

PROJETO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO IV – ESPAÇOS NÃO-ESCOLARES

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Acadêmicas: Cláudia Alexandra Fibras e Simone Beatriz Soffiatti

Professora Orientadora: Alexandra Franchini Raffaelli

Turno: Vespertino

Número de participantes: 9

Data da prática docente: 04/06/2018

Horário: 14h às 18h

1 TEMA

O invisível aos olhos de quem não aprendeu a olhar.

2 JUSTIFICATIVA

Diante dos impasses ocasionados diariamente pela falta de motivação e relação interpessoal no ambiente de trabalho dentro das empresas, percebe-se a grande importância de se trabalhar a autoestima e a descoberta do próprio eu. Com ênfase na autoestima e bem-estar pessoal, essa valorização reflete na atuação profissional no ambiente de trabalho, levando ao reconhecimento da importância do seu trabalho.

A autoestima é considerada um dos principais recursos para o ser humano viver bem, conseqüentemente relacionar-se melhor com as demais pessoas que tem contato. Basicamente, ela está ligada a maneira como as pessoas encaram os desafios encontrados no cotidiano, principalmente, em situações que exigem controle emocional.

Desta maneira, destaca-se a extrema importância de trabalhar o autoconhecimento e a valorização do eu através da autoestima, pois, o profissional que não tem autoestima elevada, torna-se uma pessoa que não reconhece o seu potencial, suas habilidades e competências, não se sente capaz

em desempenhar sua função e geralmente perde as oportunidades de crescimento dentro da empresa.

Vale ressaltar que pelo fato de o pedagogo não trabalhar apenas na área escolar, mas também dentro de empresas, destaca-se como essencial para sua formação, que o mesmo compreenda e saiba como elevar a autoestima dos colaboradores, além de mostrar a importância que os mesmos possuem para o crescimento da empresa.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Instigar o desenvolvimento da autoestima e da valorização pessoal, a fim de compreender, conseqüentemente, sua importância no âmbito profissional.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estimular o desenvolvimento da autoestima;
- Instigar a valorização pessoal e profissional;
- Sensibilizar para a importância do trabalho realizado na instituição;
- Compreender o papel do pedagogo frente à Pedagogia Empresarial.

4 PEDAGOGIA EMPRESARIAL: POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO

Estamos vivendo um momento em que as tecnologias e a informação vêm ampliando-se muito, em consequência cada vez mais o trabalho físico tem perdido espaço no mercado de trabalho, que passa a priorizar pessoas competentes, informadas e inovadoras. A preocupação maior das empresas está em saber como lidar com os seus empregados, como motivá-los constantemente para que seu rendimento seja melhorado cada vez mais, é neste momento que o pedagogo entra em ação.

O pedagogo é um profissional especialista em educação e gestão de pessoas, atuante em espaços escolares e não-escolares. É um agente transformador, capaz de criar e organizar espaços com metodologias ativas. A atuação do pedagogo, em quaisquer das áreas requer ser humano, pesquisador, sensível, crítico, criativo, resiliente e flexível, além de muitas outras atribuições. Ser pedagogo é gestar pessoas e espaços, transformando e reinventando a realidade.

Conforme Libâneo (2010, p. 33), o pedagogo,

[...] é o profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana [...].

Para que a empresa tenha um bom desempenho, um dos quesitos é que o seu funcionário esteja satisfeito, por isso, antes de qualquer coisa é necessário ouvir o que os mesmos têm como sugestões para melhorar o ambiente de trabalho. Um bom gestor tem um olhar sensível para com o todo, percebendo as angústias e satisfações de seus funcionários, buscando sempre avaliar e melhorar continuamente para um bom rendimento.

O pedagogo em espaços não-formais atua diretamente com o Departamento de Recursos Humanos (RH), desenvolvendo ações que “ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis à dinâmica das relações indivíduo-sociedade; compreendem que o espaço organizacional é, sobretudo, um espaço de valorização da dimensão e da dignidade humanas” (RIBEIRO, 2008, p. 10).

