

MILZA GOMES RAADSEN

**O IMPACTO E A IMPORTÂNCIA DA
EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL NA ONG ARCA
NA VIDA DE PROFISSIONAIS E NO MERCADO
DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DE EX-
ESTAGIÁRIOS E VOLUNTÁRIOS HOLANDESES
QUE PARTICIPARAM DESTA ONG ENTRE 2002 A
2014.**

Orientadora: Prof^a. Doutora Marisa Pascarelli Agrello

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia
Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração**

Instituto de Educação

**Lisboa
2018**

MILZA GOMES RAADSEN

**O IMPACTO E A IMPORTÂNCIA DA
EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL NA ONG ARCA
NA VIDA DE PROFISSIONAIS E NO MERCADO
DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DE EX-
ESTAGIÁRIOS E VOLUNTÁRIOS HOLANDESES
QUE PARTICIPARAM DESTA ONG ENTRE 2002 A
2014**

Dissertação defendida em provas públicas para a obtenção do Grau de Mestre em Ciências da Educação da Universidade Lusófona em parceria com o Instituto Superior de Teologia Aplicada – INTA, no dia 9 de Julho de 2018, segundo o Despacho Reitoral nº. 246/2018, com a seguinte composição de júri:

Presidente: Professor Doutor Óscar Conceição de Sousa

Arguente: Professora Doutora Isabel Rodrigue Sanches da Fonseca

Orientadora: Profa. Doutora Marisa Pascarelli Agrello.

Coorientador: Prof. Doutor Óscar C. de Sousa

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia
Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração**

Instituto de Educação

Lisboa

2018

"O êxito da vida não se mede pelo que você conquistou, mas sim pelas
dificuldades que superou no caminho"
(Abraham Lincoln, 1865)

DEDICATÓRIA

Ao meu marido, Onno Raadsen, um holandês aventureiro, que escolheu o Brasil para fixar morada e construir sua família. Obrigado, meu amor, por estar desde vinte anos tão junto e tão perto!

Ao meu filho, Miguel Gomes Raadsen, meu maior tesouro, obrigado por estar presente e alegrar a festa da vida! E que festa!!

Obrigado por me dar a oportunidade divina de ser a sua mamãe. Com você e por você eu aprendi sobre o significado do amor incondicional...

AGRADECIMENTOS

Para concluir este trabalho, definitivamente não consegui sozinha. Gostaria imensamente de agradecer a todos às pessoas e instituições que, de alguma forma me inspiraram e me ajudaram para a realização deste trabalho.

Em primeiro lugar agradeço a Deus, pois sem a sua permissão, nada seria possível. Obrigado pela oportunidade de estar na Holanda durante o tempo de produção desta pesquisa e viver novamente uma vida laranja!

Um agradecimento muito especial à Professora Doutora Marisa Agrello, pelo seu carinho, apoio e orientação durante esta pesquisa.

Agradeço imensamente a cada um dos ex-estagiários voluntários holandeses que com muita gentileza e carinho dedicaram parte de seu tempo e aceitaram participar desta pesquisa!

Um agradecimento também muito especial à organização ARCA, por ter sido a chama impulsionadora deste trabalho, por fazer parte da minha formação profissional e da minha vida.

Obrigado também a todos aqueles que me receberam para a pesquisa de campo e posteriormente se dispuseram a dar as entrevistas, entre eles a instituição AIESEC Holanda, a organização Combiwel, Fundação TODOS, ONG ARCA.

Agradeço a todos os professores da Faculdade Lusófona - Lisboa que durante o mestrado foram minhas chamadas que incendiaram o meu desejo de saber e aprender cada vez mais. Em especial agradeço com carinho ao professor José Brás, que em poucas conversas me ajudou a pensar de forma simples mas com grandeza.

RESUMO

Apesar de estudos sobre Mobilidade internacional dentro do contexto da educação fomal já aparecer com certa frequência em estudos academicos, vimos por outro lado que somente recentemente algumas pesquisas enfocam a Mobilidade internacional em contexto de educação não formal. A pesquisa tem como objetivo compreender a influência e o impacto da experiência internacional realizada por um grupo de 23 holandeses, que, entre 2002 e 2014 fizeram estágio extracurricular e voluntariado na ONG ARCA – Brasil, a partir de suas próprias opiniões e avaliações. Optou-se pela metodologia de estudo de um caso através de uma pesquisa exploratória, quantitativa realizada na ONG ARCA, juntamente com a revisão bibliográfica e também foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais com os participantes. Os principais resultados apontam que os sujeitos declaram que por meio deste tipo de atividade, vivenciam uma experiência profissional no exterior, aliada a motivos como ter uma experiência de vida desafiante. Os sujeitos da pesquisa também apontam que os maiores ganhos da experiência são na dimensão pessoal e interpessoal e que este tipo de experiência tem um caráter único de formação experiencial para toda a vida que agrega ao mesmo tempo crescimento pessoal e profissional. Da análise dos dados obtidos, conclui-se que a realização de experiência internacional se mostra satisfatória para a aquisição de competências profissionais, em especial, as competências transversais e/ou softskills, atuando como um elemento de mais valia e muito significativo para a carreira profissional.

Palavras-chave: Mobilidade Internacional. Educação não formal. Estágio extracurricular. Competências. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Although the studies on International Mobility are extensive, only a few studies have recently focused on international Mobility in the context of non-formal education. The research aims to understand the influence and the impact of the international experience carried out by a group of 23 Dutch people who, from 2002 to 2014, took an extracurricular internship - volunteer at the NGO ARCA - Brazil, based on their own opinions and evaluations. The methodological option was a case study through an exploratory, qualitative, bibliographical, and documentary research. For this purpose, alongside a literature review, semi-structured interviews were conducted. The main results indicate that the subjects declare to seek through this type of activity, a professional experience abroad, allied to reasons such as having a new experience of challenging life. The research subjects also point out that the greatest gains of the experience are in the Personal and Interpersonal dimension and that this type of experience has a unique character of experiential formation for all the life that adds at the same time personal and professional growth. From the analysis of the obtained data, it is concluded that the accomplishment of international experience is satisfactory for the acquisition of professional competences, (in particular soft skills - transversal competences), acting as an element of added value for the professional career.

