

AMPLIANDO COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS ATRAVÉS DE UM PROJETO DE EXTENSÃO: relato de
uma experiência do IFPB

EXPANDING PROFESSIONAL SKILLS THROUGH AN EXTENSION PROJECT: report of an experience of
IFPB

Maria de Fátima Silva Oliveira; Lídia Cunha Soares

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba — IFPB/Campus João Pessoa
mafasioliver@hotmail.com; lidiacsoares@gmail.com

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo relatar uma experiência de desenvolvimento de competências profissionais através da realização de um projeto de extensão desenvolvido pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) para uma comunidade cristã localizada no bairro bancários de João Pessoa. O projeto, desenvolvido por um período de um ano, teve como objetivo geral aprimorar o perfil profissional da população atendida. Os objetivos específicos incluíram desde o levantamento das necessidades de capacitação específica, até a avaliação dos resultados dessa capacitação. O método incluiu pesquisas de interesse e necessidades, atividades de planejamento, divulgação e realização de atividades de capacitação, assim como avaliação sistemática e uma pesquisa aplicada aos participantes para levantamento dos resultados obtidos. Tais resultados comprovam que o uso da extensão pelo IFPB, como instrumento de desenvolvimento de competências e aprimoramento profissional, garante mais uma via de acesso a seu processo de educação para o trabalho, assegurando a inclusão de grupos antes jamais atendidos. Também comprovam que os indivíduos atendidos pelo projeto ampliaram suas percepções de mercado de trabalho, rede de relacionamentos, e autocrítica dentre outros aspectos que comprovam o crescimento do perfil profissional destes indivíduos.

PALAVRAS-CHAVE: competências, perfil profissional, extensão.

ABSTRACT: This article has the purpose of report an experience of development of professional skills through the execution of an extension project developed by the Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) to a Christian community located at Bancários district in the city of João Pessoa. The project developed for a period of one year, aimed to enhance the professional profile of the population served. Specific objectives included since the survey of training needs specific to the evaluation of the results of this training. The method included research interests and needs, planning activities, dissemination and implementation of training activities, as well as systematic evaluation and applied research participants to the survey results. These results prove that the use of extension at IFPB, as an instrument of development of skills and professional upgrade, guarantees one more way of access to the process of education to the work, assuring the inclusion of groups never attended before. They also prove that the used extension model is potent to assure to the individuals the extension of their market perceptions, relationship network and self-criticism, besides other aspects that prove the growth of the professional profile of these individuals.

KEY-WORDS: skills, professional profile, extension.

1. Introdução

É fato notório que o homem social necessita do trabalho não só por questões de subsistência, mas para desenvolver-se e crescer como ser humano. E para “ter” e “poder ter” esse trabalho o mercado laboral exige do indivíduo

capacidades e competências que o qualificam ao desempenho de determinadas práticas laborais. Mais ainda, o fato de se possuir apenas habilidade e competências técnicas tornou-se insuficiente para o exercício de atividades laborais no mercado moderno. “Os modelos evoluem, desse modo, para posturas mais participativas, que buscam envolver o trabalhador nas decisões da empresa” (ALVIM, 2006, p. 124). As organizações não desejam apenas profissionais que saibam operar máquinas, manusear papéis, ou cumprir ordens expressas. Elas desejam pessoas que saibam tomar decisões, que conheçam as novas mudanças do mercado mundial, que se relacionem adequadamente, enfim uma série de competências que vão mais além das competências técnicas.

Neste trabalho relatamos o desenvolvimento de uma experiência positiva demonstrando que a prática de atividades de extensão voltadas para a capacitação de indivíduos para o trabalho amplia significativamente o alcance das organizações de ensino profissional, como é o caso do Instituto Federal de Educação e Tecnologia da Paraíba (IFPB), atingindo determinados estratos sociais da população, que de outra forma não teria acesso a essa capacitação. O objetivo geral da atividade de extensão relatada nesse trabalho, foi aprimorar o perfil profissional de um grupo de frequentadores de uma comunidade cristã sediada no bairro do bancários em João Pessoa. Os objetivos específicos incluíram desde o levantamento das necessidades de capacitação específica, até a avaliação dos resultados dessa capacitação. Dentre alguns desses resultados identificamos que aqueles indivíduos que participaram efetivamente do programa conseguiram melhorar os conhecimentos sobre os temas, o desenvolvimento de habilidades humanas e a sua capacidade crítica.

