas neste processo. As etapas envolveram o levantamento de necessidades junto com a coordenação pedagógica da escola. O planejamento dos temas trabalhados, ferramentas e técnicas necessárias, o objetivo do treinamento, período e local de realização, quantidade de

turmas e participantes, bem como os recursos necessários (investimentos financeiros). Além disso, foi nesta etapa que elaboramos o Plano de Aula, onde foram descritas as etapas para execução do treinamento, o tempo de cada atividade, quais técnicas utilizadas, os equipamentos necessários e a divisão de responsabilidades da equipe de estagiárias.

A etapa de execução foi realizada em 4 encontros, no turno da noite, nos dias 04, 12, 17 e 19 de maio de 2017, com duração de 1 hora cada, totalizando 4 horas de treinamentos. As atividades foram conduzidas por três alunas do curso de psicologia e executadas na sala de informática da própria escola. Os conhecimentos trabalhados foram: postura em uma entrevista de emprego, oficina de currículo, mercado de trabalho e desenvolvimento de carreira. Durante as intervenções utilizamos técnicas de treinamento que nos auxiliaram no desenvolvimento das nossas atividades, tais como: explanação oral, atividades em grupo, exibição de vídeo e role-playing. Por fim, foi realizada a avaliação do mesmo através do feedback dos alunos.

Nesse contexto, a prática realizada com os alunos das turmas A e B do terceiro período noturno da Educação de Jovens e Adultos (EJA) da Escola Estadual Prof. José da Silveira Camerino possibilitou o desenvolvimento de competências relacionadas à carreira profissional e acadêmica, bem como contribuições para o despertar das potencialidades dos estudantes.

NARRATIVA DA EXPERIÊNCIA: RESULTADOS E DISCUSSÃO

A realização da prática na Escola Estadual Prof. José da Silveira Camerino se configurou como uma possibilidade de fazer uma relação entre teoria e prática e conhecer a realidade do psicólogo que atua em gestão de pessoas, pois, quando o acadêmico tem contato com as atividades na prática, fica mais fácil relacionar tudo que estudou com o cotidiano do seu trabalho.

A experiência na atividade de extensão no campo da gestão de pessoas foi embasada pelos conhecimentos obtidos durante a graduação, nas disciplinas relacionadas ao tema, e principalmente durante as discussões com o supervisor, antes da execução das atividades em campo. Estas discussões envolviam o conceito, o objetivo, a importância e os processos envolvidos na gestão de pessoas.

A vivência foi centrada no processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas para suprir as necessidades da escola onde as atividades ocorreram. Neste sentido, decidimos abordar o tema desenvolvimento de carreira, pois atualmente algumas organizações estão se dando conta da importância do capital intelectual das pessoas e para isso é preciso que elas fiquem atentas às oportunidades de aquisição de conhecimentos e habilidades que podem contribuir para o sucesso profissional.

No primeiro encontro, compareceram 36 alunos, quando se fez a apresentação da equipe de alunas de psicologia, discussão sobre como seriam os encontros, quais temas seriam abordados e aplicação de um questionário de sondagem escolar composto

por 25 perguntas objetivas (Apêndice A). O objetivo da aplicação do questionário foi identificar o perfil socioeconômico dos alunos da escola, suas características, contexto em que estão inseridos e pretensões para o futuro. Os alunos foram participativos e responderam o questionário satisfatoriamente.

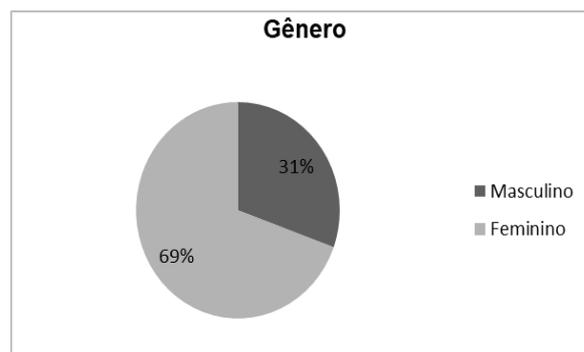


Gráfico 1: Distribuição dos participantes, por gênero. Fonte: Alunos participantes (2017).