Key words: International Mobility. Non-Formal Education. Extracurricular internship. Skills. Job market.

RÉSUMÉ

Bien que les études sur la mobilité internationale soient nombreuses, seules quelques études ont récemment porté sur la mobilité internationale dans le contexte de l'éducation non formelle. La recherche vise à comprendre l'influence et l'impact de l'expérience internationale menée par un groupe de 23 Néerlandais qui, de 2002 à 2014, ont effectué un stage extrascolaire - bénévole à l'ONG ARCA - Brésil, basé sur leurs propres opinions et évaluations. L'option méthodologique était une étude de cas à travers une recherche exploratoire, qualitative, bibliographique et documentaire, à cette fin, parallèlement à une revue de la littérature, des entretiens semi-structurés ont été menés. Les principaux résultats indiquent que les sujets déclarent rechercher à travers ce type d'activité, une expérience professionnelle à l'étranger, alliée à des raisons telles que d'avoir une nouvelle expérience de vie avec des défis. Les sujets de recherche soulignent également que les plus grands gains de l'expérience sont dans la dimension personnelle et interpersonnelle et que ce type d'expérience a un caractère unique de formation expérientielle pour toute la vie qui ajoute en même temps une croissance personnelle et professionnelle. De l'analyse des données obtenues, il est conclu que la réalisation d'une expérience internationale est satisfaisante pour l'acquisition de compétences professionnelles, (en particulier les compétences transversales), agissant comme un élément de valeur ajoutée pour la carrière professionnelle.

Mots-clés: Mobilité internationale. Éducation non formelle. Stage extra-scolaire. Compétences
Marché du travail. Carrière

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARCA – Associação Recreativa e Esportiva para Crianças e Adolescentes

AIIESEC - Associação Internacional de Estudantes de Ciências Econômicas e Comerciais

CE - Comissão Europeia

CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social

CMDCA - Conselho dos Direitos da Criança e Adolescente

EC - European Commission

EI - Experiencia Internacional

ERASMUS - Programa de apoio interuniversitário de mobilidade de estudantes e docentes do Ensino Superior

EVS - European Voluntary Service

FEJ - Fórum Europeu da Juventude

Fórum DCA – Fórum de ONGs do estado do Ceará

Fundação TODOS – Stichting Toekomst door Sport

INTA - Instituto Superior de Teologia Aplicada

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PNUD - Nações Unidas para o Desenvolvimento

RH – Recursos Humanos

SGD - Sistema de Garantia de Direitos

ULHT - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

UE – União Europeia

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	21
CAPÍTULO I - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	29
1.1 – EDUCAÇÃO NÃO FORMAL: caminhos e possibilidades	30
1.2 - MOBILIDADE INTERNACIONAL EM UM CONTEXTO DE EDUCAÇÃO NÃO FORMAL: Repercussões na Vida e na Carreira	36
1.3 – VOLUNTARIADO INTERNACIONAL: possibilidades para o crescimento pessoal e profissional através da aprendizagem experiencial	41
1.4 – ESTÁGIO EXTRACURRICULAR INTERNACIONAL: valorização do curriculum ou um componente para a empregabilidade?	47
1.3 – COMPETÊNCIAS: Um entendimento (im) possível?	51
1.3.1 Desenvolvimento e aquisição de competências	58
CAPÍTULO II. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS – CAMINHOS DA PESQUISA ...	63
1.1 - Estrutura organizativa e operacional	64
1.2 - Estrutura de Gestão	65
1.3 - Princípios metodológicos	66
1.4 – Estratégias Pedagógicas utilizadas nos programas\projetos da ARCA	67
2.1 Participantes	68
2.2 - Técnicas da Pesquisa	68
2.3 - O Guião da entrevista	70
2.4 - Aplicação dos instrumentos da pesquisa	71
2.5 - Tratamento e análise dos dados	72
CAPÍTULO III. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
REFERÊNCIAS	89
ANEXOS	I

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Características e processos educativos relacionados a educação não formal.....	35
Quadro 2 - Os principais passos para a auto-afirmação entre os jovens	40

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Diagrama da Abordagem de competências	44
Figura 2 - Iceberg de Competências	58

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Dados sobre as características dos respondentes na época da EI.	69
Gráfico 2 - Razões para realizar uma EI (Estágio extracurricular e\ou Voluntariado).....	74
Gráfico 3 - Experiência Internacional: sentido e significados	75
Gráfico 4 - Impacto\influência da experiência internacional nível Pessoal\Social.....	76
Gráfico 5 - Possibilidade de aquisição de competências através da EI.....	79
Gráfico 6 - Competências Interpessoais adquiridas através da EI Erro! Indicador não definido.	
Gráfico 7 - Competências pessoais adquiridas através da EI.....	81
Gráfico 8 - Influencia da EI para ocupação profissional atual ou anteriores	83

INTRODUÇÃO

Apesar de existir um número já expressivo de estudos sobre aprendizagens experienciais dentro do contexto formal de educação, os estudos voltados para as aprendizagens internacionais, dentro de contextos de educação não formal, como experiências de estágio extracurricular e voluntariado, ainda não se constituem como tema central do mundo científico (Vasconcelo, 2010). Para tanto, o intuito de fundamentar o impacto da experiência internacional nesta investigação, centrou-se em três temas centrais, sendo eles: educação não formal, mobilidade internacional aprendente (aqui em específico estágio extracurricular e voluntariado internacional), e competências.