2. Referencial teórico

A competência é considerada como uma palavra de senso comum, que é utilizada para reconhecer a qualificação de uma pessoa para a realização de algo determinado. Inclusive a ausência de determinadas competências por um indivíduo pode indicar a sua marginalização do mercado de trabalho e do reconhecimento social (FLEURY; FLEURY, 2001, p.184). Neste sentido o termo competência guarda um significado de inclusão social, na medida em que possibilita ao indivíduo a qualificação necessária para o exercício de uma atividade laboral compatível com as exigências do mercado de trabalho em diversos contextos sociais.

Atualmente a competência profissional carrega qualificações de ordem pessoal, como capacidade de relacionar-se, de tomar decisões, de ter iniciativas, de autogestionar-se entre outros aspectos de caráter não tecnicista. Fleury e Fleury (2001, p.188), definem competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Os verbos inseridos nesse conceito agregam entre outros conceitos: saber decidir, criar sinergia, transmitir informações, conhecimentos, saber desenvolver-se, saber empreender, ser responsável, e conhecer e entender o ambiente das organizações. Como se vê o conceito de competência profissional atual é mais amplo que a simples relação entre a execução e a tarefa descrita por manuais organizacionais.

A evolução do conceito de competência cresceu na mesma proporção que as mudanças do mercado de trabalho, provocadas pelas mais distintas variáveis, como a revolução da informação, o avanço tecnológico, a globalização da economia, dentre tantos outros aspectos. Essas mudanças levam as Organizações a se reestruturarem, e conseqüentemente repercute em um perfil profissional mais compatível com a nova realidade (GONDIM, 2002, p. 300). Chahad (2003), atribui às mudanças no mercado de trabalho brasileiro a uma série de transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas iniciadas desde a década de 90. Para citar algumas, a estabilidade econômica, a abertura da economia, o avanço tecnológico, e mudanças demográficas. Estas variáveis associadas às mudanças ocorridas no mundo em geral criaram um novo perfil do mercado de trabalho, exigindo dos trabalhadores competências anteriores não requeridas. Saber comunicar-se, trabalhar em equipe, iniciativa, entre outros aspectos são normalmente requeridos pelas organizações do mundo do trabalho. Gondim (2002, p.300) já havia identificado que o desenvolvimento científico e tecnológico, suporte da globalização, aumentou a complexidade do mundo e passou a exigir um profissional com competência lidar com um número expressivo de fatores, de ordem cognitiva, técnica, comportamental e atitudinal.

Mas onde e como estas competências podem ser adquiridas? Em diversos lugares e de diversas formas, que variam desde a formação em bancos de escolas, na chamada educação tradicional, (FREIRE, 1997), até aquela adquirida nos treinamentos Empresariais ou nas chamadas empresas de consultoria ou capacitação para o Trabalho. Entretanto também na atividade de extensão desenvolvida pelas Instituições Acadêmicas, podemos dispor de mais uma maneira de ampliar o alcance das atividades de capacitação profissional desenvolvida “dentro dos muros da instituição de ensino pública”. É na extensão que as Instituições de Ensino públicas, principalmente as de ensino superior e profissional, encontram uma forma de alcançar uma parte da população possivelmente não atendida com suas atividades de ensino e pesquisa. Serrano (2012, p. 1) afirma que:

O conceito de extensão universitária ao longo da história das universidades brasileiras, principalmente das públicas, passou por várias matizes e diretrizes conceituais. Da extensão cursos, à extensão serviço, à extensão assistencial, à extensão “redentora da função social da Universidade”, à extensão como mão dupla entre universidade e sociedade, à extensão cidadã, podemos identificar uma significação da extensão nas relações internas com os outros fazeres acadêmicos, e na sua relação com a comunidade em que esta inserida.

