

Sumário

PSICOPEDAGOGIA CLÍNICA: O ADULTO E SUAS BUSCAS.....	2
UMA ANÁLISE SOB AS NARRATIVAS FÍLMICAS DA DISNEY:“TOY STORY I” E A PRETENSÃO AO CONSUMO INFANTIL.....	5
A AUTOGESTÃO DE CARREIRA SOB A ÓPTICA DE PROFISSIONAIS.....	8
DANÇA DE SALÃO COMO POSSIBILIDADE DE QUALIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES (INTRA) INTERPESSOAIS NA EMPRESA.....	14

PSICOPEDAGOGIA CLÍNICA: O ADULTO E SUAS BUSCAS

¹KLEIN, Carlos

²TORMAN, Ronalisa

PALAVRAS-CHAVE: Psicopedagogia Clínica. Rótulo. Diagnóstico

INTRODUÇÃO

A Psicopedagogia Clínica tem como foco diagnosticar e trabalhar os sintomas emergentes no processo de aprendizagem. Dá-se na relação entre um sujeito com sua história vital (pessoal) e sua modalidade de aprendizagem. Verificar como o sujeito aprende, suas estratégias de aprendizagem, porquês, dúvidas e anseios. Visa trabalhar focando nos sintomas e na prevenção dos problemas de aprendizagem. A atividade em questão, foi realizada em 2010, durante a realização do Estágio Clínico do Curso de Especialização em Psicopedagogia, desenvolvido no AEP (Atendimento e Extensão em Psicopedagogia) na Universidade Feevale.

A Psicopedagogia Clínica tem como foco diagnosticar e tratar os sintomas emergentes no processo de aprendizagem. Para Weiss (1991), é através do diagnóstico psicopedagógico que se busca investigar, identificar e pesquisar para averiguar quais são os obstáculos que estão levando o sujeito à situação de não aprender, aprender com lentidão ou com dificuldade, buscando assim esclarecer uma queixa do próprio sujeito, da família, escola ou local de trabalho. Dá-se na relação entre um sujeito com sua história vital (pessoal) e sua modalidade de aprendizagem. Cabe ao profissional desta área compreender o que o sujeito aprende, como aprende, sua estratégias de aprendizagem, porquês, dúvidas e anseios. Visando trabalhar focando nos sintomas e na prevenção dos problemas de aprendizagem.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Um dos principais objetivos da Psicopedagogia Clínica é a investigação e a intervenção nas dificuldades de aprendizagem do sujeito, sendo elas, crianças, adolescentes, adultos ou idosos, buscando compreender seu processo de aprendizagem e possíveis dificuldades que possam nortear seu aprender no decorrer do próprio dia-a-dia.

¹ Autor; Formando do Curso de Especialização em Psicopedagogia Clínica e Institucional na Universidade Feevale

² Orientadora; Mestre em Ciências Sociais Aplicadas – UNISINOS, Psicóloga, Psicopedagoga; Professora e Coordenadora do Atendimento e Extensão em Psicopedagogia – AEP, da Universidade Feevale

Escott afirma que:

[...] a Psicopedagogia Clínica tem como objetivo principal a investigação da etiologia e a intervenção nas dificuldades de aprendizagem em crianças, adolescentes e adultos, buscando a compreensão do processo de aprendizagem e suas fraturas, a partir do contexto desse e de todas as variáveis que intervêm neste processo. (2004, p.27).

O “[...] objetivo básico do diagnóstico psicopedagógico é identificar os desvios e os obstáculos básicos no Modelo de Aprendizagem do sujeito que o impedem de crescer na aprendizagem dentro do esperado pelo meio social” (WEISS, 2003, p. 32). Para Bossa (2002) os problemas de aprendizagem possuem origem na constituição do desejo do sujeito.

O conhecimento psicopedagógico não se cristaliza numa delimitação fixa, nem nos déficits e alterações subjetivas do aprender, mas avalia a possibilidade do sujeito, a disponibilidade afetiva de saber e de fazer, reconhecendo que o saber é próprio do sujeito. (2002, p. 29).