O fio condutor deste trabalho são as aprendizagens adquiridas no campo da educação não formal, considerando o caso específico de estudantes holandeses dentro de uma Organização Não Governamental Brasileira – ONG¹. A partir de uma pesquisa retrospectiva dos antigos participantes (10 anos após a experiência internacional), interessa-nos saber os efeitos em longo prazo e a compreensão destas experiências, a partir da percepção dos sujeitos envolvidos. Vale destacar que o interesse aqui é refletir sobre o processo de aquisição de competências adquiridas pelos estagiários e/ou voluntários e quais impactos elas causam no desenvolvimento pessoal e nos percursos de carreira futura.

Espera-se a partir do embasamento teórico apresentado fazer uma interlocução entre os temas para que se possa chegar ao melhor entendimento deste estudo.

Exposição do tema e do problema

O presente trabalho, elaborado no âmbito do curso de Mestrado em Ciências da Educação da Universidade Lusófona de Lisboa - Portugal está inserido na Linha de Pesquisa “Educação e desenvolvimento humano: escola, cidadania e mundo do trabalho” com ênfase em: Educação para a Cidadania e Desenvolvimento Humano. Para tal, o objeto de estudo desta pesquisa investiga o impacto da experiência internacional na vida de profissionais e no mercado de trabalho.

Entre os anos de 2002 a 2014 a ARCA, uma ONG, com sede na cidade de Fortaleza – Ceará - Brasil, recebeu uma média de (90) noventa estudantes e voluntários oriundos de diferentes países (Holanda, Bélgica, República Tcheca, Guatemala, Curaçao e Aruba).

A investigação se refere à especificidade do campo da educação não formal, sendo o campo empírico da investigação circunscrito à ONG ARCA. Entretanto esta organização não é o nosso

¹ O campo empírico da investigação circunscribe-se à ONG ARCA no Brasil. www.arcaceara.org.br

objeto da pesquisa, mas sim a experiência vivenciada pelos estudantes e voluntários holandeses², que alimentou a curiosidade e possibilitou o posicionamento inicial da pesquisadora perante o tema.

Antes de chegarmos ao status de pesquisa, muitos anseios e dúvidas existiram em relação a este estudo, sobretudo questionamentos relacionados ao engajamento pessoal da pesquisadora com o objeto de estudo. Na compreensão de Queiroz (1992), não temos como iniciar uma pesquisa, sem procurarmos compreender por onde passam esses questionamentos e relações. Nessa perspectiva os anseios se tornaram elementos impulsionadores para a efetivação deste trabalho. Esta mesma autora (1992), afirma que o pesquisador não é neutro no processo da pesquisa e tampouco liberto de seus valores, assim, para ela:

A concentração do interesse do pesquisador em determinados problemas, a perspectiva em que se coloca para formulá-los, a escolha dos instrumentos de coleta e análise do material não são nunca fortuitos; todo estudioso está sempre engajado nas questões que lhe atraíram a atenção, está sempre engajado de forma profunda e muitas vezes inconsciente, naquilo que executa (p.13).

Diante disso, reportamos que o interesse que move este estudo é um desejo pessoal que se entrelaça com a minha formação inicial enquanto professora de educação física. Entretanto a ideia de adentrar na pesquisa veio a ser fortalecida no decorrer da minha trajetória profissional, enquanto gestora e consultora de projetos sociais. Durante um percurso de mais de 20 anos trabalhando com estudantes estrangeiros no Brasil, surgiu a vontade de abordar e aprofundar o conhecimento sobre a temática da experiência internacional e seus impactos na vida futura daqueles que vivenciavam esse tipo de experiência.

Por razões profissionais, e pelo próprio conhecimento tácito acumulado durante tantos anos de trabalho nesta área e a própria convivência com estes estudantes, a ideia inicial desta pesquisa sempre se focou na possibilidade de estudar a experiência internacional no contexto da ONG ARCA. Porém, algumas barreiras se apresentaram mais concretas do que simplesmente o desejo pessoal e profissional de realizar esta pesquisa. Vale salientar que nos meados de 2015, época que a pesquisadora deu os primeiros passos para iniciar a pesquisa, a mesma estava morando no Brasil e os ex-estagiários e voluntários, todos, já tinham retornado para seu país de origem, então surgiu o questionamento, como realizar o trabalho de campo? Não foi preciso buscar muitas respostas, já sabíamos da impossibilidade devido às barreiras geográficas de distância entre Brasil – Holanda.

² O período da maioria das experiências dos estagiários foi de 4 a 8 meses. Os voluntários/profissionais em geral ficaram entre 1 a 2 anos.

Memo dinante deste facto, a impossibilidade dessa ideia se concretizar e tornar-se real, foi desalentadora, mas foi a partir do desencanto que o objeto de estudo tomou seus contornos para algo mais palpável, mais próximo e certamente possível de ser realizado. Assim em Junho de 2015 iniciamos então uma pesquisa sobre a própria ONG ARCA com o objetivo de analisar o impacto do programa esporte & desenvolvimento humano na vida dos participantes. O projeto foi concluído e aprovado pela banca de qualificação, em novembro de 2016. Nos meses seguintes comecei a trabalhar no projeto de Dissertação e pouco a pouco a pesquisa começou a tomar forma.

Frente ao inesperado a vida me encaminhou a novos rumos e direcionamentos, quando em outubro de 2016 já estava com todo o projeto de pesquisa praticamente concluído e já estava iniciando a análise dos resultados fiquei sabendo que iria morar na Holanda por um período de 2 a 3 anos. No final de novembro de 2016, embarcamos todos para a Holanda (meu marido, eu e o nosso filho). A partir daquele momento vários acontecimentos culminaram para que eu retomasse o antigo desejo de fazer um estudo sobre o impacto das experiências dos estagiários e voluntário holandês na ONG ARCA.

Finalmente eu estava bem próxima dos sujeitos e as fronteiras de distância já não eram mais uma barreira, afinal eu poderia “entrar, viver e estar com os participantes da pesquisa”.

