

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E O PROTAGONISMO JUVENIL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA COM A UTILIZAÇÃO DA METODOLOGIA DO ARCO DE MAGUEREZ

Thais Daiane Schmidt
Giovanna Koch
Margareth Bertoli Grassani
EIXO:
CATEGORIA:
Comunicação Oral (x)
Pôster Comentado ()

RESUMO: Introdução: O presente trabalho relata a experiência vivenciada pelas autoras no estágio curricular obrigatório da disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) para formação em Psicologia das Faculdades Pequeno Príncipe. Este estágio curricular foi desenvolvido na modalidade remota, em uma instituição, sem fins lucrativos, que atua no setor na assistência social e desenvolve serviços, programas e projetos socioassistenciais na cidade de Curitiba, estado do Paraná. As autoras foram alocadas na Central Pedagógica da instituição, que é responsável pelo atendimento e desenvolvimento das demandas pedagógicas, das unidades que fazem parte da instituição, responsável pelo atendimento e desenvolvimento das demandas pedagógicas, das unidades que fazem parte da instituição, sendo elas: Mais Aprendiz – desenvolvimento das atividades teóricas do Programa –, Mais Eficiência – atendimento das demandas de formação oferecidos por projetos, customizados como Capacita Mais (PcD), entre outros – e públicos da diversidade sendo eles, inicialmente: PcD, gênero, raça, 50+ e mulheres. Sendo a unidade “Mais Aprendiz” em que as autoras iniciaram sua prática no estágio, com um grupo de jovens de 15 à 23 anos, tendo como investigação e proposição de trabalho o protagonismo juvenil. O protagonismo juvenil tem a proposição central na atuação do adolescente como protagonista de seu processo de desenvolvimento pessoal e profissional. Dessa forma, consegue-se construir aprendizagens reais, a partir da realidade da vida, facilitando, inclusive, a generalização de comportamento. Em relação ao desenvolvimento de pessoas, uma das atuações da POT, às demandas dos treinamentos são trazidas através das exigências do mundo do trabalho. Desta forma, utilizar temas atualizados e ministrá-los a partir da participação ativa do sujeito no processo, a fim de moldá-lo a geração de trabalho, a partir de suas próprias competências e habilidades.

Objetivos: Relatar a experiência vivenciada pelas autoras no estágio de Psicologia Organizacional e Trabalho; investigar como ocorre a prática do protagonismo juvenil no desenvolvimento de pessoas; compreender a atuação da psicologia organizacional e sua contribuição neste contexto de desenvolvimento de pessoas. **Metodologia:** Esse estudo trata-se de um relato de experiência, em que foi utilizado a metodologia de Problematização, através do instrumento denominado Arco de Magueres, o qual possui cinco etapas predominantes que, segundo Berbel (1995): “Tem como ponto de partida a realidade, onde as questões em estudo estão acontecendo. Observada sob diversos ângulos, a realidade manifesta-se para alunos e professor, através dos fatos concretos e daí são extraídos os problemas.” Sendo a primeira etapa a observação da realidade, em que as autoras, através de entrevistas e rodas de conversas com a equipe da Central Pedagógica, tomaram conhecimento da realidade e necessidades destes jovens. Nesta observação, ficou evidente a falta de preparo desses aprendizes para atuar no mundo corporativo e a necessidade de capacitação dos mesmos para competirem em igualdade para colocações no mercado de trabalho. Já a segunda etapa do instrumento do Arco, determina os pontos chave, sendo elencados os seguintes pontos como principais: Mundo V.U.C.A., Comunicação Integrada, e Autodesenvolvimento e