É um processo que permite ao profissional investigar, levantar hipóteses provisórias que serão ou não confirmadas ao longo do processo, recorrendo, para isso, a conhecimentos práticos e teóricos. Esta investigação permanece durante todo o trabalho diagnóstico através de intervenções e da “[...] escuta psicopedagógica [...]”, para que “[...] se possa decifrar os processos que dão sentido ao observado e norteiam a intervenção”. (BOSSA, 2000, p. 24).

OBJETIVOS

Os principais objetivos deste estudo foram de perceber a paciente como única em suas necessidades, integrada ao seu dia-a-dia, suas ações, fazendo parte e interagindo socialmente, analisando as questões que mais interferiam no seu processo cognitivo e apresentar a paciente, que, através de uma boa orientação e busca de estratégias, por exemplo, na ressignificação da leitura e escrita, seria possível mudar sua visão sobre este sintoma.

METODOLOGIA

O foco deste trabalho foi no fazer Psicopedagógico, e em momentos que a ação pendia para questões psicológicas, tornava-se necessário enquadrar com a paciente os benefícios de buscar atendimento psicológico. Como suporte metodológico utilizou-se a pesquisa qualitativa, pois encontra origem nas características próprias da área humana, mais especificamente, ao tratarmos de sujeitos, suas relações, suas constituições, seus desejos, suas faltas, suas construções. Após o primeiro contato com a paciente, as sessões foram marcadas por: coleta de dados no motivo da consulta, a história vital da paciente, sessão lúdica, sessão de Hora do Jogo, aplicação de técnicas projetivas, provas operatórias

e avaliações do pensamento lógico-matemático, da lecto-escrita e sessão de avaliação do corpo, expressão e movimento. Atendimentos realizados com duração de 50 minutos, duas vezes por semana.

RESULTADOS

A ideia principal foi de fazer a paciente interagir diretamente sobre os objetos, modificando, explorando e conhecendo cada detalhe, buscou-se a cada momento entender, através da fala e suas ações, o que estava sendo compreendido e construído mediante aos resultados. A paciente apresentava lacunas pedagógicas, provindos do seu ensino médio, visto que ela havia parado de estudar devido a questões familiares. As intervenções realizadas foram capazes de ressignificar suas potencialidades, que não eram vislumbradas pela mesma, pois ela nem se dava conta que possuía.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se concluir, a partir deste, que tanto na experimentação, criação, produção e discussão de ideias como na realização das sessões e atividades propostas, que o sujeito, conseguiu aprimorar mecanismos de sua ação e tomar consciência das suas reais possibilidades, vislumbrando a ressignificação pelo aprender.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Laura, Monte Serrat. **O papel da psicopedagogia no processo de inclusão e de exclusão escolar.** In: Aprendendo a incluir e incluindo para aprender. PAROLIN, Isabel (org.). São José dos Campos. Editora Pulso: 2006

ESCOTT, Clarice Monteiro. ARGENTI, Patrícia Wolffenbüttel. **A formação em Psicopedagogia nas abordagens clínica e institucional: uma construção teórico prática.** Novo Hamburgo: Feevale, 2001.

SHAYWITZ, S. **Entendendo a Dislexia: um novo e completo programa para todos os níveis de leitura.** Porto Alegre: Artmed, 2006.

WEISS, M. L. L. **Psicopedagogia Clínica: uma visão diagnóstica dos problemas de aprendizagem escolar.** Rio de Janeiro, DP&A, 2003.

Uma análise sob as narrativas fílmicas da Disney: “Toy Story I” e a pretensão ao consumo infantil

PETERSEN, Michele Luciana¹
ARAUJO, Denise Castilhos de.²

INTRODUÇÃO:

Este trabalho é fruto de uma pesquisa iniciada em março de 2011, no curso de Pós-Graduação Strictu Sensu - Mestrado em Processos e Manifestações Culturais da Universidade Feevale. Sob o enfoque docente de séries iniciais, pretende-se fazer, ao longo da pesquisa, a análise fílmica de três desenhos sequenciais da Disney, “Toy Story” edição I (1995), edição II (1999) e edição III (2010 - este ganhador do Oscar de melhor animação). Neste artigo, será contemplada uma breve análise do primeiro filme – “Toy Story I”, no qual as análises pertinentes baseam-se sob o olhar da semiótica. Assim sendo, busca-se refletir o que aparece da cultura do consumo infantil emantadas pela “política inocente da Disney”(GIROUX apud SILVA, 2001, p. 137), que podem vir a produzir maneiras de pensar, ser e agir nestes sujeitos infantis.