Os meses foram passando e eu fiquei confusa entre aquilo que eu já tinha produzido e a vontade de mudar tudo. Essa vontade persistiu por muito tempo, mas finalmente após um longo período de reflexão entre continuar com o que já tinha produzido ou partir para algo novo, eu tomei a decisão e escolhi iniciar algo novo que na verdade era um desejo velho.

Tomada à decisão eu me sentia empolgada, mas ao mesmo tempo com um certo receio de não conseguir concluir aquilo que eu estava me propondo.

Eu já não tinha contato com a maioria dos estudantes e voluntários há muitos anos e eu não sabia como eles poderiam reagir ao convite para participar na pesquisa. Eu sabia que seria um longo caminho a percorrer, visto que eu teria que reestruturar de novo toda a pesquisa, pensar sobre isso me assustava um pouco, mas me sentia tão entusiasmada com essa possibilidade que segui adiante. Após alguns dias de reflexão e a partir de um diálogo e de escuta sensível com a minha orientadora, a Profa. Dra. Marisa Pascarelli Agrello, a pesquisa toma seus direcionamentos com a redefinição de um novo tema.

Assim sendo, o estudo ganhou forma com a problemática da experiência internacional como promotora da aquisição de competências para a vida pessoal e para o trabalho e, concretamente, formulou-se a seguinte pergunta de partida: Qual o impacto e a importância da experiência vivida na: ONG ARCA na vida pessoal de estagiários e voluntários holandeses no período que estes

estiveram no Brasil? E mais, qual a influência dessa experiência na aquisição de competências profissionais e no mercado de trabalho futuro?

Essa pergunta de partida suscitou também o surgimento de outras questões de pesquisa que serão, na medida do possível, respondidas no corpo deste trabalho e, mais especificamente no capítulo das considerações finais, onde procuramos recuperar essas indagações, juntamente com as categorias de análise.

Objetivos

Para corroborar com o propósito do trabalho e seus delineamentos o objetivo geral do presente trabalho é: compreender a opinião de ex-estagiários e voluntários holandeses em relação à experiência internacional vivida na ONG ARCA e impacto dessa experiência na vida profissional e no mercado de trabalho

Buscando cumprir com o objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar se a experiência internacional vivida na ONG ARCA, foi capaz de influenciar a aquisição de competências exigidas no âmbito profissional.
2. Identificar a percepção que os ex estagiarios e voluntários têm relativamente à experiencia vivida na ONG ARCA e os efeitos na sua vida pessoal.
3. Verificar se a realização de estágios extracurriculares e voluntariado internacional facilita a inserção no mercado de trabalho.

Justificativa

A grande motivação para a execução deste trabalho surgiu a partir da própria experiência da pesquisadora como gestora de uma ONG brasileira que desde a sua fundação até os dias atuais mantêm uma parceria com uma fundação holandesa, e juntas desenvolvem um programa de estágio extracurricular e trabalho voluntário com estudantes estrangeiros no Brasil³.

A longa convivência com diferentes estrangeiros que vinham, sobretudo da Europa para realizar estágio extracurricular ou trabalho voluntário na ONG ARCA, foi a mola propulsora para o surgimento de questionamentos e inquietações quanto à relação entre aprendizagem experiencial em contexto de educação não formal e aquisição de competências.

³ Ver site www.arcaceara.org.br

Diante desse cenário, o interesse em elaborar um trabalho focado no tema em pauta foi se tornando cada vez mais forte, a ponto de direcionar o mesmo para o desenvolvimento da pesquisa, de modo a buscar respostas para o problema evidenciado. Um factor inspirador foi também buscar entender a importância destas experiências, não somente no nível pessoal e profissional, mas também nos caminhos de carreira. E este facto pode ser bastante evidenciado a nível europeu tendo em vista o crescimento do número de jovens que procuram instituições, empresas e organizações sociais fora do continente europeu, para a realização de estágio extracurricular ou trabalho voluntário (AIESEC,⁴ 2017).

Flor (2003), em seu estudo, comprova que as atividades realizadas fora do ambiente escolar contribuem de forma diferenciada no processo formativo dos estudantes, pois “caracterizam-se como formas de aprendizagem e possibilitam desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo” (p. 34).

De acordo com Ernst e Young (2010) na Holanda, as atividades de estágio (obrigatório ou não) são exigências para a conclusão do curso universitário, entretanto estas atividades podem ser realizadas de acordo com o projeto de vida do estudante, tendo o mesmo total liberdade na sua escolha. Desta forma, estes mesmos autores, consideram que as universidades holandesas na tentativa de ampliar a formação dos estudantes para além dos aspectos académicos, buscam através de uma maior flexibilidade curricular favorecer a interlocução entre diferentes experiências formativas extramuros, visando resultados mais específicos para a futura inserção dos estudantes no mercado de trabalho.

Outro factor relevante, que também inspirou a decisão de tratar deste assunto é o facto de que, na literatura pesquisada sobre esse tipo de experiência, não foram encontrados resultados abundantes, especificamente mostrando a influência que experiências internacionais - estágio extracurricular e o voluntariado - têm na empregabilidade e na carreira profissional futura. Daí a importância do desenvolvimento de pesquisas que tratem deste assunto, desde a motivação dos estudantes, o papel das organizações acolhedoras, até as dificuldades de adaptação, passando pelos meios através dos quais, as instituições internacionais podem se tornar mais atrativas para o recebimento deste jovem.