O conceito de extensão, antes citado, assim como as diversas modalidades que a integram (programa, projeto, curso, evento e prestação de serviço) permite, portanto o desenvolvimento de ações de capacitação para a ampliação de competências profissionais de indivíduos. Se por um lado temos um mundo do trabalho exigindo profissionais com competências diversas, e as Instituições Educacionais buscando formar indivíduos com tais competências, por outro temos ainda uma determinada parcela da população que por alguma razão (de ordem estrutural, social, econômica, pessoal, dentre outras) não consegue ter acesso a esta capacitação, podemos através de projetos de extensão atender essas demandas sociais realizando por tanto um dos importantes objetivos das Instituições educacionais de ensino superior.

3. Metodologia

Os procedimentos utilizados para a consecução dos objetivos do projeto de extensão Ampliando os Horizontes de competência incluíram: (1) Uma pesquisa de interesse e necessidade de capacitação aplicada a um grupo de indivíduos frequentadores da Igreja do Nazareno, (Instituição atendida pelo projeto); (2) Elaboração de planejamento das atividades de capacitação em base a análise dos resultados da pesquisa aplicada; (3) divulgação e inscrição dos participantes nas atividades de capacitação; (4) realização das atividades de capacitação (palestras, workshops e oficinas de trabalho); (5) Aplicação de pesquisa de avaliação de resultados. Também foi realizada uma entrevista em profundidade com o líder e um membro da Igreja atendida, e reuniões com a equipe do projeto para o planejamento e avaliação das atividades.

Os instrumentos utilizados nas pesquisas de interesse e necessidade assim como na pesquisa de avaliação de resultados foram questionários, sendo o primeiro impresso e entregue aos participantes, e o segundo enviado por e-mail através de link ou de entrevistas por telefone. Os instrumentos de divulgação incluíram slides apresentados nos cultos do domingo na Igreja, faixas exposta no muro da Igreja, cartazes fixados no IFPB-Campus João Pessoa, panfletagem, e-mail e rede sociais da internet. Os recursos instrucionais incluíram projetor multimídia, slides, textos, estudo de caso, entre outros materiais didáticos. Na pesquisa de interesse foi utilizado um total de 29 pesquisados. Ao longo dos eventos foram beneficiados um total de 100 pessoas e para pesquisa de avaliação participaram 31 respondentes. Para a tabulação e análises dos dados levantados nas pesquisas de campo utilizamos uma base de dados e procedimentos de estatística descritiva com uso do MS Excel.

4. O relato

O projeto ampliando os horizontes de competência foi criado para atender a demanda social, referente ao desenvolvimento de competências para o trabalho, de um grupo de indivíduos frequentadores e membros de uma Igreja evangélica localizada em um bairro de classe média da cidade de João Pessoa. Em contato com o líder da Igreja, este nos comentou sobre tal necessidade. Após isto desenvolvemos o projeto que por sua ação social acabou sendo aprovado como extensão pela Pró-reitora de Extensão do IFPB e cuja realização abrangeu um período de um ano. Iniciamos, portanto em Dezembro de 2011 com as atividades de levantamento de necessidades e interesses de capacitação através de uma pesquisa de campo que foi aplicada a uma amostra de 29 pessoas. Sendo a maioria do sexo masculino, casados, membros da Igreja, com grau de instrução de ensino médio e com idade média de 28 anos.