Um dos maiores objetivos do pedagogo atuante em uma empresa é a motivação do empregado, o desenvolvimento de sua autoestima, fazendo com que o empregado valorize a si mesmo e ao trabalho que realiza. Na maioria das vezes as pessoas não se preocupam com o seu bem-estar, pois possuem tantas outras coisas importantes para fazer que esquecem de si mesmas. Walger (2014, p. 21) enfatiza que “é a motivação que leva as pessoas a agirem em direção aos objetivos; é ela que as mantém persistentes para alcançá-los. [...] O que nos mantém focados em nosso propósito é o que se pode chamar de motivação”.

Chiavenato (2015, p. 292) contribui dizendo que,

O gestor deve conhecer o potencial interno de motivação de cada um e deve saber como extrair do ambiente de trabalho as condições externas para elevar a satisfação profissional. O ponto de encontro dessas duas opções é o conteúdo do trabalho por meio de um desenho do trabalho participativo e ajustado às demandas pessoais de cada colaborador.

Outra responsabilidade do pedagogo atuante na empresa é trabalhar o relacionamento interpessoal, é necessário que os colaboradores tenham uma boa relação entre si para que assim o ambiente de trabalho se torne menos cansativo e mais agradável. Promover o diálogo entre os empregados durante atividades, fazer trabalhos em equipe, dinâmicas de grupo, atividades externas que possibilitem descontração e interação, enfim; momentos que possam ajudar na convivência e para que os mesmos possam estar se sentindo valorizados e importantes para a empresa.

A valorização dos funcionários e a oferta de crescimento dos mesmos dentro da própria empresa os impulsiona cada vez mais a se desempenharem e darem o seu melhor, o que proporciona um ambiente de trabalho mais harmônico e uma qualidade de serviço excelente. Ribeiro (2008, p. 11) contribui dizendo que o trabalho do pedagogo na empresa “Tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal”.

A proposta de atuação do pedagogo em espaços não-formais significa, assim, não apenas o desenvolvimento de atividades e projetos planejados tendo em vista somente melhorias dentro do ambiente empresarial. Muito pelo contrário, a ideia da atuação do pedagogo nesses espaços aliada a humanização dos mesmos, é justamente contribuir para o desenvolvimento e a satisfação pessoal e profissional de seus funcionários. (RIBEIRO, 2008) Ribeiro (2008, p. 56) ainda ressalta que,

uma filosofia de recursos humanos coerente com uma visão de mundo, onde as organizações são chamadas a assumir uma postura mais humanizadora, reconhece em cada funcionário o seu potencial e encontra mecanismos para desenvolvê-lo.

Ademais, o pedagogo atuante nos espaços não-formais, além de desenvolver assessoramento e apoio à empresa, propõe instrumentos e práticas que desenvolvam o conhecimento técnico e humano, transformando o espaço da empresa em um espaço de aprendizagem (RIBEIRO, 2008). Ver empresas e organizações como espaços de aprendizagem implica refletir que o processo de aprender é contínuo e inacabado, acontecendo em todos os espaços e tempos sociais.

A autora citada acima explica que,

O “aprender” transforma-se em uma parte integrante do desenvolvimento da empresa, que passa a ter nos processos de aprendizagem uma forma de vínculo com o seu redor. Esta postura vem acompanhada de uma pedagogização das ações de gestão organizacional [...] (RIBEIRO, 2008, p. 31)

Enxergar todos os funcionários como seres humanos de potencial inimaginável, de bagagem de experiências e conhecimentos, de grandes sonhos e metas, de emoções e necessidades, considerando ética e respeito ao seu bem estar e qualidade de vida, promovendo mecanismos de desenvolvimento e aprimoramento técnico e humano, que vá muito além dos muros tanto escolares como empresariais – aprendizagens significativas para a vida; é o papel do pedagogo em espaços não-formais.

5 METODOLOGIA

A prática do Estágio Supervisionado IV – Gestão em Espaços Não Escolares irá ocorrer no dia 21 de maio de 2018, no horário das 14h às 18h, com 9 funcionárias em uma determinada empresa situada na cidade de Itapiranga-SC.

A prática docente dar-se-á em forma de oficina sob o tema “TEMA”. O objetivo é instigar o desenvolvimento da autoestima e do autoconhecimento, buscando a ideia de bem estar e qualidade de vida. Além disso, objetiva-se refletir sobre a valorização pessoal e profissional.