De acordo com Santos (2010):

⁴ Reconhecida pela UNESCO como a maior organização de jovens universitários do mundo, a AIESEC está presente em 113 países e territórios e tem mais de 86.000 membros. Formamos uma rede global, que, por meio do trabalho dentro da organização e de intercâmbios profissionais, explora e desenvolve o potencial de liderança de seus jovens. A AIESEC é apolítica, independente, sem fins lucrativos e totalmente geridos por jovens estudantes e recém-formados. Nosso trabalho se dá através de uma plataforma internacional oferecida aos nossos membros, que permite que os mesmos criem sua própria experiência com as oportunidades disponíveis. A AIESEC envolve pessoas de diferentes formações, culturas, religiões e interesses, porém todos com o objetivo único de se desenvolverem a fim de se tornar um agente positivo de mudança. (AIESEC, 2013)

[...] Aprende-se de várias maneiras. O ensino direto é apenas uma dessas maneiras e nem sempre a mais adequada. A aprendizagem da cidadania requer uma vivência de cidadania. Por isso uma das linhas de orientação do nosso trabalho é o reconhecimento da importância das vivências democráticas proporcionadas quer dentro da escola (relações de diálogo e respeito mútuo, oportunidades de participação, ausência de discriminações...), quer fora (visitas, intercâmbios, experiências de criação e de gestão de associações, de voluntariado, participação em organismos democráticos) [...] (p.5).

Nesta sequência, e considerando a energia dinamizadora de uma experiência internacional, esta pesquisa justifica-se pela carência de estudos no campo da educação não formal que ainda é pouco explorado. Na literatura, assim como nos sites de pesquisas que utilizamos, não foram encontrados muitos trabalhos de mestrado, nem de doutorado, que relacionassem especificamente estes temas com educação não formal e aquisição de competências.

Comprova-se a carência de estudos nesta área, implicando, portanto, a relevância acadêmica e para toda a comunidade em geral. Assim, como contributo, espera-se que esta pesquisa, possa incentivar outros estudos ou pesquisas futuras, e que a mesma possa também servir como um estímulo para mais estudantes brasileiros buscarem experiências de mobilidade aprendente internacional especialmente em contexto de educação não formal.

Procedimentos Metodológicos

Os procedimentos metodológicos se caracterizam como uma pesquisa de natureza qualitativa, baseada em estudo de um caso e focado na realização de entrevistas semiestruturada individuais, e com a aplicação da mesma entrevista via on-line (Skype e email - Survio.com), sendo que as informações coletadas foram organizadas, analisadas e discutidas sob a luz do referencial teórico, atendendo a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2010).

A pesquisa apresenta um caráter exploratório descritivo, baseado em revisão bibliográfica, análise documental e de pesquisa de campo na ONG ARCA. A entrevista semiestruturada é o principal instrumento utilizado para a coleta de dados. Segundo Monteiro, (2010) quando tratamos de pesquisa que busca uma análise de factores contemporâneos, faz-se adequado a utilização da análise bibliográfica, artigos acadêmicos, revistas e sites especializados.

Para responder às questões e aos objetivos dessa pesquisa, adotou-se como procedimento metodológico a divisão da pesquisa em três etapas: *a definição do quadro teórico conceitual, a pesquisa de campo, análise documental e de dados*. A definição do quadro teórico conceitual foi caracterizada pela discussão e identificação das categorias e subcategorias de análise necessárias à construção do objeto de estudo. Conforme Deluiz (2002), a definição de um quadro conceitual é a base para a construção dos diálogos inerentes ao tema da pesquisa. Para tanto, acredita-se que um

quadro conceitual claro e coerente é um elemento essencial para a orientação da análise das questões apresentadas na pesquisa.

O levantamento de campo foi caracterizado por dois momentos: sendo o primeiro, a realização das entrevistas individuais, o segundo pelo envio da mesma entrevista via on-line (Anexo 1). A entrevista online foi criada através do site www.survio.com.br que automaticamente gera um link onde conta todas as perguntas. Posteriormente, este link foi enviado via email para quatro sujeitos que estavam morando em outros países (Austrália, Nepal, Bélgica, USA). As mesmas perguntas da entrevista individual foram utilizadas nas entrevistas feitas via skype, com sete sujeitos que moravam em cidades muito longe de Amsterdam (cidade onde morava a pesquisadora). A análise de conteúdo permitiu a categorização das informações, que foram organizadas em tópicos para posteriormente serem analisadas. Os resultados foram apresentados em gráficos, tabelas e quadros.

Estrutura da pesquisa

O estudo delineado está organizado tendo como primeira parte a introdução onde é feita a exposição do tema e do problema, o objeto de estudo, assim como a apresentação do campo de investigação e o interesse pelo tema, seguido dos objetivos que norteiam todo o trabalho. Em seguida, ainda na introdução, pode-se ver a justificativa e uma breve apresentação dos procedimentos metodológicos.

Em seguida segue a organização dos capítulos, sendo eles: capítulo 1 consiste, na fundamentação teórica resultante da pesquisa bibliográfica, através de literatura já publicada, assim como o levantamento bibliográfico em fontes eletrônicas para buscar a literatura acerca das temáticas que compoem a presente pesquisa: mobilidade internacional estudantil, experiência internacional de estágio extracurricular e voluntariado, educação não formal e competências.

Neste capítulo buscamos a interlocução destes temas com os objetivos propostos: aquisição e desenvolvimento de competências e o impacto destas na vida pessoal e no mercado de trabalho. Para dar maior consistência ao estudo, esta parte da pesquisa também se baseia nos documentos e arquivos da própria organização em pauta, assim como nos depoimentos, relatos de experiências de todas as pessoas envolvidas.

O capítulo 2 trata dos procedimentos metodológicos, onde inicialmente partimos para a apresentação da ONG ARCA, onde é relatado um pouco sobre: *Estrutura e eficiência organizativa*

e operacional; Práticas pedagógicas e, por fim, terminamos esta parte com a explicitação do Programa de estágio da ONG ARCA com a Fundação TODOS da Holanda⁵.

Vale salientar que este programa constitui a ponte de ligação para a discussão em torno da temática da experiência internacional. Em seguida, ainda no capítulo 2, é feita a apresentação detalhada das etapas e os procedimentos empreendidos durante todo o trabalho de campo.