Os resultados foram tabulados e demonstraram que: do total de alunos presentes neste dia 25 eram mulheres (69%) e 11 eram homens (31%) (Gráfico 1). Além disso, 53% da turma era composta por jovens que estão na faixa etária de 17 a 25 anos, 28% estão na faixa de 25 a 35 anos, 11% possui entre 35 a 45 anos e 9% possui mais de 45 anos (Gráfico 2).

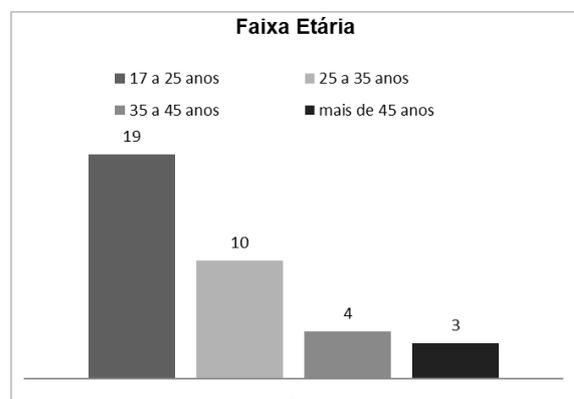


Gráfico 2: Distribuição dos participantes, por faixa etária. Fonte: Alunos participantes (2017).

Quanto à cor da pele, 50% consideram-se pardos, 28% brancos e 22% negros. 97% declarou viver em áreas urbanas e 55% informou que se deslocava a pé/bicicletas para a escola. A maioria dos jovens (63%) são solteiros e 83% vivem em casa e/ou apartamento com sua família.



Gráfico 3: Distribuição dos participantes, por situação econômica. Fonte: Alunos participantes (2017).

Identificou-se que 50% dos alunos trabalham em uma função remunerada (Gráfico 3). Afirmaram 56% dos alunos, se sustentar com até 1 salário mínimo e 33% informaram não ter nenhuma renda. Do total de alunos, 80% não estão fazendo cursos extras escolares no momento e apenas 19% possuem curso profissionalizante em áreas como serviços gerais, atendente de consultórios ou auxiliar de almoxarifado.

Quando perguntados sobre a percepção dos alunos após o retorno aos estudos, 60% declararam que suas vidas mudaram depois que ingressaram na Educação de Jovens e Adultos (EJA), lugar onde adquiriram mais conhecimentos e preparo para a vida e mercado de trabalho (Gráfico 4).

Dos respondentes, 44% demonstraram que estão na EJA com o intuito de terminar seus estudos e fazer uma faculdade no futuro.

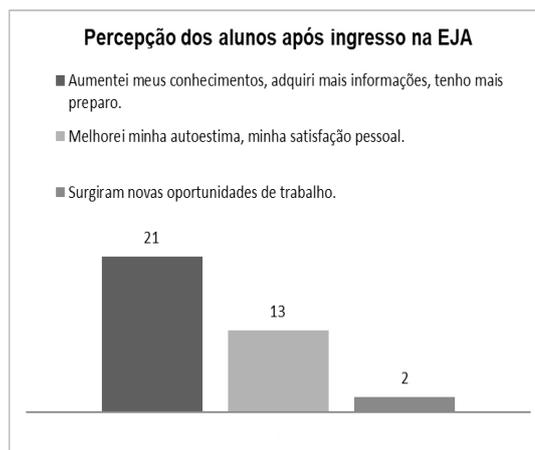


Gráfico 4: Percepção dos alunos após o ingresso na EJA. Fonte: Alunos participantes (2017).

Porém, 53% da turma declarou não ter escolhido o curso de graduação e 22% desejam ingressar na faculdade para cursar a graduação na área da saúde e ciências biológicas (Gráfico 5).

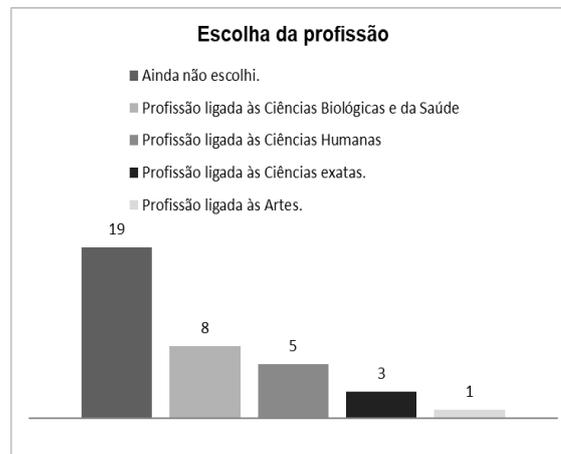


Gráfico 5: Distribuição dos participantes, por escolha da profissão. Fonte: Alunos participantes (2017).