OBJETIVOS:

- Refletir acerca das temáticas abordadas nas narrativas fílmicas da Disney – Toy Story I, II, III;
- Identificar elementos presentes nos filmes selecionados, que estimulam o consumo infantil;
- Verificar os objetos, comportamentos e discursos que são sugeridos para que os telespectadores possam estar transformando suas práticas sociais.

METODOLOGIA:

Neste trabalho inicial de pesquisa, utilizou-se a análise de uma fonte documental “não-escrita”, ou seja, um filme infantil, a qual busca aporte bibliográfico em autores trabalhados nas disciplinas do Mestrado em Processos e Manifestações Culturais. Desse modo, procurou-se extrair do material fílmico, informações que pretensiosamente podem estar sendo entendidas como possíveis para formação de uma cultura do consumo infantil.

RESULTADOS:

Pode-se observar num primeiro momento, que no filme Toy Story, muitos aspectos em relação às questões de consumo, entretenimento, gênero, raça, classe, nacionalidade e outros tantos, aparecem desde o princípio da produção como propulsores de uma normalidade, regularidade, infantilidade. Neste sentido, as imagens, os discursos, as brigas entre os personagens, tendenciosamente provocam os sujeitos a terem emoções intensas e não mediadas, instigando-os

1 Mestranda em Processos e Manifestações Culturais pela Universidade Feevale; Pedagoga e Psicopedagoga – Universidade Feevale; professora da rede pública de Sapiranga.

2 Doutora em Comunicação Social pela PUCRS; professora e pesquisadora do Grupo de Estudos Cultura e Memória da Comunidade na Universidade Feevale.

para novas práticas sociais não só de consumo, mas para uma multiplicidade de práticas particulares de pensar e agir em sociedade. Assim sendo, em virtude da pesquisa estar em andamento, as conclusões obtidas até então, são provisórias, visto que esta é apenas uma das partes que contemplarão o todo de um trabalho. Além disso, estas produções e as subsequentes observações realizadas, serão trabalhadas com um grupo de crianças de escolas da rede pública municipal de Novo Hamburgo, as quais terão papel fundamental para poder avançar nas análises e obter, assim, outras considerações diversas a respeito do tema da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Pretendeu-se nesse primeiro momento, observar, analisar, mesmo que brevemente, a narrativa fílmica Disney Toy Story, que entendido como produto cultural, vem cumprir um papel para lá de entretenimento e diversão, mas principalmente, cumpre a função de ser um agente importante na formação de identidades de sujeitos escolares. Neste sentido, poder instigar nos pais e professores a reflexão permanente para outras análises fílmicas, para além do filme Toy Story, como sendo importantes agentes no processo de formação cultural dos sujeitos, atinge, em parte, o objetivo proposto. Sobretudo, procurou-se, com essa análise, não criticar negativamente as produções Disney, em especial o filme Toy Story, apontando produções melhores para se oferecer às crianças, mas, sim, instigar o pensar e o repensar dos educadores em relação às produções Disney, visualizando-as também, como propulsoras de produção de identidades que, inocentemente, podem estar reforçando, reproduzindo, uma cultura infantil, baseada principalmente, em uma matriz hegemônica do consumo.

PALAVRAS-CHAVE: Educação. Disney. Cultura. Consumo.

REFERÊNCIAS:

AUMONT, J. Cinema e Narração. In: **A estética do filme**. Campinas: Papyrus, 1995.

_____. Cinema e Linguagem. In: **A estética do filme**. Campinas: Papyrus, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo. A transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro/RJ: Zahar, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Rio de Janeiro/RJ: Zahar, 2005.