No capítulo 3 são apresentados e analisados os resultados da recolha de dados. Este capítulo é subdividido em duas partes, a primeira: processo de construção das categorias e subcategorias; e a segunda parte: avaliação da experiência internacional segundo a percepção dos participantes. E, por fim, a parte final da pesquisa contém as considerações finais, sintetizando os aspectos mais relevantes e as principais conclusões do estudo realizado.

⁵ Stichting Toekomst door Sport

CAPÍTULO I - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O panorama teórico apresentado neste estudo tem como base três temáticas consideradas como essenciais para a compreensão do presente estudo, nomeadamente:

a) Educação não formal;

b) Mobilidade internacional aprendente em um contexto de educação não formal, com destaque para dois exemplos;

- Voluntariado internacional

- Estágio extracurricular

c) Competências

Sobre cada um dos eixos, apresentam-se alguns conceitos e definições trazidas através do diálogo com diferentes autores nacionais e internacionais, bem como estudos e pesquisas relacionadas a estas temáticas. Assim, a intenção é travar um diálogo com estes autores e através desse diálogo convidar a uma reflexão sobre a evolução e os aspectos mais importantes do desenvolvimento de cada tema, com vistas a obter uma visão mais abrangente do que já foi estudado.

Uma questão primordial dentro da pesquisa é compreender: qual o impacto das experiências internacionais na vida pessoal e profissional dos jovens que participam deste tipo de experiência, e qual a relação destas com as competências profissionais e os caminhos de carreira?

1.1 – EDUCAÇÃO NÃO FORMAL: caminhos e possibilidades.

Dentro do campo educacional podemos perceber a existência de três práticas distintas: A educação formal, a educação informal e a educação não formal. Elas acontecem em tempos e ambientes diferentes, mas não são independentes uma da outra.

Os autores pesquisados consideram a educação não formal como um acontecimento recente⁶ ou seja, uma área de conhecimento ainda em construção, dialogando e servindo de instrumento de reflexão a diferentes campos teórico-científicos⁶.

A intenção dessa parte da pesquisa é discutir e trazer diferentes reflexões do que é compreendido na atualidade por educação não formal, destacando suas características e especificidades no cenário educacional contemporâneo, no intuito de perceber os auxílios dessa área

⁶ [...] “Tais como: educação, assistência social, psicologia, ciências sociais, psicopedagogia, história, medicina, educação ambiental, educação-física, música e outras” (Garcia 2005 p.23).

para o alcance dos objetivos propostos. Dos autores com os quais vamos dialogar, consideraremos mais amplamente como referencial teórico as produções de Gohn (2010, 2013 e 2016), Garcia (2009) e Gadotti (2005, 2012).

Voltamos nosso olhar para Gohn (2016) acerca da importância da educação não formal dentro do campo educacional e social, segundo esta autora, que um dos grandes entraves para a sua compreensão, ainda tem sido defini-la, caracterizando-a pelo que ela é, visto que “usualmente ela é definida pela negatividade pelo que ela não é”. A autora ressalta ainda, no que diz respeito à prática da educação não formal em complementaridade com outras áreas do conhecimento, educação popular, atividades recreativas, assistência social, arte, educação para o trabalho etc, essa prática é vista com alguns percalços.

Ainda dialogando com Gohn (2014) ela aponta que a educação não formal é aquela que se aprende “no mundo da vida”, via os processos de compartilhamento de experiências, principalmente em espaços e ações coletivas diárias. Ainda segundo a autora (2016) a educação não formal, articulada com a educação cidadã, “volta-se para a formação de cidadãos (as) livres, emancipados, portadores de um leque diversificado de direitos, assim como de deveres para com o (s) outro (s)” (p.7).

Segundo a mesma autora (2014) é condição fundamental para entendermos que a educação não formal além, de ser aprendida e apreendida no mundo, deve trazer em si uma característica muito peculiar, “a intencionalidade na ação”, onde segundo ela: [...] “o indivíduo tem uma vontade, tomam uma decisão de realizá-la, e buscam os caminhos e procedimentos para tal” (p.3).

A partir desta primeira reflexão, podemos inferir que segundo Gohn (2014), a educação não formal pode, dependendo da proposta, servir à situações bastante diferentes, e a dimensão do seu campo educativo, além de extenso, é de difícil definição, pois engloba um vasto conjunto de elementos e práticas socioeducativas e culturais que transitam diretamente e transversalmente por ela.

Em complemento, a autora afirma que a educação não formal é:

Um processo sociopolítico, cultural e pedagógico de formação para a cidadania, entendendo o político como a formação do indivíduo para interagir com o outro em sociedade. Ela designa um conjunto de práticas socioculturais de aprendizagem e produção de saberes, que envolvem organizações/instituições, atividades, meios e formas variadas, assim como uma multiplicidade de programas e projetos sociais. A educação não formal, não é nativa, ela é construída por escolhas ou sob certas condicionalidades, há intencionalidades no seu desenvolvimento, o aprendizado não é espontâneo, não é dado por características da natureza, não é algo naturalizado. O aprendizado gerado e compartilhado na educação não formal não é espontâneo porque os processos que o produz têm intencionalidades e propostas (Gohn 2014, p.11).

Corroborando com esta discussão, Gadotti (2012) propõe e também defende uma educação não formal onde a intencionalidade nas ações é o que a define. Ele também evidencia que a educação não formal se localiza num campo da educação, em que há produção de aprendizagens e saberes. Entretanto o pensamento de Gadotti (2012) se opõe a Gohn (2014) quando diz que a produção de aprendizagens e saberes acontece em “ambientes espontâneos” e, isso “torna-se condição fundamental para o surgimento de relações sociais entre os sujeitos participantes desse processo” (p. 47).

