

O DESENVOLVIMENTO MULTIDIMENSIONAL ATRAVÉS DE APRENDIZAGEM ATIVA EM ESPAÇO NÃO ESCOLAR: O CASO NEXA

Jonathan Rafaell Carneiro Barreto¹

Viviane de Bona²

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar o impacto das atividades desenvolvidas pelo Núcleo de Ex-Alunos (Nexa) da Junior Achievement no Brasil no desenvolvimento multidimensional dos jovens que participam delas. Para isso, foi realizado um estudo de caso por meio de formulários e entrevistas para entender essa influência do Nexa no seu público. Os dados foram coletados com 31 associados de cargos diferentes no Núcleo, buscando ter visões das diferentes oportunidades que lhes são proporcionadas. Ao final da análise, foi possível entender que o uso de Metodologias Ativas de Aprendizagem teve um impacto positivo na formação multidimensional dos participantes do Nexa e foi efetivo na sua preparação para inserção no mercado de trabalho.

Palavras Chaves: Metodologias Ativas de Aprendizagem; Desenvolvimento Multidimensional; Educação Não-Formal.

1 INTRODUÇÃO

Falar sobre educação de qualidade é falar sobre oportunidade e, infelizmente, até então, as oportunidades não chegam para todas as pessoas da mesma forma. A educação brasileira, por vezes, ainda é pautada em práticas que intensificam um déficit no desenvolvimento de habilidades essenciais para a formação dos jovens em nosso país. Saviani (2018) analisa as práticas pedagógicas brasileiras e destaca a persistência da educação bancária. Essa, por sua vez, é uma forma de ensino centrada no professor, que se transforma no detentor de todo o conhecimento que é ‘repassado’ para os estudantes, que se tornam apenas receptores de informação. Como um contraponto, é pertinente considerar na instância educacional a proposição de uma Educação Problematicadora (FREIRE, 1987), pautada na dialogicidade, em que se entende a necessidade da relação educador-educando e na troca de experiência/aprendizado que essa relação pode proporcionar.

¹ Graduando em Pedagogia – Centro de Educação – UFPE. jonathan.barreto@jabrasil.org.br

² Viviane de Bona - Professora do Departamento de Fundamentos Sociofilosóficos da Educação – Centro de Educação – UFPE. viviane.bona@ufpe.br

O acentuado crescimento mundial exige dos estudantes a necessidade de desenvolver habilidades que a Educação Bancária não consegue oferecer. Todavia, a partir de uma visão construtivista da educação, existem metodologias de ensino que trazem como proposta que o estudante seja o protagonista nos processos de ensino e de aprendizagem. Da mesma forma, também possibilita sanar a necessidade dessas novas habilidades que vão além do desenvolvimento puramente conteudista. Desse modo, despontam as Metodologias Ativas de Ensino que, segundo Bastos (2006), podem ser definidas como dinâmicas interativas de estudos, pesquisas, conhecimento, análise e decisões individuais ou coletivas, tendo como objetivo encontrar soluções para um problema.

De acordo com Bzuneck e Guimarães (2010), algumas habilidades humanas, tais como pensamento crítico e comunicação interpessoal, são desenvolvidas de forma natural em atividades nas quais haja “envolvimento pessoal, baixa pressão e alta flexibilidade em sua execução” (BZUNECK; GUIMARÃES, 2010, p.48). As metodologias ativas criam espaços para que o estudante tenha liberdade, visto que ele é o responsável direto pelo seu aprendizado, colocando a mão na massa e executando diversas atividades para construir um conhecimento.

É nessa perspectiva que essa pesquisa se propõe a investigar o Núcleo de Ex-Alunos (Nexa) da Junior Achievement Brasil, ONG que trabalha com o desenvolvimento de jovens através da educação e do empreendedorismo, por meio de experiências práticas e reais de aprendizagem. Em função disso, esse Núcleo é compreendido como uma oportunidade para estudantes de todo o país.

Estamos atentos e temos consciência que existe uma grande discussão sobre a temática do empreendedorismo principalmente relacionada à educação. Entretanto, esta pesquisa irá tratá-lo em uma visão multidimensional, não focando nas questões econômicas, mas nos traços do indivíduo e na sua formação humana e profissional, baseado na perspectiva de Zampier e Takahashi (2011) que anunciam que a aprendizagem empreendedora envolve questões de identidade individual e coletiva, relações com outros indivíduos, experiências imersivas e práticas, bem como identificação de novas oportunidades.

De acordo com o artigo “Empreendedorismo na escola, por que investir?” presente no site Escolas Exponenciais:

Empreender é mais do que abrir o próprio negócio ou desenvolver habilidades de gestão de empresas; a educação empreendedora incentiva o autoconhecimento e a busca pelo entendimento do outro, dos problemas sociais, com o objetivo de criar soluções que impactem e transformem a vida das pessoas e da comunidade(ESCOLAS EXPONENCIAIS, BRASIL, 2019, [s.p.]).