DORFMAN, Ariel; MATTELART, Armand. **Para ler o pato Donald. Comunicação de massa e colonialismo**. Rio de Janeiro/RJ: Paz e Terra, 1980.

ECO, Umberto. Cultura de “massa” e Níveis de Cultura. In: **Apocalípticos e Integrados**. São Paulo: Perspectiva, 2004. (p. 33-67).

GIROUX, Henry. Memória e pedagogia no maravilhoso mundo da Disney. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. (Org.). **Alienígenas na Sala de Aula**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001.

HALL, Stuart. Pensando a Diáspora. In: **Da Diáspora**. Belo Horizonte/MG: UFMG, 2003.

PILLAR, Analice Dutra. **Criança e televisão: leituras de imagens**. Porto Alegre/RS: Mediação, 2001.

NELSON, Cary; TREICHLER, Paula A; GROSSBERG, Lawrence. Estudos Culturais: uma introdução. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. (Org.). **Alienígenas na Sala de Aula**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001.

SABAT, Ruth. **Filmes infantis como máquina de ensinar**. Trabalho apresentado na 25ª Reunião Anual da ANPED (Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação), no GT Educação e Comunicação. Caxambu (MG): 2002. Texto disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/25/ruthfrancinisabatt16.rtf>. Acesso em 14 de junho de 2011.

Filmografia

Toy Story. Direção: John Lasseter. Atores: Tom Hanks, Tim Allen, Jim Varney, Wallace Shawn. Lançamento: 1995 (EUA). 1 filme (81 min). Animação computadorizada.

A AUTOGESTÃO DE CARREIRA SOB A ÓPTICA DE PROFISSIONAIS

Adriana Teresinha Klein – Universidade Feevale¹

Charlotte Beatriz Spode - Universidade Feevale²

Palavras-chave: Trabalho. Carreira. Autogestão.

INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações buscam compartilhar, cada vez mais, a responsabilidade sobre a gestão de carreiras com os indivíduos. O modelo tradicional de carreira, pautado na estabilidade em troca da lealdade do colaborador, está dando espaço a um novo modelo de carreira, caracterizado pela instabilidade, pela descontinuidade e pela horizontalidade.

Nesse sentido, Dutra (2010) menciona que o novo contrato psicológico entre indivíduos e organizações está baseado no desenvolvimento mútuo, ou seja, é uma relação mantida na medida em que o indivíduo contribui para o desenvolvimento da empresa, e vice-versa. Esse posicionamento reflete as relações no ambiente organizacional e, conseqüentemente, a carreira do indivíduo nesse espaço, ou além dele.

Considerando essa contextualização, o presente estudo teve como objetivo geral conhecer a autogestão de carreira sob a óptica de profissionais. Para responder ao objetivo geral, os específicos buscaram: conhecer os sentimentos e as expectativas de profissionais em relação à carreira; identificar a percepção de profissionais quanto às práticas relacionadas ao planejamento de carreira; e identificar as percepções em relação às responsabilidades quanto à autogestão de carreira.

O estudo justificou-se na medida em que, de acordo com Dutra (2010 e 2007), identifica-se, no mundo do trabalho, a tendência a tornar os sujeitos, individualmente, protagonistas e responsáveis pela gestão de suas carreiras. Ao mesmo tempo, estudos realizados por Mayrhofer et al. e Robinson et al., citados por Dutra (2010), indicam que, apesar de os indivíduos buscarem conduzir sua carreira, de acordo com os chamados modelos

¹ Especialista em Psicologia do Trabalho e das Organizações pela Universidade Feevale, graduada em Administração com Habilitação em Recursos Humanos pela Unisinos e coordenadora da equipe do Uniescola Unisinos.

² Mestre em Psicologia Social e Institucional, orientadora do curso de Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, docente e coordenadora do Projeto de Orientação Profissional e Desenvolvimento de Carreira (POP) da Universidade Feevale.

modernos de carreira, ainda há forte tendência de que busquem aspectos ligados ao modelo tradicional, tais como estabilidade e segurança.