Aqui, vale enfatizar outro ponto evidenciado por Gadotti (2012) a possibilidade de confundirem os propósitos e fazeres da educação formal com os da educação não formal. No que diz respeito à conceituação, ele defende a educação não formal não em oposição, mas em complementaridade à formal, para ele o cuidado, nesse sentido, é manter atenção ao facto de que uma não pode substituir a outra, pois são duas modalidades pertencentes a campos diversos, com propósitos e fazeres que se diferencie.

Em consonância com os autores acima, compreende-se que muitos dos conhecimentos que temos, são adquiridos durante toda a nossa vida, e esse caminho de aprendizagem, necessariamente, não se restringe somente aos espaços formais de educação ou ao ambiente escolar. Acredita-se ser importante e refletir com base no pensamento de Garcia (2009), segundo a educação não formal não é um conceito pronto, a sua definição não está dada, ela está sendo criada, produzida e recriada. Imbricados neste sentido pela construção e reconstrução dos conhecimentos. Para tanto se percebe similitudes nos conceitos de Gadotti (2012) e Gohn (2014) quando apontam que o cotidiano vivido dentro de contextos educativos não formais, favorece o surgimento de relações sociais, onde cada ação vivida, cada tentativa de compreensão do que pode ser esse fazer, estamos criando e recriando esse conceito (Gadotti, 2012; Garcia, 2009).

As considerações de Garcia (2009) destacam a criação do conceito de educação não formal. Para este autor, tentar fazer essa definição, implica um movimento de idas e vindas, onde podemos encontrar uma espécie de lista que diz o que é, e ao mesmo tempo diz o que não é. Por conseguinte isso nos conduz a uma reflexão onde:

[...] ao tentarmos compreender e problematizar a criação do conceito de educação não formal nos valeu das ciências instituídas, que por sua vez, representam a ciência régia. É como se para compreendermos a educação não formal, fôssemos buscar o instrumental da educação formal. É um movimento que se aproxima e se aprofunda para conhecer o particular, o específico, buscando compreender e considerar as singularidades, mas se distancia para poder observar e não perder a superfície (Garcia 2009, p. 27).

Nessa mesma linha de raciocínio, acrescentaríamos que, a maneira de Gadotti (2005), falar

sobre educação não formal, tem uma certa semelhança com o que apresentou Garcia logo acima, todavia Gadotti (2012) reforça que a dificuldade de definir um conceito que englobe todas as características e propriedades que são particulares à educação não formal, reside no facto de que qualquer tentativa nesse sentido encampará uma definição que mostra a ambiguidade dessa modalidade de educação, já que ela se define em oposição (negação), a um outro tipo de educação: a educação formal.

Diante disso, o autor (2005) ainda declara:

[...] gostaria de definir a educação não formal por aquilo que ela é, pela sua especificidade e não por sua oposição à educação formal. Gostaria também de demonstrar que o conceito de educação sustentado pela “Convenção dos Direitos da Infância”⁷ ultrapassa os limites do ensino escolar formal e engloba as experiências de vida, e os processos de aprendizagem não formais, que desenvolvem a autonomia da criança (Gadotti 2005, p.2).

Como informação complementar, pontua-se, a nível europeu, o que diz a Carta do CE - Conselho da Europa - sobre a Educação para a Cidadania Democrática e a Educação para os Direitos Humanos (2010), no capítulo I, ponto 2 refere-se ao papel importante a desempenhar pelos estabelecimentos de ensino na consolidação da Educação no âmbito da cidadania:

c) “A educação formal” refere-se ao sistema estruturado de educação e formação que se inicia na educação pré-escolar e no ensino básico e se prolonga nos ensinos secundário e superior. É desenvolvida, em princípio, em instituições de ensino geral ou profissional e conduz a uma certificação.

d) “A educação não formal” refere-se a qualquer programa educativo planificado que vise o desenvolvimento de um conjunto de aptidões e competências, que se realize fora do âmbito da educação formal.

e) “A educação informal” refere-se ao processo de aprendizagem através do qual cada indivíduo adquire, ao longo da sua vida, atitudes, valores, competências e conhecimentos em resultado de influências, recursos educativos do seu ambiente e experiências quotidianas (família, pares, vizinhos, encontros, bibliotecas, meios de comunicação, trabalho, lazer, etc.) (...) (Carta do Conselho da Europa, 2011).

Com base nas contribuições colocadas até o momento e, tomando como parâmetro a discussão dos três autores supracitados não existe uma única concepção de educação não formal, apontada pelos autores, ou ao menos como diz Garcia (2009) em relação à percepção de uma definição conceitual do termo, facto que ainda traz discussões e aponta a necessidade de estudos e

⁷ A Convenção dos Direitos da Infância que o autor faz referência é um tratado que visa à proteção de crianças e adolescentes de todo o mundo, aprovada na Resolução 44/25 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989.

pesquisas. De facto, eles a caracterizam, apontam processos e até certo elemento que enriquecem nossa análise e discussão sobre sua atuação enquanto campo e espaço que possibilita a geração de propostas educativas inovadoras e atrativas, mas também sobre isso, trazem visões com dimensão e amplitude diferenciadas.

Dessa forma fica claro que existem muitas possibilidades positivas e negativas, e também contraditórias, nesse campo educacional, mas todas essas tentativas de compreensão e definição da educação não formal confirmam o quanto esse movimento é latente, carecendo ainda de muitas reflexões.

Sobre isso, Jacobucci (2008) aponta que:

Na medida em que os pesquisadores forem chegando a um consenso sobre essas questões, os conceitos poderão ser definidos, divulgados e utilizados de forma correta. É importante ressaltar que, embora seja de senso comum que a Educação não-formal é diferente da Educação formal, por utilizar ferramentas didáticas diversificadas e atrativas, isto nem sempre é verdade. Há muitos exemplos de professores que adotam estratégias pedagógicas variadas para abordar um determinado conteúdo, fugindo do tradicional método da aula expositiva não dialogada (p. 56).