Tendo em vista esse contexto, o Nexa é um desses espaços que possibilita essa participação ativa dos jovens, juntamente com a Junior Achievement (JA). A JA é uma ONG internacional, fundada em 1919, que chegou ao Brasil em 1983 e tem como objetivo impulsionar a sociedade por meio da educação, para que os jovens que participam dos seus programas se desenvolvam; que os voluntários façam a diferença e que as empresas que os apoiam possam impactar a vida de mais pessoas. Em 1996, um grupo de ex-alunos desejava continuar trabalhando na mesma linha de atuação da JA e decidiu criar, aqui no Brasil, o Nexa, o primeiro núcleo de ex-alunos da JA Worldwide, composto por jovens talentos comprometidos com a causa empreendedora. A missão do Nexa Brasil, de acordo com o seu Planejamento Estratégico (2018), é a de formar jovens líderes como agentes de transformação social. Eles se identificam como uma rede de jovens inquietos, em busca de potencializar as habilidades dos seus associados, ampliando a conexão com o ecossistema empreendedor. Para que sua missão seja atendida, o Núcleo realiza eventos e projetos que estimulam os jovens a se desafiar e a se desenvolverem. Um exemplo seria o de criar uma ação de desenvolvimento de uma solução de um problema de uma comunidade da sua cidade. O Nexa realiza tais atividades em vários Estados do Brasil nos núcleos locais.

Diante do apresentado, é possível perceber o quanto o Nexa traz dentro da sua proposta as ideias de Metodologias Ativas de Ensino e de Aprendizagem e uma forma disruptiva do fazer educacional. A partir disso, é possível se questionar se de fato há um desenvolvimento dos jovens através desse processo e qual a diferença real na formação desses participantes.

Isso posto, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto causado na formação dos jovens que participam das atividades desenvolvidas pelo Núcleo de Ex-Alunos (Nexa) da Junior Achievement no Brasil. Para tanto, tem como objetivos específicos: identificar quais competências empreendedoras foram desenvolvidas pelos associados do Nexa durante a sua experiência; e avaliar se o Nexa influenciou na inserção dos associados no mercado de trabalho.

Justificamos a realização deste estudo em função da experiência prática do pesquisador com o Nexa. Os impactos vistos, a vivência e os estudos acadêmicos motivaram o interesse por tal campo de atuação. Soma-se a isso o fato de os espaços não escolares criarem um ambiente de aprendizagem diferenciado do ensino formal, com capacidade de promover um desenvolvimento multidimensional das pessoas que ali interagem. Por isso, tivemos a intenção de aprofundar o olhar sobre os processos lá ocorridos.

2 UMA VISÃO DA INTERAÇÃO ENTRE OS ESPAÇOS NÃO ESCOLARES E AS METODOLOGIAS ATIVAS DE APRENDIZAGEM

O referencial teórico desta pesquisa apresenta o diálogo entre os espaços não-escolares da educação não formal e as metodologias ativas, evidenciando como este campo e esta metodologia podem contribuir para o desenvolvimento multidimensional de um indivíduo no seu processo de aprendizagem.

2.1 O CAMPO DE ATUAÇÃO DA EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

A educação não-formal é aquela que difere da educação regular regrada e estruturada. Ela surge com a intenção de dar suporte ao processo de formação iniciado na educação formal, mas que não é suficiente para atender às necessidades da sociedade (QUADRA; D'AVILA, 2016). Um grande diferencial dessa educação é a possibilidade de acontecer em qualquer lugar, e impactar positivamente as pessoas, despertando o interesse por assuntos essenciais para a sua formação humana, possibilitando, entre outros, o desenvolvimento de habilidades comportamentais. Gadotti (2005) exhibe um olhar sobre a educação não-formal apresentando-a como

menos hierárquica e menos burocrática e, em função disso, oportuniza um ambiente mais flexível para novas possibilidades de ensino e aprendizagem.

Nessa direção, afirma Gohn (2006) que a educação não-formal tem uma abordagem complexa e completa, abrangendo diversas dimensões na formação do sujeito, como por exemplo: a dimensão política, conseguindo criar noções de direitos individuais e coletivos na formação cidadã; e a dimensão mercado de trabalho, desenvolvendo habilidades e competências através da prática e da relação com o outro, buscando solucionar problemas reais e construindo um processo de aprendizagem ao viver tal experiência.

Uma característica importante da educação não-formal é que ela vai mudar o foco do processo, saindo do olhar de metodologias/conteúdos/disciplinas, para pensar sobre o sujeito, a percepção e a vivência dele dentro do processo de ensino e aprendizagem. Essa é uma característica que está diretamente associada ao que propõe Arroyo (2003) com a Pedagogia em Movimento. Para falar sobre essa pedagogia, o autor se baseia na perspectiva freireana, que buscou a reflexão das práticas educativas nos movimentos sociais, que costumam colocar o sujeito em foco para partir deles o processo de educação. Com a intenção dos espaços não escolares de criar ambientes de experiências para o sujeito, originam-se alternativas para o uso de Metodologias Ativas de Aprendizagem.

2.2 METODOLOGIAS ATIVAS DE APRENDIZAGEM: UM DESTAQUE PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATRAVÉS DE PROJETOS

A Escola Nova foi um dos primeiros movimentos a trazer uma educação na qual o estudante não era apenas receptor do conhecimento. John Dewey, principal representante desse movimento, defendia uma educação centrada no estudante, em que ele fosse o responsável por construir seu próprio conhecimento (CAVALCANTE, 2019). Partindo dessa premissa, se originam as Metodologias Ativas como uma forma de incentivar o pensamento crítico e a formação de profissionais capacitados para atuar em diversos ambientes (BORGES; ALENCAR, 2014). Além disso, essas metodologias apresentam alguns benefícios ao quebrar o paradigma tradicional da educação, são eles: o desenvolvimento da autonomia dos estudantes, o trabalho

coletivo e a construção da ponte entre a teoria e a prática (PAIVA; PARENTE; BRANDÃO; QUEIROZ, 2016).