O questionamento norteador desse estudo é: Os indivíduos estão preocupados em fazer, e efetivamente fazem, a autogestão de suas carreiras? Para responder a essa pergunta, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório com dez profissionais, de idades entre 29 e 36 anos, que atuam em diferentes empresas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho caracteriza-se como uma dimensão de grande influência sobre o sujeito. É nesse espaço que busca, em grande medida, suas realizações profissionais e sua inserção social. As mudanças culturais, econômicas e políticas motivam as organizações a estabelecerem novas estratégias em termos de gestão, e essas mudanças, definitivamente, têm impacto também sobre o conceito de carreira nas organizações. De acordo com Chanlat et.al. (apud Balassiano et al., 2004), existem duas abordagens diferenciadas em relação às características da carreira: a carreira tradicional e a carreira moderna. A carreira tradicional está voltada às garantias de benefícios e segurança, enquanto a carreira moderna está relacionada à trajetória laboral do indivíduo, contemplando, além do aspecto profissional, as esferas pessoal e familiar.

Dutra (2007) menciona dois aspectos que influenciam decisões relacionadas à carreira: a compatibilidade e o processo de escolha. A compatibilidade considera afinidades, interesses pessoais, personalidade e experiência social, enquanto o processo de escolha acontece de forma gradual, ao longo da trajetória do indivíduo. Já Schein (1996) define o conceito de âncoras de carreira, que são elementos que determinam preferências e influenciam padrões de escolha durante a trajetória profissional.

O desenvolvimento da trajetória profissional também tem sido estimulado por algumas organizações. Dutra (2007) menciona que o incentivo para o indivíduo planejar sua carreira é motivado por dois aspectos: por um lado, pelas empresas, que, cada vez mais, buscam, no mercado de trabalho, profissionais com um perfil inovador e empreendedor; por outro, pela constatação de que incentivar seus funcionários a serem empreendedores consigo tem beneficiado as organizações. Além dos aspectos relacionados às empresas, o ambiente social também tem influenciado os indivíduos a responsabilizarem-se por suas carreiras.

Schein (1996) sinaliza que é fundamental para o desenvolvimento profissional o alinhamento de expectativas entre indivíduos e organizações. Nesse sentido, o papel do gestor imediato é reconhecer a diversidade da equipe, suas necessidades e estilos de vida (COSTA, 2010), enquanto é responsabilidade do indivíduo reconhecer seus interesses e suas habilidades, analisar as opções de carreira e conversar sobre as possibilidades e objetivos com seu gestor.

Dutra (2007), porém, reconhece que ainda há uma distância entre o que é idealizado e o que acontece na prática de gestão de carreira entre pessoas e organizações, afirmando que há resistências de ambos os lados. Isso, na prática, remete-nos à prevalência das características de modelos tradicionais de carreira sobre os modernos.

METODOLOGIA

Para responder às perguntas desse estudo, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório. Segundo Prodanov e Freitas (2009, p. 141), no método qualitativo, “o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados”. O caráter exploratório é definido por Gil (2002) como uma possibilidade de familiarizar o pesquisador com o problema pesquisado, a fim de explicitá-lo.

Neste estudo, foram entrevistados dez profissionais na faixa etária de 29 a 36 anos, que atuam em diferentes empresas. Intencionalmente, a amostra compôs-se de cinco pessoas do sexo feminino e cinco pessoas do sexo masculino. A definição da faixa etária da amostra justifica-se pelo interesse em conhecer as expectativas de um público que na teoria é mencionado como aquele que sofre pressão para realizar escolhas mais definitivas em relação à carreira e à criação de raízes. O critério utilizado foi a acessibilidade da pesquisadora aos sujeitos e a disponibilidade deles para participar do estudo.

As entrevistas foram realizadas por meio de um questionário com dez perguntas abertas, entre os meses de outubro e novembro de 2010, e os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo. Esse tipo de análise, segundo Moraes (1994), é constituído por técnicas que permitem ao pesquisador a interpretação de discursos com o objetivo de fazer uma leitura crítica e aprofundada de seu teor. O conteúdo foi categorizado a partir dos objetivos específicos delimitados no estudo.