A pesquisa procurou identificar o nível de interesse dos participantes (variando entre nenhum a total interesse), e necessidade, (variando em não necessito até total necessidade) tendo sido apresentado os seguintes temas de capacitação: Meio ambiente, marketing e vendas, legislação trabalhista, gestão, economia doméstica, empregabilidade, empreendedorismo, tecnologia da informação, ética e cidadania, gestão de eventos, secretariado, higiene e segurança do trabalho. Os resultados indicaram interesse em todos os temas, destacando-se, entretanto, maiores níveis de interesse (muito e total interesse – acima de 40%) nos temas: Empreendedorismo, Tecnologia da Informação, Gestão, Empregabilidade, Economia Doméstica,

Marketing e Vendas, Meio Ambiente, Ética e Cidadania, Gestão de Eventos, e Higiene e Segurança do Trabalho. E maiores níveis de necessidade de capacitação (necessito muito e necessidade total - acima de 40%) nas seguintes temáticas: Marketing e Vendas, Legislação Trabalhista, Gestão, Economia doméstica, Empregabilidade, Marketing pessoal e Higiene e Segurança no Trabalho.

De posse destes resultados, e considerando o perfil exigido pelas organizações na atualidade, elaboramos uma proposta de programa de capacitação que foi discutida com o líder da comunidade atendida a qual foi ajustada a agenda da mesma. O programa incluiu uma série de eventos do tipo palestras, workshops e oficinas de trabalho que foram ministrados voluntariamente por professores mestres e doutores, a maioria do IFPB. Também contamos com um professor da Universidade Federal da Paraíba e de uma Instituição particular de ensino superior, e com a colaboração de dois profissionais especialistas servidores do IFPB. O programa agrupou os diferentes tipos de eventos segundo uma temática específica para cada mês. Portanto em Fevereiro tivemos uma palestra de abertura cuja temática foi Empregabilidade. No mês de Março a temática foi Gestão de Pessoas, onde se realizou uma Palestra intitulada Relações Humanas no Trabalho, uma oficina de Como Elaborar um Currículo, e um Workshop de Como Lidar com a Ansiedade em um Processo de Seleção. Em Abril a temática abordada foi Gestão de Marketing, tendo sido realizada uma Palestra sobre Marketing pessoal, uma Oficina sobre Técnicas Comerciais de Vendas, e um Workshop sobre Pós-Venda e Marketing de Relacionamento. No seguinte mês de Maio trabalhamos a temática Meio Ambiente, tendo sido realizada uma Palestra sobre Gestão Ambiental e Sustentabilidade, uma oficina cujo tema foi Aprender a Reciclar para Evitar Desperdícios e um Workshop sobre Ética e Cidadania. O tema Empreendedorismo foi abordado em Junho, onde se realizou uma Palestra sobre A Personalidade Empreendedora, uma Oficina de Como elaborar um Plano de Negócios e um Workshop tratando Como abrir uma empresa (Aspectos legais). Em Julho e Agosto abordamos o tema Legislação trabalhista e Gestão de Pessoas, sendo realizadas as palestras: Direitos e Deveres dos Trabalhadores e Motivação e Liderança, respectivamente. E nos meses de Setembro e Outubro, abordamos os temas Gestão da Informação e Higiene e Segurança do Trabalho, com a realização de duas palestras respectivamente.

Em todos os eventos aplicamos uma pesquisa de avaliação com todos os participantes, verificando o nível de satisfação (de ruim a ótimo) com a infraestrutura, organização, palestrante, conteúdo, cujos resultados sempre indicaram elevados níveis de satisfação em todos os aspectos. Neste mesmo instrumento de avaliação perguntamos se o evento acrescentou conhecimento, atingiu as expectativas e se o dia e horário eram acessíveis, cujos resultados sempre revelaram anuência em todos os aspectos.