Quando se trata do desenvolvimento da autonomia dos estudantes através do uso de metodologias ativas de aprendizagem, Reeve (2009) já apontava alguns impactos importantes. O primeiro trata-se da motivação, no qual o estudante entende seu papel e se co-responsabiliza pelo que está sendo feito, o que leva ao engajamento, mais interação e questionamentos para entender o que está sendo discutido. Há também um desenvolvimento do autoconhecimento, aumentando a autoestima e a autovalorização, com um estudante que melhor se conhece, também se amplia os impactos no desenvolvimento intelectual, pois ao acreditar no seu potencial, o estudante se considera capaz de aprender coisas mais complexas, causando um melhor desempenho tanto acadêmico, como na saúde mental.

Atualmente, uma das formas para que todo esse processo ocorra é a utilização da Aprendizagem Baseada em Projetos (por vezes sinônimo de Aprendizagem Baseada em Problemas, mas o que difere é que a de projetos busca uma solução. Já a de problemas busca a causa pela pesquisa), na qual o estudante é integrado em projetos relacionados a alguma temática para desenvolver uma atividade e aprender nesse processo. Estes projetos podem ser organizados tanto em espaços escolares, como não escolares, o importante é que tenham um propósito claro para o desenvolvimento dos participantes.

De acordo com Cavalcante (2002), a prática de uso dos projetos é pautada em três pilares: pessoal, pedagógico e político. No pessoal ele está voltado para a formação humana do sujeito, objetivos de vida, expectativas, habilidades e competências necessárias do ser. No pedagógico ele está pautado num posicionamento de aprendizagem, no desejo da autoformação, de poder estar ativo na construção do conhecimento. E no pilar político, visto que estudar é um ato político, ele se propõe a discutir as expressões da política e dar voz ao estudante na sua própria vivência, o que também faz parte do fazer político. Partindo deste olhar para os projetos, é possível conceber uma educação que não visa apenas o ensino das disciplinas escolares, mas que está voltada para uma formação humana e profissional, preparando o sujeito para o mercado de trabalho e para a vida.

Quando se trabalha com projetos, se coloca os estudantes numa posição de resolver problemas/desafios, sejam eles simulados ou reais. No livro: *História das Ideias Pedagógicas*, Gadotti (2001) fala sobre como acontece o processo do pensar acerca de um problema dividindo-o em 5 estágios: no primeiro, o estudante vai perceber a necessidade de fazer algo; no segundo busca-se entender o quão complexo isso vai ser; no terceiro começa-se a pensar nas possíveis soluções para o que foi apresentado; no quarto iniciam-se os testes e análises de viabilidade da solução; por fim, no quinto, se valida a solução escolhida. Ao vivenciar este processo, diversos estímulos são gerados nos educandos, proporcionando uma aprendizagem significativa, que torna o processo de aprendizagem interativo e vivo. É importante ressaltar que o problema direciona o foco da aprendizagem, ele serve como um guia motivador, não existindo uma resposta correta, mas uma diversidade de possíveis soluções que podem ou não resolver o problema. É exatamente disto que se alimenta o processo de formação.

Num cenário como este, não basta só refletir sobre o problema, visto que isso não vai ser suficiente. O pensamento precisa ser mais abrangente, ele vai levar o estudante a questionar o que precisa ser feito, executar isto e refletir se o que fez foi eficiente, é por meio disso que acontece a aprendizagem (BARBOSA; MOURA, 2013).

Analisando os 5 estágios apresentados por Gadotti (2001), pode-se resgatar as condições básicas para que exista um pensamento empreendedor apresentado por Bull e Willard (1993). A primeira condição é a motivação para fazer algo, depois é poder ter acesso ao conhecimento para fazer o que deseja, a terceira condição são as possibilidades de conquista com o que for feito e por último ter suporte do meio em que está inserido. Comparando essas duas perspectivas, é possível perceber como os dois raciocínios estão muito próximos, pois pensar na solução de um problema é ter um pensamento empreendedor, é viver um processo de aprendizagem empreendedora.

Morrison e Bergin-Seers (2002) elencam que essa aprendizagem só acontece através de ações, ou seja, pondo em prática. Dessa forma, é possível perceber como a educação empreendedora e as metodologias ativas podem atuar para desenvolver competências importantes para a formação humana e profissional. E essas competências, denominadas por Antonello (2005) de competências empreendedoras,

podem ser definidas como Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) que levam o indivíduo a causar impacto na sociedade com base naquilo que ele acredita, sendo isto de forma tangível ou não.

Antes de se chegar em uma concepção de competências empreendedoras, Cooley (1990, p. 19-20) já apresentava 10 noções do que viriam a ser classificadas como competências empreendedoras. São elas:

Busca de oportunidade e iniciativa: saber encontrar novas oportunidades para se desenvolver, tanto para o crescimento acadêmico, quanto para o profissional. Como também ter iniciativa para tentar, não basta encontrar a oportunidade, precisa-se ir até ela.

Persistência: saber lidar com adversidades e não deixar que elas impeçam de continuar buscando alcançar os resultados desejados;

Comprometimento: dedicar tempo e energia em prol de algo, com segurança das motivações para isso.

Exigência de qualidade e eficiência: esperar do outro o mesmo comprometimento que se tem para com alguma atividade ou causa, além de possibilitar meios para que tal qualidade e eficiência seja entregue.

Lidar com riscos calculados: estar disposto a aceitar e tomar decisões que levem a riscos previamente calculados, como também saber calcular esses riscos.

Ter metas claras: saber criar metas claras e objetivas, que sejam possíveis de mensurar.

Buscar conhecimento: estar sempre buscando conhecimento e informação para o autodesenvolvimento.