ANÁLISE

Para estabelecer a relação entre o sujeito e o trabalho, foi fundamental entender melhor a importância do trabalho na vida dos entrevistados. Eles mencionaram que essa importância está relacionada ao fato de o trabalho ser um espaço para realizações pessoais e profissionais, para o retorno financeiro; um lugar para o estabelecimento de vínculos de relacionamento e para reconhecimento.

Quando questionados sobre as percepções acerca da trajetória profissional, os entrevistados mencionaram a carreira como uma oportunidade de crescimento e aprendizado, como um espaço para a busca por desenvolvimento, mas também foi mencionada por eles a percepção em relação a estagnação e falta de oportunidades. Um aspecto que se destacou nesse tópico foi a não linearidade entre a formação e a trajetória de alguns entrevistados.

Ao serem indagados sobre as expectativas e objetivos em relação à carreira no futuro, mencionaram a busca por conhecimento e aperfeiçoamento, a ascensão na carreira, a busca por autoconhecimento, e ainda, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e a busca por reconhecimento.

O planejamento de carreira é realizado pelos entrevistados de maneiras diferentes. Os entrevistados realizam o planejamento a sua maneira, buscando a qualificação profissional e o reconhecimento. Para essa amostra, o planejamento de carreira está sujeito a ajustes ao longo de sua trajetória, e o autoconhecimento auxilia no alinhamento entre as necessidades pessoais e profissionais.

Quanto à responsabilidade dos indivíduos em relação à carreira, entre os entrevistados existe a percepção de que existe a responsabilidade individual, e também de que há a necessidade de contrapartida da empresa nessa responsabilidade, para uma gestão compartilhada. Alguns entrevistados mencionaram também que não existe uma percepção de responsabilidade efetiva em relação à carreira. Foi referido que o reconhecimento é resultado do esforço e da dedicação.

A responsabilidade da empresa foi indicada como a de oportunizar espaço para desenvolvimento na carreira, fornecer *feedback*, disponibilizar espaço relacionado a oportunidades e qualificação aos sujeitos. Foi mencionada a necessidade de compartilhar a gestão de carreira com os indivíduos e, nesse contexto, a empresa como um espaço com necessidade de maior transparência e sinceridade para as relações.

Quando questionados sobre a satisfação em relação à gestão de carreira na empresa a amostra indicou parcial satisfação e insatisfação. Isso foi motivado pela percepção relacionada à falta de *feedback* e reconhecimento bem como pela falta de clareza relacionada aos espaços e às oportunidades de crescimento na empresa e ao apoio à continuidade na qualificação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse estudo foi analisar a autogestão de carreira sob a óptica dos profissionais. Com base na amostra pesquisada, é possível afirmar que esses profissionais buscam fazer a autogestão de sua carreira, mas estão explícitas também, em seu discurso, a expectativa e a responsabilidade depositadas na empresa.

Nos discursos dos entrevistados, foi possível identificar contradições relacionadas aos papéis na gestão da carreira e responsabilidades. Entende-se que essas contradições, expressas individualmente, representam, em verdade, as contradições existentes no atual mundo do trabalho, no qual organizações e indivíduos não têm total clareza no que tange à responsabilidade sobre a gestão de carreira. A falta de clareza de papéis permite identificar ora o modelo moderno de carreira, ora o modelo tradicional.

Diante do exposto, pode-se afirmar que, para que se alcance o ideal mencionado na teoria, que é o compartilhamento da gestão de carreira entre indivíduos e gestores, há um longo caminho de amadurecimento a ser trilhado.

REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. **Carreiras e cidades**: existe um melhor lugar para se fazer carreira? In: RAC, v.8, n. 3, Jul/Set. 2004: 99-116.

COSTA, Luciano Venelli. Conciliação de Expectativas de Carreira entre as Pessoas e as Organizações. In: DUTRA, Joel. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Roque. Análise de Conteúdo: Possibilidades e Limites. In: **Paradigmas e Metodologias de Pesquisa em Educação**: Notas para reflexão. 1. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1994.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2009.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade Profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

DANÇA DE SALÃO COMO POSSIBILIDADE DE QUALIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES (INTRA) INTERPESSOAIS NA EMPRESA.