A oficina foi planejada de maneira a valorizar a interação e o diálogo, possibilitando momentos de discussão e mediação de experiências e saberes. Dentre as atividades propostas estão: dinâmica de apresentação “Colcha de

retalhos”, dança circular, automassagem e massagem em dupla, book fotográfico individual, roda da vida, caça à surpresa, vídeo a respeito da valorização profissional e encerramento com coffe break e agradecimento com entrega de pequena lembrança.

6 PLANEJAMENTO DA OFICINA – PROPOSTA E DESENVOLVIMENTO

6.1 CONVITE PARA A OFICINA

Será realizada a confecção e a entrega de um convite a cada funcionária da empresa para a participação na oficina “O invisível aos olhos de quem não aprendeu a olhar”, a ser realizada no dia 04 de junho de 2018, segunda-feira, no horário das 14h às 18h. A entrega será realizada cerca de uma semana antes da data da oficina.

O convite será uma pequena caixa fechada com uma fita, acompanhada de um bilhete externo. O mesmo irá conter a mensagem “Queremos convidar você para vivenciar um momento maravilhoso conosco que se realizará na segunda-feira, dia 04 de junho, a partir das 14 horas. Dentro desse convite está a personagem principal do momento que iremos compartilhar! Esperamos você, Cláudia e Simone”.

Ao retirar a tampa da pequena caixa, as laterais se abrem e deixam a mostra um espelho que reflete a imagem da convidada. O objetivo do convite é promover a reflexão sobre o tema proposto para a oficina e instigar inquietações sobre o mesmo, sem dar respostas ou quaisquer informações a respeito. A ação estimulará a imaginação e criará expectativas para o momento.

6.2 DINÂMICA DE APRESENTAÇÃO: COLCHA DE RETALHOS

Para iniciar o primeiro momento da prática de estágio, as participantes serão convidadas a uma dinâmica de apresentação, a fim de conhecer e compartilhar suas identidades e suas histórias. Conforme Brito (2017),

A experiência do existir nasce do encontro com o outro, da relação; e é nessa relação de campo organismo-meio, com base em nossas

experiências vividas que vamos formando nossas representações do que somos, nos significando, nos definindo [...].

A relevância dessa proposta se dá mediante o fato de que somos seres sociais, que se constroem na inter-relação com o outro e com o universo que os cerca; além disso, se dá pela importância de reconhecer e valorizar a própria identidade, muitas vezes esquecida no caos da vida cotidiana, onde mal resta tempo para respirar e sentir-se vivo; sentir-se ser.

Para o desenvolvimento da dinâmica, cada participante receberá um retalho de tecido e deverá registrar através de pintura, algo que queira compartilhar sobre si mesma e sobre sua história. O tempo para isso será de 15 a 20 minutos. Posteriormente, sentadas em círculo, cada uma poderá fazer um breve relato sobre sua história, apresentando sua pintura. Conforme seguirem as apresentações, cada uma irá costurar seu retalho aos outros, a formar, assim, uma grande colcha de retalhos. A mesma ficará com as participantes que decidirão em consenso o seu destino.

6.3 DANÇA CIRCULAR

A proposta seguinte será uma dança circular, com o objetivo de integrar e harmonizar o grupo. Como citam Andrada e Souza (2015, p. 360),

As danças circulares não são meramente folclóricas, mas remetem a um trabalho que busca, por meio do dançar em roda, do gestual, da coreografia, do ritmo e da música, acessar a subjetividade humana e provocar vivências que possibilitem que o sensível emerga e seja compartilhado por um grupo [...].

A música utilizada será “Alma” de Zélia Duncan. As participantes serão convidadas a organizar-se em círculo em pé para a realização da dança circular. Em primeiro momento, deve-se colocar as mãos posicionadas para a frente, a direita com a palma para baixo e a esquerda para cima. Em seguida, assim, cada participante dará as mãos para as colegas ao lado, respeitando a posição das mãos. Essa organização se dá, conforme Andrada e Souza (2015, p. 360), “em um simbolismo de receber e doar que se fecha em um circuito”.