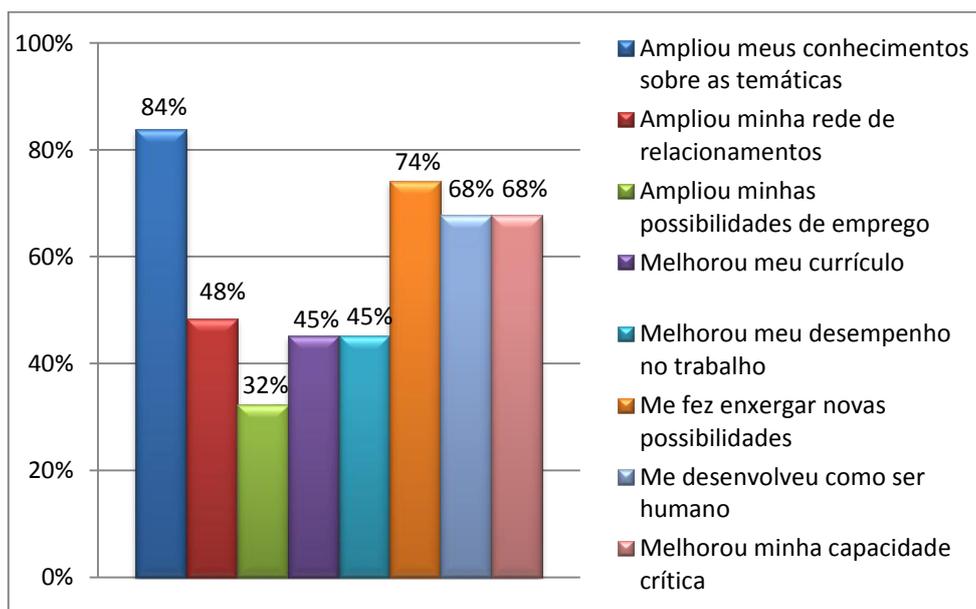
Nos quatro últimos meses reduzimos o número de eventos para uma palestra mensal, pois houve uma diminuição na frequência ainda que as pesquisas de avaliação indicassem elevados níveis de satisfação. Nesse relato abrangemos o período compreendido entre Fevereiro a Outubro de 2012, devido o período disponível para o desenvolvimento do mesmo, entretanto o projeto só encerrou suas atividades no mês de Novembro com a entrega de certificados aos participantes, em um evento de encerramento. Para fins de mensuração de resultados aplicamos uma pesquisa de campo, junto a todos os inscritos

no programa. Dos 100 inscritos 31 responderam. Assim, na próxima seção apresentamos os resultados alcançados passados nove meses de execução do projeto.

5. Resultados

Quando iniciamos este trabalho de extensão tínhamos o claro objetivo de auxiliar os indivíduos atendidos a aprimorar o seu perfil profissional através do desenvolvimento de competências. Os resultados alcançados demonstram que este objetivo foi totalmente obtido. De um total de 100 pessoas atendidas pelo projeto, os 31% que responderam a pesquisa de avaliação final para medir os resultados do mesmo apontaram os seguintes resultados: ampliação dos seus conhecimentos sobre as temáticas assistidas (84%) os fez enxergar novas possibilidades (74%); a melhoria do seu desempenho no trabalho e seu desenvolvimento humano (68%); a ampliação de sua rede de relacionamento (48%); a melhoria de sua capacidade crítica e seu desenvolvimento humano (45%), e a ampliação de suas possibilidades de emprego (32%), conforme se observa no gráfico 1 apresentado a continuação:

Gráfico 1: Resultados alcançados com a participação nos eventos.



Fonte: Dados da Pesquisa (2012).

Os resultados concernentes ao desenvolvimento de capacidades e habilidades demonstraram que em relação à empregabilidade a principal habilidade desenvolvida e/ ou melhorada foi a de planejar e organizar as atividades pessoais e profissionais (68%), seguida das capacidades de tomar decisões e de entender as mudanças do mercado de trabalho, ambas com o mesmo percentual (61%), entender seu papel no mercado de trabalho também foi uma habilidade bastante desenvolvida (58%), assim como o e de adquirir conhecimentos necessários (52%).

Quanto ao tema gestão de pessoas, a principal habilidade melhorada e/ ou a desenvolvida foi de relacionamento interpessoal (68%). Os participantes também melhoraram suas capacidades de entender motivação e liderança (61%), de elaborar um currículo (52%), e finalmente a de controlar a ansiedade em uma entrevista de emprego (42%).