*Caroline Rodrigues da Silva - PUCRS

PALAVRAS-CHAVE: RELAÇÕES INTRA-INTERPESSOAIS. DANÇA DE SALÃO. TRABALHO. EDUCAÇÃO.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa de Mestrado em Educação, tem por objetivo abordar a dança de salão e as relações humanas, mais especificamente a dança de salão e sua implicação na qualificação das relações intra-interpessoais na empresa.

A partir de minha prática como professora de Dança de Salão, pude perceber benefícios entre os praticantes para além da atividade física e acompanhar a densidade das suas relações dos praticantes. A necessidade de interagir com o outro, para juntos executarem uma mesma dança, requer afinidade, tolerância e parceria.

Como pedagoga empresarial, vislumbrei na dança de salão a possibilidade de humanizar as relações na empresa, ao mesmo tempo em que se aborda e reflete a cultura organizacional (a dança de salão como metáfora para repensar as relações).

Tanto a empresa quanto a dança de salão requerem interação, aprendizagem, pensar e a no coletivo. Para que a dança assim aconteça, faz-se necessário duas pessoas, dois corpos pulsando num mesmo ritmo, numa mesma sintonia. Dançar a dois requer entrega, confiança e parceria em busca da satisfação pessoal, mas, também, coletiva.

Por meio de uma reflexão sobre a prática da dança de salão como intervenção para a qualidade das relações na empresa, coloca-se a seguinte problemática: de que forma a Dança de Salão poderá interferir nas relações interpessoais de um grupo de praticantes na empresa?

A partir da construção do estado da arte da dança, deparei-me com a falta de maior fundamentação teórica nesta área, sendo esta mais uma justificativa para a realização deste trabalho.

* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.

Para tanto, a pesquisa apresenta como objetivo geral compreender a importância da dança de salão como possibilidade da qualificação das relações interpessoais na empresa. Como objetivos específicos: analisar as relações interpessoais dos praticantes da dança de salão na empresa; analisar a dança de salão como vivência capaz de qualificar as relações interpessoais, promovendo novas possibilidades de intervenções na empresa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para Vianna (2005), as pessoas só conseguem realizar trocas com as outras após atingirem um certo nível de conhecimento de si mesmas. Neste processo de autoconhecimento, normalmente, o corpo está esquecido e é preciso provocar este olhar, sendo que, muitas vezes, lembramos deste corpo apenas quando sentimos dor. Somos todos, sem exceção, bailarinos da vida, todos nos movendo para um único e fundamental objetivo: o autoconhecimento. Portanto, a dança, para Klauss, deve ser vivida e entendida “*como um processo de autoconhecimento, de comunhão com o mundo e de expressão com o mundo*”. (Klauss, 2005, p.18)

Na prática da dança de salão essa é uma via de mão dupla, pois ao mesmo tempo que se promove o autoconhecimento, a qualificação da relação intrapessoal do sujeito dançante, é inevitável a interação com o outro.

A dança de salão promove o desenvolvimento integral do sujeito dançante, tendo em vista que a dança não se faz apenas dançando, mas, também, pensando e sentindo: dançar é estar inteiro. Para Klauss, *a inconsciência é o que gera a mediocridade*. (2005, p.34)

Segundo Vygotsky (1995), o indivíduo não nasce pronto nem é uma cópia do ambiente externo. Em sua evolução intelectual, há uma interação constante e ininterrupta entre processos internos e influência do mundo social.

Para Galvão (1995), a educação, segundo Wallon, deve ocorrer por inteiro, baseando-se em quatro elementos que se comunicam o tempo todo: a afetividade, o movimento, a inteligência e a formação do eu como pessoa, visando à formação integral do sujeito.

Tanto para Vygotsky, quanto para Wallon, o sujeito não é apenas ativo, mas interativo, porque forma conhecimentos e se constitui a partir de relações intra e interpessoais. É na troca com outros sujeitos e conosco mesmos que internalizamos os conhecimentos, papéis e funções sociais, permitindo a formação de conhecimentos e da própria consciência.

* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.