Primeiramente será feito um breve ensaio dos passos a serem realizados com a música, para depois realizar a dança circular. Os passos serão os

seguintes: um para a direita, dois para a esquerda e um cruzando por trás para a esquerda. Os passos se repetem até o final da música, respeitando tempo, ritmo e sintonia. Após o grupo estar em harmonia com a dança circular, é possível fechar os olhos, refletir e sentir a energia do momento.

6.4 BOOK FOTOGRÁFICO: APRENDENDO A GOSTAR DE SI

A fim de ressaltar a importância de cada ser humano e de sua história, será realizado um book fotográfico com registros individuais de cada participante. Para esse registro, cada uma deverá escolher um espaço da instituição que mais gosta, seu espaço topofílico da mesma.

Moysés (2012, p. 26) reflete que a autoestima pode ser percebida de diversos ângulos, como habilidades motoras ou intelectuais, nas habilidades sociais e na aparência física; de tal forma, “a autoestima representa o nível de satisfação que a pessoa sente quando se confronta com o seu autoconceito”.

As fotos, posteriormente, serão expostas em um painel no hall de entrada do espaço em que a empresa trabalha. O painel ficará exposto por cerca de uma semana, depois as fotos serão entregues à cada participante. O objetivo dessa proposta é proporcionar um momento de valorização pessoal e profissional às participantes, elevando sua autoestima e instigando o autoconhecimento.

6.5 MASSAGEM EM DUPLA E AUTOMASSAGEM

Para encerrar o primeiro momento da oficina, será realizada a massagem em dupla e a automassagem. A sala será organizada com colchonetes para todas se acomodarem da forma mais confortável possível. O objetivo do momento é o relaxamento e o autoconhecimento, pois, conforme Andrews (2011, p. 77),

[...] os efeitos positivos da massagem na nossa bioquímica se revelam não apenas na diminuição dos níveis de cortisol, mas também pelo aumento dos neurotransmissores do bem-estar (serotonina, que aumentou em até 28%) e do prazer (dopamina, que cresceu 31%).

Primeiramente, será realizada a massagem em dupla, na qual cada participante terá 10 minutos para massagear a colega. Depois, será realizada a automassagem, na qual cada uma realiza em si mesma. Para isso, será destinado 10 minutos. Os dois momentos serão coordenados pelas mediadoras da oficina, com músicas calmas e aromatizantes para aconchegar e energizar o ambiente.

6.6 RODA DA VIDA

Na proposta a seguir, cada participante receberá uma cópia da roda da vida, a qual terão 15 minutos para responder de acordo com visão de si mesma e de sua vida. A roda da vida provoca grandes reflexões acerca da vida pessoal, social e profissional. Assim, o objetivo da proposta é refletir e, possivelmente, pensar em reorganizar metas e objetivos para sua vida, a fim de alcançar o êxito na roda da vida.

Covey (2015, p. 21), reflete que, apesar da busca incansável e da necessidade urgente e apressada por mudanças,

É simplesmente impossível violar, ignorar ou cortar caminho no processo de desenvolvimento. Contrária a natureza, e as tentativas de cortar caminho só resultam em desapontamento e frustração. Em uma escala de um a dez, se eu estou na posição dois, em qualquer atividade, e desejo atingir o nível cinco, preciso primeiro dar um passo em direção ao nível três.

Posteriormente, cada uma poderá socializar sua roda da vida com as demais, refletindo e discutindo em grupo sobre possibilidades e dificuldades do cotidiano pessoal e profissional, além de socializar possíveis ações e atitudes para provocar, contínua e gradativamente, mudanças processuais e duradouras nas diversas áreas representadas na roda da vida. A recordar sempre que, como cita Covey (2015, p. 41), “Entre o estímulo e a resposta encontra-se a liberdade de escolha do ser humano”.

6.7 CAÇA À SURPRESA

A caça à surpresa terá como objetivo sensibilizar as participantes para sua importância no meio familiar, através de cartas escritas pelos familiares. A proposta será organizar uma caça à surpresa, na qual as participantes encontrarão as cartas dos familiares.