No tema gestão de marketing, a principal habilidade melhorada e/ ou a desenvolvida foi o marketing pessoal (52%). Entretanto, as capacidades de entender o que é o marketing de relacionamento (48%), o que é pós-venda de uma empresa (45%), e de entender as técnicas comerciais de vendas (32%) foram desenvolvidas e/ou melhoradas, ainda que em um menor percentual. No que se refere ao tema gestão ambiental, a principal capacidade melhorada e/ ou a desenvolvida foi relacionada à ética e o exercício da cidadania (61%), seguida da capacidade de entender o que é gestão ambiental e sustentabilidade (45%) e também melhoraram sua capacidade de reciclar para evitar desperdícios (42%). Com respeito ao tema empreendedorismo a capacidade mais desenvolvida refere-se a como se tornar um empreendedor (55%), seguida de como elaborar um plano de negócios (42%). Finalmente, no tema legislação social, os respondentes afirmaram que desenvolveram a capacidade de entender os direitos e deveres dos trabalhadores (52%) e os passos necessários para abrir uma empresa (39%).

6. Conclusões e recomendações

Considerando que a competência é a capacidade do indivíduo desenvolver ou realizar determinada tarefa ou conduta, os resultados demonstrados pelos indivíduos comprovam que a grande maioria destes ampliou consideravelmente a sua capacidade de desenvolver uma série de ações ou condutas que efetivamente os auxiliarão no ambiente ou mercado de trabalho. A exemplo da melhoria indicada na capacidade de planejar e organizar as atividades pessoais e profissionais, relacionamento interpessoal, marketing pessoal, e como se tornar um empreendedor, ou ainda o simples fato de entender a importância da ética e o exercício da cidadania. O que parece tão simples resulta em um diferencial competitivo agregado ao currículo deste indivíduo o qual certamente foi o maior beneficiado pelo projeto.

Os resultados deste relato de experiência comprovam a eficácia do uso da extensão como mais um método de ampliar o alcance das ações de capacitação profissional pelas Instituições públicas educacionais, como é o caso do IFPB. Neste caso a parceria com uma Instituição religiosa ajudou a inserir os indivíduos frequentadores desta instituição, em um novo contexto: o da inclusão social. O depoimento de uma senhora, com mais de 50 anos de idade, dona de um pequeno salão de beleza, localizado em um bairro de classe baixa, frequentadora assídua dos eventos do projeto, que nos informou que após sua participação no projeto, perdeu o medo de arriscar-se, e procurou financiamento para ampliar seu negócio, através de um programa do governo estadual de apoio ao micro empreendedor, com o objetivo de ampliá-lo, demonstra o alcance dos resultados desse projeto. Finalmente, recomendamos que projetos como esse sejam realizados durante um ano em duas comunidades distintas.

7. Contribuições individuais

Destacamos as contribuições individuais informando que os autores discutiram tema e problema. Em seguida o primeiro autor foi responsável pelo resumo, introdução, referencial teórico, metodologia e relato. Ao segundo autor coube a pesquisa, e a tabulação dos dados. Os resultados, conclusões e recomendações foram construídos em conjunto.

8. Referências

ALVIM, M. B. Estudos e Pesquisas em Psicologia, UERJ, RJ, ANO 6, N. 2. 2006, (122-130).

CHAHAD, J. P. Z. Tendências recentes no mercado de trabalho: Pesquisa de emprego e desemprego. *São Paulo em Perspectiva*, 17 (3-4), 205-2017. 2003.

FLEURY, M. T. L., FLEURY A. Construindo o conceito de competência. *RAC*. Edição Especial, 183-196. 2001.

GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, 7(2), 299-309. 2002.

SERRANO, R. M. S. M. **Conceitos de extensão universitária:** um diálogo com Paulo Freire. 2012. Disponível em: http://www.prac.ufpb.br/copac/extelar/atividades/discussao/artigos/conceitos_de_extensao_universitaria.pdf. Acesso em 25 ago. 2012.