Planejamento e visão sistêmica: saber olhar estrategicamente para diferentes cenários, tendo uma visão do todo e analisando as diversas possibilidades do que está sendo analisado.

Networking e persuasão: saber estabelecer conexões e gerar influências para estimular pessoas a confiarem em você e no que você defende.

Independência e autoconfiança: ter segurança em si mesmo, nas próprias capacidades, habilidades e conhecimentos e acreditar no próprio potencial para realizar algo.

Esse conjunto de competências pode ser desenvolvido através da vivência prática dos jovens em projetos situados em espaços escolares ou não, e serão observadas nos participantes da Rede Nexa, foco desta investigação.

3 PERCURSOS INVESTIGATIVO

De acordo com Silveira e Gerhardt (2009), uma pesquisa qualitativa busca a compreensão de um grupo social. Nesse tipo de pesquisa é importante evidenciar que o pesquisador exerce tanto o papel de sujeito, como o de objeto, visto que ele faz parte, também, de um grupo social. Pelas características deste trabalho, então, ele se caracteriza enquanto uma pesquisa qualitativa. Ademais, por se tratar de um contexto social completo em que não há controle sobre os fatos, e por buscar explorar, explicar e avaliar o impacto deste contexto, ela se caracteriza como um estudo de caso (YIN, 2005).

O objeto de estudo neste caso é o Nexa. Ele é composto por jovens de 14 a 24 anos, que tenham feito algum dos programas da Junior Achievement, e é dividido em Gerências, compostas por um ou dois jovens eleitos pelo Núcleo e com aprovação da Junior Achievement do seu estado. São as gerências assim divididas: Gerência Geral, Gerência de Comunicação, Gerência de Eventos, Gerência de Finanças e Gerência de Relacionamentos. Além da gestão estadual, os Núcleos são geridos pelo Nexa Brasil, composto por 7 coordenadores, um para cada área: Ações Estratégicas, Crescimento, Desenvolvimento, Gente e Gestão, Comunicação, Parceria e Projetos. Essa coordenação é composta por jovens de todo o país, eleitos democraticamente pelos representantes do Nexa em todos os estados anualmente.

Os Núcleos realizam atividades voltadas para o desenvolvimento dos seus associados, ex-alunos da Junior Achievement, nos seguintes aspectos: gestão de projetos, gestão de pessoas, pensamento crítico, inteligência emocional, relacionamento interpessoal, comunicação, visão sistêmica, produtividade, criatividade, empatia, oratória, feedback, liderança, negociação, resolução de problemas e resolução de conflitos.

Essas habilidades e competências são desenvolvidas através de atividades diversas, formações com convidados externos à Rede, com pessoas da rede, desafios,

eventos de curta, média e longa duração. Além, também, da própria atuação em cargos, seja no time das áreas, no time da coordenação, na liderança estadual ou na liderança nacional, que permite um desenvolvimento ainda mais prático das habilidades e competências propostas.

Diante da diversidade de perfis de estudantes dentro da Rede, a pesquisa busca perceber os diferentes níveis de impacto causado pelo Nexa nos seguintes públicos:

- Ex-coordenadores - Ex-alunos que fizeram parte da gestão do Nexa Brasil;
- Coordenadores - Ex-alunos que estão atualmente na gestão do Nexa Brasil;
- Gerentes - Ex-alunos que estão na gestão dos seus núcleos localmente;
- Times - Ex-alunos que dão suporte aos gerentes dos seus núcleos localmente;
- Associados - Ex-alunos que participam dos núcleos.

Isso decorre da intenção de se ter uma percepção das diferentes realidades dentro do Núcleo, visto que oportunidades distintas são oferecidas de acordo com os espaços ocupados por cada um dos públicos.

A nossa investigação teve duração de 3 meses com aplicação de questionários de mapeamento de contexto e habilidades para 31 pessoas, de idades entre 18 e 26 anos. Também foram realizadas entrevistas semiestruturadas com participantes que se dispuseram a aprofundar o diálogo para além do formulário.

3.1 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Essa pesquisa buscou compreender as competências desenvolvidas pelos participantes do Nexa, por meio de questionário e entrevista, uma vez que o pesquisador possui uma aproximação mais direta e mantém uma interação com os sujeitos envolvidos no estudo. Com o questionário, aplicado por meio de formulário na primeira etapa do estudo, teve-se o objetivo de entender quais habilidades e competências foram desenvolvidas pelos associados, habilidades estas que estiveram baseadas nas competências empreendedoras de Cooley (1990). Na entrevista, a intenção foi indagar como o Nexa influenciou na preparação e inserção no mercado de trabalho.

Participaram da entrevista 5 das 31 pessoas que responderam ao formulário e se voluntariaram para aprofundar as discussões acerca da temática abordada. Estas 5 pessoas foram escolhidas mediante análise dos dados apresentados no formulário. Na entrevista foi questionado: qual a motivação para fazer parte do Nexa? Como o Nexa tem influenciado na vida pessoal e profissional? Quais as oportunidades que foram possíveis conseguir através do Nexa? Perguntamos, também, se a pessoa entrevistada já estava no mercado de trabalho. Se não estivesse, questionamos sobre como estava a preparação para esse ingresso. Caso o entrevistado estivesse trabalhando, perguntamos como o Nexa influenciou nesse ingresso no mercado de trabalho.

Além das perguntas que estavam previstas no roteiro, também foi indagado o que a pessoa entrevistada achava que era um fator diferencial para ela ter desenvolvido habilidades mais complexas que os demais participantes da pesquisa. Este questionamento surgiu a partir da análise das respostas obtidas no formulário.