Segundo Monteiro (2016), a família é o alicerce para enfrentar a vida. Através da família o ser humano desenvolve e experimenta sentimentos e emoções, os quais ensinam a lidar com frustrações e medos encontrados no cotidiano dentro da sociedade em que se vive. A família tem grande influência e importância da vida das pessoas, é ela que auxilia e acolhe nas diferentes situações vivenciadas.

Para a realização dessa atividade, a caixa surpresa estará escondida no espaço aberto aos arredores da instituição onde as funcionárias trabalham. As participantes deverão procurá-la e ao encontrá-la deverão trazer para o espaço onde está sendo realizada a oficina. A caixa só poderá ser aberta após ser respondida a seguinte frase: “FAMÍLIA. Como galhos de uma árvore, todos crescemos em direções diferentes mas a nossa raiz continua sendo a mesma”.

Posteriormente, a caixa poderá ser aberta e dentro dela estarão cartas dos familiares, a qual poderão cada uma retirar a sua e lê-la. Em seguida, será realizada uma roda de conversa sobre o momento, na qual as participantes não precisam revelar o conteúdo da carta, apenas o sentimento e a emoção da experiência. Momento único e íntimo de gratidão e afeto.

6.8 RECONHECIMENTO PROFISSIONAL: HOMENAGENS DA INSTITUIÇÃO

Com o intuito de proporcionar um momento de valorização profissional às participantes, as mediadoras da oficina entraram em contato com pessoas da instituição convidando-as para gravar em vídeo um depoimento sobre a importância do trabalho realizado pelas funcionárias. Todos os depoimentos serão organizados em um só vídeo, contendo falas de direção, secretaria, cantina, professores e acadêmicos.

Antes do vídeo, as mediadoras irão falar sobre mais uma pequena homenagem que outras pessoas gostariam de fazer à elas nesse momento.

Após o vídeo, as mediadoras irão refletir sobre a importância do trabalho realizado na instituição; a discussão será nortada pela seguinte frase de Chico Xavier: “O ambiente limpo não é o que mais se limpa e sim o que menos se suja”.

Para encerrar esse momento, cada participante receberá um post-it onde poderá escrever uma ou mais palavras que expressem o significado do seu trabalho. Depois, as palavras serão expostas no quadro, compartilhando diferentes concepções.

6.9 ENCERRAMENTO: COFFE BREAK

Como forma de encerramento da oficina, será realizado um coffe break. O objetivo deste momento será a socialização dos momentos vivenciados, proporcionando reflexão e avaliação da prática de estágio realizada. Além disso, o momento será de agradecimento com a entrega das lembranças que serão a foto individual com uma mensagem e uma enfeite de cuia em MDF com a palavra Gratidão.

REFERÊNCIAS

ANDRADA, Paula Costa de; SOUZA, Vera Lúcia Trevisan de. Corpo e docência: a dança circular como promotora do desenvolvimento da consciência. **Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**. Vol. 19. Nº. 2. P. 359-368. Maio/Agosto. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pee/v19n2/2175-3539-pee-19-0200359.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2018.

BRITO, Maria Alice Queiroz de. Busca do sentido do ser ou perda da identidade? Lidando com os padrões socialmente impostos. In: FRAZÃO, Lilian Meyer. **Questões do humano na contemporaneidade: olhares gestálticos**. São Paulo: Summus Editorial, 2017.

COVEY, Stephen R. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes**. 52. Ed. Rio de Janeiro: Editora Best Seller, 2015. Disponível em <http://www.buscadaexcelencia.com.br/wpcontent/uploads/2010/08/Os_7_H%C3%A1bitos_das_Pessoas_Altamente_Eficazes-Stephen_Covey.pdf>. Acesso em: 19 maio 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 5. Ed. Barueri, SP: Manole, 2015.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 12. Ed. São Paulo: Cortez, 2010.

MONTEIRO, Elizabeth. **Viver em família:** dicas e atitudes para relacionamentos saudáveis e filhos felizes. [recurso eletrônico]. São Paulo: Mescla, 2016.