Trabalhabilidade. Na terceira etapa teorizam-se os pontos chave, sendo teorizado os temas escolhidos: O Mundo V.U.C.A. é formado por: volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade. Portanto, a cada dia que passa, a dinâmica do mundo ocorre de maneira muito veloz, com interligação e interdependência entre culturas e economias (LLOP *et al.*, 2017). A comunicação integrada diz respeito à transmissão de uma mensagem de forma eficaz, a fim de ampliar relações interpessoais (BATISTA; MORETTI, 2020). Por fim, o último tema, autodesenvolvimento e trabalhabilidade, engloba o trabalhador administrar suas próprias potencialidades, alcançando, assim, a condição de um ser humano aprendente enquanto realizador de sua função (ANDRADE; ABRANCHES; CARVALHO, 2010). Na quarta etapa, descrevem-se as hipóteses de solução para resolução da problemática encontrada, sendo a proposição das autoras elaborar encontros periódicos, de forma remota, com os jovens aprendizes para através de treinamentos trabalhar os pontos chave observados. E, finalmente, na quinta e última etapa é a aplicação da realidade, em que se propõem ou aplicam-se as melhorias do processo. Como proposto, as autoras tiveram cinco encontros de modo remoto com os jovens, por meio da plataforma *Zoom*, em que participaram um instrutor, da própria Central Pedagógica, e as autoras, além de 16 jovens aprendizes. A cada encontro foi disponibilizado um material de apoio, contendo uma fundamentação teórica a respeito de cada tema trabalhado e realizado uma técnica de dinâmica de grupo para reflexão e aquecimento dos participantes. Os encontros tiveram a duração de cerca de duas horas e meia. Houve a apresentação de conteúdos de maneira expositiva-oral, a qual foi preconizado que o instrutor incitasse ao grupo perguntas que levassem à reflexão dos jovens antes de expor o conteúdo proposto. Dessa maneira, foi possível fazer com que os participantes relembressem de seus conhecimentos prévios para então apreender novos conhecimentos. Além disso, foi favorecida a exposição de exemplos práticos que pudessem condizer com a realidade dos jovens, facilitando a identificação com os conteúdos propostos. **Resultados e Conclusões:** A partir dos encontros, foi possível identificar o engajamento dos participantes com as dinâmicas propostas e a participação intensa nestes momentos de interação. Os jovens se mostraram motivados com o processo de aprendizagem e apresentaram bastante interação entre si, apesar de os encontros terem ocorrido de maneira remota. Foi possível perceber que a capacitação de pessoas na área da psicologia organizacional, a partir da perspectiva do protagonismo juvenil, trouxe benefícios para o processo de aprendizagem e desenvolvimento humano, principalmente como forma de adaptação à modalidade remota. A realização deste estágio curricular foi uma oportunidade pela qual pôde-se absorver muito conhecimento a respeito de diversos temas de desenvolvimento pessoal e profissional. Além disso, foi possível desenvolver habilidades preciosas, como trabalhar em equipe, habilidades de comunicação e adquirir experiência em desenvolvimento de pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento de pessoas. Protagonismo juvenil. Psicologia Organizacional.

REFERÊNCIAS:

ANDRADE, Claudia Cristina; ABRANCHES, Ronaldo Sales; CARVALHO, Thaís Antunes Haddad. Trabalhabilidade e a experiência como norteadores no desenvolvimento da segunda carreira. **VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Energia, Inovação, Tecnologia e Complexidade para a Gestão Sustentável**. Niterói, RJ, Brasil, 2010. Disponível em: <<https://www.inovarse.org/filebrowser/download/9381>>. Acesso em: 13.mai.2021.

BATISTA, Eraldo Carlos; MORETTI, Sarah de Andrade. Saúde mental no ambiente organizacional: os desafios de uma comunicação eficaz e não violenta com os trabalhadores. **Saber Humano**, V. 10, n. 17, p. 124-140, 2020.

Disponível em: <<https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/424>>. Acesso em: 06.mai.2021.

BERBEL, Neusi Aparecida Navas (Org.): Metodologia da Problematização: uma alternativa metodológica apropriada para o ensino superior. **SEMINA: Ci, Soc./Hum**, Londrina, v. 16, n.2, Ed. Especial, p. 9-19, 1995.

LLOP, Rubén; GRASAS, Álex; PAASSEN, J. V.; ROSÉS, L; ARAÚJO, M. S. O Papel dos Gestores atuais para sobreviver num ambiente VUCA. **RCEJ/Rebules** N° 29, p. 07-33, 2017.