O formulário foi divulgado por meio de grupos de whatsapp com associados e ex-associados do Nexa. As entrevistas aconteceram de forma online através do Google Meet. Cada entrevista teve uma duração média de 30 minutos de conversa.

Para análise dos dados foi utilizada Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011), categorizando os dados em seus respectivos padrões temáticos para que fossem possíveis de ser interpretados e analisados mediante os objetivos deste trabalho.

A análise de conteúdo, de acordo com Bardin (2011), é uma técnica amplamente utilizada em pesquisas qualitativas para identificar padrões, temas e tendências presentes em um conjunto de dados coletados. Essa abordagem envolve a categorização do conteúdo em unidades de análise, como palavras, frases ou temas, para posterior identificação de padrões e tendências. Portanto, permite a identificação de significados subjacentes ao conteúdo coletado, auxiliando na compreensão e interpretação dos dados. Dessa forma, é uma ferramenta importante para a obtenção de insights e conclusões a partir de dados qualitativos, sendo amplamente utilizada em estudos de caso, entrevistas, questionários abertos, entre outros.

4 RESULTADOS

A metodologia utilizada nesta pesquisa buscou, na primeira parte, identificar quais competências empreendedoras foram desenvolvidas pelos associados do Nexa durante a sua experiência. Por meio de um questionário, os associados do Nexa compartilharam algumas informações referentes ao que desenvolveram no Núcleo.

A princípio, o Nexa prevê o desenvolvimento de 15 habilidades nos seus associados: Propósito; Comprometimento; Persistência; Liderança; Negociação; Feedback; Comunicação; Networking e Persuasão; Relacionamento; Resolução de Problemas Complexos; Pensamento Crítico; Criatividade; Atitude Empreendedora; Inteligência Emocional; Visão Sistêmica. Alinhado com isso, Cooley (1990, p. 19-20) prevê o desenvolvimento de 10 Competências empreendedoras: Busca de Oportunidade e Iniciativa; Persistência; Comprometimento; Exigência de Qualidade e Eficiência; Lidar com Riscos Calculados; Ter Metas Claras; Buscar Conhecimento; Planejamento e Visão Sistêmica; Networking e Persuasão; Independência e Autoconfiança.

Inicialmente foi perguntado quais destas habilidades estavam mais ligadas ao associado que estava respondendo ao questionário. O gráfico 1 apresenta quais as 5 habilidades que os associados mais destacaram estar relacionadas a eles.

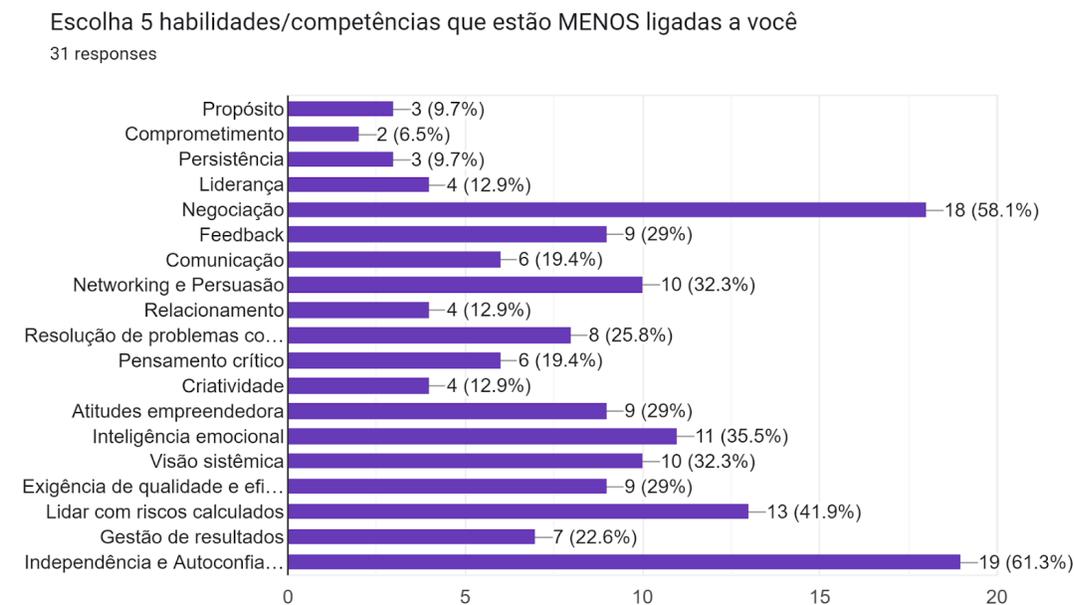
Gráfico 1: As Habilidades mais relacionadas aos associados



Fonte: Formulário da Pesquisa (2023).

Das habilidades citadas, 5 se destacam: Liderança, Criatividade, Comprometimento, Persistência e Comunicação. Em contraponto a isto, também foi perguntado sobre as 5 habilidades que estão menos relacionadas ao respondente. As respostas são apresentadas no gráfico 2.

Gráfico 2: As Habilidades menos relacionadas aos associados



Fonte: Formulário da Pesquisa (2023).