Dos participantes, 97% demonstraram ter conhecimento sobre as vantagens do ENEM, mas 58% não conheciam os benefícios do FIES. Além disso, 38% dos alunos demonstraram interesse em cursos técnicos e 72% informou que tem conhecimento sobre os benefícios do

PRONATEC. Diferente dos cursos tecnológicos onde 69% declararam não conhecer sobre o assunto (Gráfico 6).

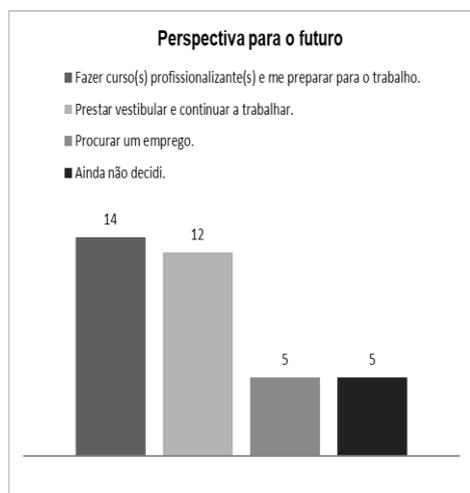


Gráfico 6: Perspectiva para o futuro Fonte: Alunos participantes (2017).

No campo da leitura 58% da turma não cultua o hábito de ler de livros, informando que realizam leituras de vez em quando. Já no campo das atualidades 47% leem notícias de vez em quando mesmo através de blogs e internet.

No que diz respeito ao mercado de trabalho foi confirmada a necessidade de abordar temas relacionados à construção de currículo vitae, postura profissional e profissão e carreira, pois 38% da turma deseja se preparar para o mercado de trabalho.

O segundo encontro objetivou informar aos alunos sobre como construir um currículo atrativo. Neste dia realizamos uma atividade em grupo com os 20 alunos presentes. Foram colocados dois modelos de documentos, um com as informações que deveria constar em um currículo e o outro com os itens que não deveriam fazer parte da confecção do mesmo. O objetivo da confecção dos currículos foi atender a demanda dos alunos ajudando-os a

confeccioná-lo da maneira correta, pois ele é o primeiro contato do candidato com as organizações.

O tema trabalhado no terceiro dia foi sobre como postar-se em uma entrevista de emprego, momento onde 17 alunos compareceram. Para este dia utilizamos técnicas de treinamento como: apresentação de vídeo, exposição dialogada com a participação da turma durante as discussões e role-playing, através da simulação de uma entrevista de emprego.

No último dia de intervenção fizemos uma reflexão acerca das oportunidades acadêmicas e profissionais oferecidas pelo mercado, bem como os programas desenvolvidos pelo governo, que podem auxiliar os estudantes que buscam progredir em direção a um futuro promissor. Neste encontro contamos com a participação de 24 pessoas. Na oportunidade utilizamos a técnica de exposição dialogada. Ao final da exposição recebemos o feedback positivo dos alunos sobre a experiência deles nos 4 encontros.

Diante da aplicação do questionário de sondagem escolar foi possível conhecer o perfil e o contexto em que os alunos da turma estavam inseridos, a idade, a situação econômica, motivação para os estudos e principalmente suas expectativas em relação ao futuro. A questão que abordou sobre as perspectivas para o futuro foi fundamental para o estabelecimento do direcionamento das atividades executadas em sala e possibilitaram agir com mais assertividade. Observou-se que algumas pessoas demonstraram entusiasmo, expressaram suas opiniões, questionaram e mostraram interesse nas atividades propostas, pois perceberam que os conteúdos trabalhados em sala serviriam de auxílio para o ingresso no

mercado de trabalho e desenvolvimento da carreira. Em contrapartida, nos deparamos com alunos desinteressados que não contribuíam com as discussões em sala e outros que possuíam dificuldades na leitura, na escrita e no entendimento do conteúdo exposto. Para esses casos específicos foi necessária uma atenção especial, tomando o cuidado de assegurar o entendimento do assunto e verificar a necessidade de suporte.