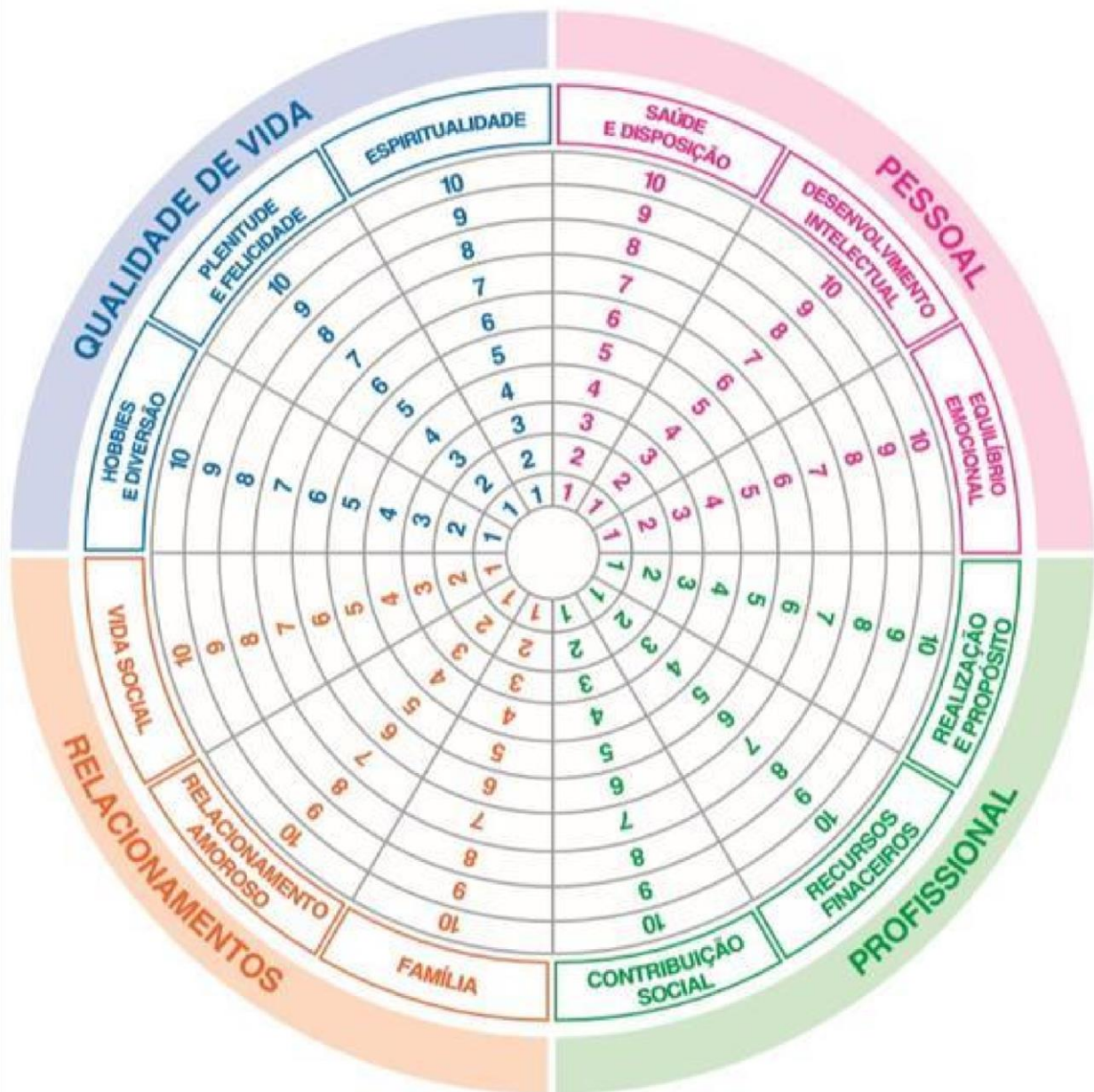
MOYSÉS, Lúcia. **A autoestima se constrói passo a passo.** 8. Ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial:** atuação do pedagogo na empresa. 5. Ed. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

WALGER, Carolina. **Motivação e satisfação no trabalho:** em busca do bemestar de indivíduos e organizações [livro eletrônico]. Curitiba: InterSaberes, 2014.

ANEXO 01 – RODA DA VIDA

ANEXOS



Fonte: <http://ibdec.net/2014/geral/roda-da-vida>