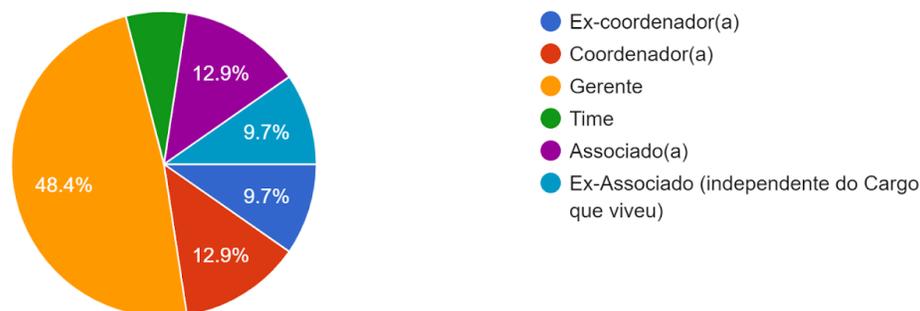
Negociação, Independência e Autoconfiança, Inteligência Emocional, Networking e Persuasão e Visão Sistêmica se destacam nestes pontos. Colocando em comparação ambos os grupos de habilidades, é evidente perceber que habilidades/competências mais complexas são as com mais dificuldades de estarem relacionadas com os associados em questão, do que as habilidades/competências que são inicialmente estimuladas no Nexa.

Se for analisado o perfil dos respondentes, perceberemos que a maioria deles ocuparam cargos de liderança no Nexa, como pode ser visto no gráfico 3.

Gráfico 3: Perfil do associado quanto ao papel dele no Nexa

Quem é você no Nexa?

31 responses



Fonte: Formulário da Pesquisa (2023).

Se for somado Gerentes, Coordenadores e Ex-coordenadores, 71% dos respondentes estão em cargos de liderança ou estiveram em algum momento da sua vivência no Núcleo. Dessa forma, é perceptível que as 5 habilidades mais citadas estão diretamente relacionadas ao papel que essas pessoas exercem ou exerceram, visto que elas são primordiais para estar ocupando essa posição.

Levando em consideração o contexto da Rede Nexa, existe uma alta rotatividade de pessoas, desafios de engajamento e constância dos envolvidos e desafios de sustentabilidade da organização. As habilidades de Liderança, Criatividade, Comprometimento, Persistência e Comunicação são essenciais para que os gerentes e coordenadores consigam superar os obstáculos que eles enfrentam rotineiramente, para pensarem fora da caixa, criarem novas estratégias, se relacionarem com os parceiros, se manterem constantes no Núcleo para trazer a constância para as demais pessoas e para sempre estarem sendo voz ativa dentro da Rede, conseguindo conquistar mais espaço e apoio para manter a organização funcionando.

Além disso, foi feita uma abordagem mais específica sobre algumas habilidades sendo questionadas não diretamente pelo seu nome, mas por atitudes que essas habilidades geram. A partir destas percebemos que a maioria dos associados do Nexa (71%) afirmam buscar oportunidades e ter iniciativa para ir até o final e conseguir o que desejam. Alinhado a isso, 58,1% deles afirmam ser persistentes para batalhar por aquilo que querem. Outro ponto também é que 74,2% dos associados afirmam se dedicar 100% nas atividades que realizam, com segurança no porquê estão fazendo e 54,8% deles cobram a si mesmo qualidade e eficiência na execução destas atividades. Ou seja, além de persistentes, também buscam fazer com excelência. De acordo com Gardner (1983), iniciativa e persistência são habilidades que dão suporte para o sucesso em diversas áreas da vida, ou seja, a partir da experiência prática, os jovens puderam desenvolver essas habilidades que servirão de base para o desenvolvimento de outras.

Em contrapartida com as outras atitudes, a maior parte (48,4%) dos associados afirma que sabem lidar com riscos calculados, mas que nem sempre gostam de ter que lidar com eles. Esse mesmo grupo (48,4%) afirma saber criar metas claras, mas que nem sempre elas ficam tão claras, o que se alinha com o fato desta mesma parcela afirmar serem pessoas planejadas e com uma visão geral da vida, mas que nem sempre é possível ter esse olhar sistêmico para o todo. Ou seja, os associados conseguem se planejar, mas ainda há dificuldades no ajuste e aplicação destes planejamentos. Como Freire (2010) aponta, o aprendizado precisa acontecer através da experiência prática e da reflexão crítica sobre essa experiência. Este processo dos jovens ainda estarem desenvolvendo suas habilidades faz parte do ciclo contínuo da aprendizagem pela experiência prática.

A maioria dos associados (58,2%) afirma ter uma busca contínua por conhecimento, ou seja, estão sempre em processo de aprendizagem. Colaborando com esses dados, 54,1% deles dizem saber gerar conexões com outras pessoas, sendo estas uma das principais formas de continuar aprendendo, construindo novas relações e trocando conhecimentos através delas. E, por fim, 54,8% deles se sentem confiantes, mas ainda não sentem que têm a independência que desejam. Essa troca de aprendizagem, construção e reconstrução do conhecimento é apresentada por Ausubel (2003) como uma aprendizagem significativa, quando o novo conhecimento é relacionado com o conhecimento prévio que o indivíduo já possui, ou seja, quando há uma conexão entre o que é aprendido e o que já se sabe. Além disso, a teoria da autodeterminação (DECI; RYAN, 2002) pode ser utilizada para compreender a motivação dos associados para buscar continuamente novos conhecimentos e criar metas claras. Segundo essa teoria, a motivação intrínseca, que é baseada no interesse e no prazer em realizar determinada atividade, é mais efetiva do que a motivação extrínseca, que é baseada em recompensas ou punições externas.

Além do formulário, 5 jovens foram selecionados para serem entrevistados. A decisão pela escolha deles foi pautada nas respostas aos questionamentos. Curiosamente 5 pessoas das que responderam à pesquisa apontaram dentre as suas habilidades que estavam mais ligadas a elas, algumas das habilidades que menos apareceram nos demais associados. Ou seja, 5 destes conseguiram desenvolver as habilidades mais complexas e considerar elas mais fortes neles.