Muitos autores renomados como Chiavenato (2008), Almeida (2006) e Ribeiro (2006) corroboram que atualmente o capital humano é o grande diferencial competitivo das organizações. Uma empresa que não aprende, não se manterá no mercado globalizado em que vivemos. Dessa forma, o desenvolvimento e a capacitação das pessoas tornam-se cruciais para o sucesso das organizações.

METODOLOGIA

A pesquisa está sustentada numa abordagem qualitativa, mobilizada pela inquietação sobre a dança de salão e suas implicações nas relações no espaço da empresa, com ênfase na pesquisa-ação. Para Carr e Kemmis:

A pesquisa-ação, assim compreendida, é simultaneamente, coletiva e individual, teórica e prática, envolvendo constante ação e reflexão em grupos de estudos que questionam o seu trabalho e buscam aperfeiçoá-lo e aperfeiçoar-se. A interação que se estabelece entre indivíduo e sociedade encontra-se no núcleo deste processo participativo e colaborativo de auto-reflexão. (1988, p.198)

Deste modo, a pesquisa-ação considera os sujeitos envolvidos e o contexto, valorizando a participação e a autonomia no processo, a fim de propiciar alternativas que possam encaminhar/sugerir uma qualificação na realidade que está sendo investigada.

Para proceder a investigação na perspectiva da pesquisa-ação, utilizou-se a pesquisa cooperativa, que tem por objetivo gerar inovações educacionais, por meio da modificação das concepções nas pessoas que dela participam. Para Rason, a pesquisa cooperativa “*consiste fundamentalmente em que as pessoas trabalhem juntas, como co-pesquisadoras, explorando e modificando seu mundo*” (1988, p.18). Seu desenvolvimento se deu por meio de 16 encontros semanais com objetivos específicos para cada um deles, utilizando-se da técnica de grupos focais, num grupo com 10 trabalhadores de diferentes setores da empresa GRUPO SINOS, localizada no município de Novo Hamburgo.

ANÁLISE

Observou-se que os participantes da pesquisa qualificaram as relações, a partir do autoconhecimento e do olhar para o outro, na parceria para a prática da dança de salão. O grupo passou a realizar outras práticas sociais para além do espaço de trabalho e sinalizaram a melhora nos processos de comunicação dentro da empresa.

* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dança de salão é capaz de provocar mudanças, qualificando e humanizando as relações, melhorando a comunicação dos praticantes dentro do espaço de trabalho. Também, promoveu-se o autoconhecimento, a consciência corporal, resultando na qualificação das relações, tanto in quanto interpessoais e conseqüentemente na melhoria da qualidade de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
- ARÔXA, Jaime. RJ, 2009. Entrevista concedida à Caroline Rodrigues da Silva.
- BRIKMAN, Lola. **A Linguagem do Movimento Corporal**. São Paulo: Summus, 1989.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- CHIP, Bell R.I.; SHEA, Heather. **Lições de Dança: seis passos para as grandes parcerias e negócios na vida**. Rio de Janeiro: Rocco, 2007.
- DANTAS, Heloysa. **A infância da razão: uma introdução à psicologia da inteligência de Henry Wallon**. São Paulo: Manole, 1990.
- DANTAS, Mônica. **Dança, o enigma do movimento**. Porto Alegre: Universidade - UFRGS, 1999.
- GALVÃO, Izabel. **Henri Wallon: uma concepção dialética do desenvolvimento infantil**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- JESUS, Carlinhos. RJ, 2009. Entrevista concedida à Caroline Rodrigues da Silva.
- MARQUES, Isabel A. **Ensino de dança hoje: textos e contextos**. São Paulo: Cortez, 1999.
- MORAES, Roque. GALIAZZI, Maria do Carmo. **Análise Textual Discursiva**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2007.

OSSONA, Paulina. **A educação pela dança**. São Paulo: Summus, 1988.

* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.

PORTINARI, Maribel. **História da dança**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

REGO, Teresa Cristina. **Vygotsky**: uma perspectiva histórico-cultural da educação. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo**. Rio de Janeiro: Wak, 2006.

VIANNA, Klauss. **A Dança**. São Paulo: Summus, 2008.

* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.