Assim, segundo relatos dos estudantes é possível afirmar que os temas sobre postura em uma entrevista de emprego, oficina de currículo, mercado de trabalho e desenvolvimento de carreira contribuíram com o desenvolvimento dos jovens e adultos através dos conhecimentos adquiridos, pois esses temas eram de interesse dos próprios alunos, o que facilitou a interação com os mesmos. Além disso, as estratégias de treinamento utilizadas também contribuíram para interação com a turma e o desenvolvimento das atividades, porém, notou-se que as técnicas de exposição de vídeos, atividades em grupo e role-playing despertaram maior interesse dos estudantes proporcionando um maior espaço para discussão do que a técnica de exposição dialogada. Levando-se a pensar que técnicas que envolvem exercícios práticos e recursos audiovisuais são mais eficazes para treinamentos com alunos da educação de jovens e adultos.

Constatou-se também, a importância de conhecer o público-alvo que será submetido às práticas de gestão de pessoas, no que se refere aos processos de treinamento e desenvolvimento, seja por meio de aplicação de questionário, dinâmica de grupo ou outro instrumento de coleta de dados, pois são ferramentas que auxiliam a percepção dos facilitadores do treinamento quanto ao contexto em que as pessoas estão inseridas e

contribuem com o levantamento de necessidades das mesmas.

Convém ressaltar que o contato com o contexto em que o psicólogo organizacional está inserido e suas responsabilidades no desempenho das atribuições proporcionou o estímulo à criatividade, à independência e à aptidão técnica, desafiando as competências acadêmicas adquiridas até então. A atividade do psicólogo mostrou-se muito mais ampla e complexa, sobretudo em termos dos impactos da intervenção no ambiente escolar. Nesse sentido, notou-se que a psicologia organizacional requer uma estreita relação com a educação, pois no que se refere a treinamento e desenvolvimento de pessoas a educação torna-se parte integrante do processo.

A atividade de extensão funcionou como mediação reflexiva entre teoria e prática, e proporcionou o contato com fenômenos mais abrangentes e complexos da psicologia como: comportamentos, relações entre as pessoas e grupos, percepções, crenças, reações, atitudes, significados, valores e sentimentos. A integração com os educandos possibilitou um enriquecimento da formação, pois foi possível pôr em prática tópicos estimulados na universidade como o cuidado, a escuta e a compreensão de que desempenhamos um importante papel de reprodutores e transformadores sociais.

CONCLUSÕES

A educação e o aprendizado constantes são a base para o crescimento e novas oportunidades em qualquer tipo de negócio. Partindo desse pressuposto, podemos afirmar que o treinamento e desenvolvimento é uma das ferramentas mais poderosas de transformação social e

organizacional que permite o desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, porém para que isso aconteça é necessário o uso de estratégias que possibilitem a transmissão dos conteúdos de forma eficaz.

A experiência com os alunos da educação de jovens e adultos demonstrou que o interesse nos temas voltados para desenvolvimento de carreira e mercado de trabalho facilitou o alcance dos objetivos dessa vivência. A utilização do questionário para coleta de dados auxiliou no levantamento das necessidades e as técnicas de treinamento com atividades práticas e recursos audiovisuais instrumentalizaram as facilitadoras possibilitando momentos de interação e discussão sobre os temas trabalhados em sala, promovendo a troca de experiências e a transmissão de conhecimento para o desenvolvimento dos alunos.

A atividade em questão, proporcionou o aprendizado prático através da reprodução dos conhecimentos adquiridos durante a graduação e o domínio de instrumentos imprescindíveis à execução das atribuições

do psicólogo organizacional. Além disso, o processo de adequação ao contexto dos estudantes em virtude da diversidade de comportamentos encontrados, ampliou ainda mais o entendimento sobre a realidade do profissional e as responsabilidades do psicólogo que trabalha com a gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

BOOG, G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.

CAMPOS, V. F. **O valor dos recursos humanos na era do conhecimento**. 8. ed. Nova Lima: Falconi Editora, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CURY, A. **Organização e métodos: uma visão holística**. – 7. ed. rev. ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, M. K. **Vygotsky - aprendizado e desenvolvimento: um processo sócio-histórico**. São Paulo: Scipione, 2010.