As pessoas entrevistadas serão identificadas por Associado 1 (A1), Associado 2 (A2), Associado 3 (A3), Associado 4 (A4) e Associado 5 (A5). O A1 quando foi questionado sobre o que ele achava acerca dessa diferença nas habilidades comentou que quando estava em um dos cargos de liderança viveu uma situação desafiadora e que essa situação foi o que possibilitou ele desenvolver inteligência emocional e visão sistêmica. Tal comentário sobre ter experienciado alguma situação diferente do usual foi um senso comum entre os 5 entrevistados, uma vez que todos eles viveram algo diferente do habitual no núcleo e foi isso que lhes possibilitou darem um passo além.

Outra característica em comum dos 5 entrevistados foi que todos eles viveram cargos de liderança máxima: foram gerentes gerais ou foram coordenadores ou atuaram em ambos os cargos. Essas posições de gestão mais altas do Nexa possibilitaram que eles desenvolvessem habilidades mais complexas que os demais associados.

As experiências vividas pelos entrevistados no Nexa, especialmente em cargos de liderança, foram descritas como oportunidades de desenvolvimento de habilidades complexas, tais como inteligência emocional e visão sistêmica. Essas habilidades são valorizadas tanto no âmbito profissional quanto pessoal e estão diretamente relacionadas ao que enfatizam o desenvolvimento de competências socioemocionais, como o Modelo das Inteligências Múltiplas de Gardner (1995).

Outro ponto levantado na entrevista foi a motivação para fazer parte do Nexa e, em geral, todos os entrevistados apontaram que após viverem um Programa da Junior Achievement, tinham interesse em buscar mais, aprender mais e ter mais oportunidades de desenvolvimento. O A2 compartilhou que ao finalizar o Programa Miniempresa da JA ficou se questionando “e agora? o que mais eu posso fazer”, e o Nexa foi essa oportunidade do próximo passo. Ferraz (2005) traz a importância dessa formação continuada como forma de manter-se atualizado e adaptado às mudanças do mundo do trabalho.

Quando questionados sobre a influência do Nexa na vida pessoal e profissional deles, todos apontaram que o Nexa foi um divisor de águas em ambos os cenários, visto que muito das pessoas e profissionais que eles se tornaram foi por causa das vivências no Nexa. O A3 contou que antes do Nexa não tinha amigos, tinha medo de falar com outras pessoas e, principalmente, de falar em público; hoje essa pessoa ocupa um cargo de liderança, tem vários amigos que conheceu no Nexa e se relaciona super bem com outras pessoas.

Nos momentos finais da entrevista chegamos nos aspectos de oportunidades e mercado de trabalho. Todos os entrevistados conquistaram oportunidades após o Nexa, 4 dos 5 estão na universidade, um deles está se preparando para isto. Quatro dos cinco estão trabalhando, um deles está se preparando para isso. O A4 hoje é estagiário na Junior Achievement do Estado em que mora e isso só foi possível por causa do Nexa, onde desenvolveu suas habilidades profissionais para que chegasse nessa posição.

O A5 que está procurando trabalho, afirmou que sua procura tem sido mais fácil e gerado mais oportunidades para ele por ter tido experiência no Nexa, pois usualmente chega mais preparado nas entrevistas e com habilidades melhor desenvolvidas que os candidatos que apenas tiveram a vivência acadêmica, sem experiências práticas. Isso pode ser explicado com o que Kolb (1984) chama de teoria da aprendizagem experiencial, que é um processo de aprendizagem eficaz que ocorre quando uma pessoa se envolve ativamente em uma experiência, reflete sobre ela e, em seguida, generaliza os princípios aprendidos para outras situações. Ou seja, as vivências experimentadas no Nexa levaram à expansão dessas habilidades para outras situações externas ao Núcleo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar o impacto geral causado pelos associados do Nexa, identificando as competências empreendedoras que foram desenvolvidas por ela durante a vivência no Núcleo e também avaliando a influência do Nexa na inserção dos associados no mercado de trabalho.

Diante dos dados apresentados, é possível afirmar que as habilidades que o Nexa se propõe a desenvolver, como as 10 Competências Empreendedoras de Cooley (1990, p. 19-20), são desenvolvidas nos associados. Algumas se desenvolvem com mais intensidade que as outras, mas fazem parte da realidade dos participantes do Núcleo que, por meio das suas vivências práticas, através dos projetos e cargos que ocuparam, desenvolvem todas as habilidades.

Além disso, foi possível perceber que o Nexa teve influência direta na formação humana e profissional de todos os associados. O Nexa possibilitou expansão de

horizontes, desenvolvimento de habilidades pessoais, desenvolvimento de habilidades profissionais, direcionamento profissional e preparação para o mercado de trabalho. Além disso, possibilitou, também, oportunidades no mercado de trabalho e sua inserção nele. Nesse sentido, é possível afirmar que o Nexa funcionou como um ambiente sociocultural propício para o desenvolvimento humano e profissional dos associados.

Ao estudar essa prática de aprendizagem, foi possível entender o quanto cada vez mais precisamos repensar a atuação pedagógica e a relação professor-estudante. Existe uma necessidade nos estudantes em serem cada vez mais ativos na construção do seu conhecimento, como também uma demanda por praticar e definir sentidos para aquilo que é ensinado na escola ou fora dela. Como um espaço não escolar, o Nexa possibilitou a liberdade necessária para se testar, experimentar, errar, acertar e aprender com todo esse contexto.

Pode-se levantar um questionamento sobre como trazer todas essas vivências para sala de aula nos espaços escolares, respeitando as exigências curriculares, mas atendendo às expectativas daqueles que mais serão impactados no processo: os estudantes. As Metodologias Ativas criam infinitas possibilidades para se construir novos caminhos para a educação.

Dentro do que foi proposto, esta pesquisa conseguiu atender aos seus objetivos, contudo, ela gerou novos questionamentos, como o que fez determinadas habilidades serem desenvolvidas em algumas pessoas e não em outras? Quais foram os pontos de partida para o desenvolvimento delas? Por questões de tempo e do que foi proposto, essas perguntas não puderam ser respondidas, mas criaram a expectativa para futuras possibilidades.

Sendo assim, o Núcleo de Ex-Achievers, enquanto uma Metodologia Ativa de Aprendizagem baseada em Projetos, leva os jovens a se colocarem em situações práticas e desafiadoras em que estimula eles a desenvolverem o pensamento crítico e expandirem suas habilidades para solucionar os dilemas que lhes são apresentados. Viver tal experiência possibilita que eles constantemente estejam se desenvolvendo e em processo contínuo de aprendizagem, aprimorem suas competências e habilidades

de forma prática. Além disso, permite que utilizem esses novos conhecimentos no seu dia-a-dia fora do Núcleo, tendo um impacto positivo na formação dessas juventudes.

6 REFERÊNCIAS

ARROYO, M. G. **Pedagogias em movimento**: o que temos a aprender dos movimentos sociais. Currículo sem Fronteiras, v.3, n.1, pp. 28-49, Jan/Jun 2003

BARBOSA, E.; MOURA, D. Metodologias ativas de aprendizagem na educação profissional e tecnológica. **B. Tec. Sena**, Rio de Janeiro, v. 39, n.2, p. 48-67, maio/ago. 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 229 p. 2011.

BASTOS, C. C. **Metodologias Ativas**. 2006. Disponível em: <http://educacaoemedicina.blogspot.com.br/2006/02/metodologias-ativas.html> acesso em 04 fev. 2021.

BORGES, T; ALENCAR, G. Metodologias ativas na promoção da formação crítica do estudante: o uso das metodologias ativas como recurso didática na formação crítica do estudante no ensino superior. **Cairu em Revista**. Ano 03, nº 04, p. 119-143, jul/ago. 2014.

BZUNECK, J. A.; GUIMARÃES, S. E. R. A promoção da autonomia como estratégia motivacional na escola: uma análise teórica e empírica. In: BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, J. A.; GUIMARÃES, S. E. R. (Org.). **Motivação para aprender**: aplicações no contexto educativo. Petrópolis: Vozes, p. 43-70. 2010.

CAVALCANTE C. M; **Projetos na escola**: fundamentos para a prática. Curitiba: Appris, 2019.

CAVALCANTE, C.M; **Ensinando - pensando - aprendendo**: prática de projetos e autoformação. 2002. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2002.

COOLEY, L. **Entrepreneurship training and strengthening of entrepreneurial performance**. Final report. Contract N. DAN-5314-C-00-3074-00. Washington: USAID, 1990.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. (org.). **The handbook of self-determination research**. Rochester: University of Rochester Press, 2002.

EXPONENCIAIS, E. **Empreendedorismo na escola**: por que investir?. 2019. Disponível em:

<https://escolasexponenciais.com.br/inovacao-e-gestao/empreendedorismo-na-escola-por-que-investir/> acesso em 04 fev. 2021.

FERRAZ, F. **Educação Permanente/Continuada no Trabalho**: um direito e uma necessidade para o desenvolvimento pessoal, profissional e institucional. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Curso de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 263 p. 2005.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**, 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.

GADOTTI, M. **História das ideias pedagógicas**. 8. ed. São Paulo: Ática, 2001.

GADOTTI, M. **A questão da educação formal/não-formal**. Seminário Direito à educação: solução para todos os problemas ou problema sem solução? Institut International Des Droits De L'enfant (Ide), Suíça, 2005.

GARDNER, H. **Inteligências múltiplas**: a teoria na prática. Porto Alegre: Artmed, 1995, p. 12-36.

GOHN, M. G. Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v.14, n.50, p. 27-38, jan./mar. 2006.

KOLB, D A. **Experiential learning**: experience as the source of learning and development. Nova Jersey: Prentice Hall, 1984.

PAIVA, M; PARENTE, J; BRANDÃO, I; QUEIROZ, A; **Metodologias ativas de ensino-aprendizagem**: revisão integrada. Sanare, Sobral, v.15, n.02, p.145-153, Jun./Dez., 2016.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, 2019. Disponível em: nexa.org.br Acesso em: 04 fev. 2021.

QUADRA, G. R; D'ÁVILLA, S. Educação não-formal: Qual a sua importância? **Revista Brasileira de Zociências**. 17(2): 22-27. 2016.

REEVE, J. Why teachers adopt a controlling motivating style toward students and how they can become more autonomy supportive. **Educational Psychologist, Hillsdale**, v. 44, n. 3, p. 159-172, 2009.

SAVIANI, D. **Escola e democracia**. 43ª. ed. Campinas: Autores Associados, 2018.

SILVEIRA, D. Tolfo; GERHARDT, T. E. (eds.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

YIN, R.K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2005.

ZAMPIER, M; TAKAHASHI, A. Competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: modelo conceitual de pesquisa. **Cadernos Ebape.br**, v. 9, Edição Especial, artigo 6, Rio de Janeiro, Jul. P. 564-585, 2011.