Sob essa ótica, considera-se que a educação não formal tem intencionalidade na ação e necessita de outras áreas de conhecimento para sua construção diária. Opondo-se aos pensamentos de Gadotti (2012), Gohn (2014), que apontam que para a existência da educação não formal e reconhecimento, muitas vezes é necessário haver a negação de outros modos de educação.

No entanto, pela própria experiência profissional da pesquisadora, compreende-se que o exercício da educação não formal é uma possibilidade real de se fazer educação, ela acontece sobretudo no sentido de *ser e fazer intencional*, fazendo e sendo uma ferramenta educativa complementar a outras formas de educação.

Na sua prática diária, seja nas ONGs, Sindicatos, Movimentos Sociais, Igrejas etc., não vemos a necessidade de negar ou excluir outros modos de educação, pelo contrário, defendemos que todos os modos de educação, quando entrelaçados, além de se complementarem, potencializam e favorecem os processos de ensino – aprendizagem, colaborando de uma maneira ampla para a formação do indivíduo.

Nesse sentido, concordamos com as colocações trazidas por Mendes (2007):

[...], acreditamos que quanto mais acesso as pessoas tiverem à experiências e contatos diversificados com diferentes propostas e planos educacionais distintos, tanto maior será a possibilidade de conhecerem diversas maneiras de conceber e compreender o mundo e suas relações, podendo elaborar com maior amplitude, comparações, análises e escolhas.

Ademais, considera-se a complexidade que permeia as práticas educativas em espaços não formais como parte de um processo de múltiplas oportunidades de aprendizagem, sendo o mesmo criado e recriado entre todos os sujeitos envolvidos. Durante mais de vinte anos de vivências educativas dentro de um contexto de educação não formal - ONG ARCA, arriscamos-nos a dizer que o campo da educação não formal é sim uma área válida e possibilitadora de mudanças, servindo ainda para agregar novos saberes e dar “visibilidade a outros fazeres educacionais, fora do contexto da escola tradicional”.

Sobre isso, Garcia (2009) infere que:

[...] A área educacional traz consigo a contradição entre a transformação e a reprodução. Nos processos educativos é possível observar tanto atitudes e propostas de cunho transformador, como ações no sentido de garantir a manutenção e reprodução, sendo ingênuo procurar por propostas que possam ser consideradas exclusivamente transformadoras ou apenas reprodutoras (p.5).

Como contribuição ao debate, apresenta-se a seguir, com base nos autores pesquisados, o Quadro 01 que mostra algumas características e processos educativos, que consideramos como sendo os mais intrinsecamente relacionados à educação não formal.

Quadro 1 - Características e processos educativos relacionados à educação não formal

Segundo Garcia (2009) - características	De acordo com Gohn (2010) – processos educativos
Ter algum tipo de processo educacional como mediador	Consciência e organização de como agir em grupos coletivos
Possuir formalidades, mas diferir daquelas da educação formal.	A construção e reconstrução de concepção de mundo e sobre o mundo
Interferir na formação do indivíduo	Contribuição para um sentimento de identidade com uma dada comunidade
Acontecer em diferentes espaços, podendo ser inclusive em espaços escolares.	Forma o indivíduo para a vida e suas adversidades (e não apenas capacitação para entrar no mercado de trabalho)
Ter flexibilidade e elasticidade na adaptação dos conteúdos	Os indivíduos adquirem conhecimento de sua própria prática, os indivíduos aprendem a ler e interpretar o mundo que os cerca.
Valorizar a cultura e necessidades dos envolvidos	Dar condições aos indivíduos para desenvolverem sentimentos de autovalorização, de rejeição dos preconceitos que lhes são dirigidos, o desejo de lutarem para ser reconhecidos como iguais (enquanto seres humanos), dentro de suas diferenças (raciais, étnicas, religiosas, culturais, etc.)
Ter um campo de atuação bastante amplo, heterogêneo, diverso e disperso	Resgata o sentimento de valorização de si próprio (o que a mídia e os manuais de autoajuda denominam simplificada, como a autoestima)
Possibilitar a criação, o novo, o inusitado, novos jeitos de fazer as coisas.	
Ter potencial para efeitos multiplicadores	

Fonte: A autora

Para a visualização completa do conjunto de características e processos educativos supracitados conforme Garcia (2009) e Gohn (2010) conclui-se que a educação não formal se constitui como uma ferramenta importante no processo de formação e construção da cidadania dos sujeitos envolvidos nas suas ações e projetos, sendo possuidora de um campo de atuação bastante amplo, heterogêneo, diverso e disperso.

Constata-se também que a definição do conceito de educação não formal, é realmente muito complexa e, ainda existem muitos percalços e entraves na definição de um conceito único e geral.

Observa-se que mesmo existindo uma aceitação da terminologia “educação não formal” e das ações e características presentes neste campo, os autores pesquisados nos mostram que em alguns aspectos, ele é bastante lento e cheio de contradições.

Os desafios se apresentam conforme a percepção e sentido educativo, que não são tão simples e nem de fácil reconhecimento, facto que ainda aponta discussões e necessidades de estudos e pesquisas (Gadotti, 2005, 2012; Garcia, 2009; Gohn, 2008, 2013, 2016).

Conclui-se que a referida pesquisa, abre amplas possibilidades de interesse acerca de todo esse percurso que a educação não formal vem percorrendo, no sentido de entender o significado e os impactos entre mobilidade (ou experiência) internacional em contextos de educação não formal. Diante do exposto, a pergunta de partida desta pesquisa também se entrelaça com as inquietações iniciais da pesquisadora e com a própria problemática levantada: Serão as experiências internacionais vividas no campo da educação não formal, possibilitadoras para a aquisição ou desenvolvimento de competências a nível pessoal e profissional?

1.2 - Mobilidade Internacional em um Contexto de Educação não Formal: Repercussões na Vida e na Carreira.

O que nós já conhecemos sobre este tema? Utilizando os argumentos de Dubiski (2013), destacamos o seguinte: “enquadrar uma questão de pesquisa, interpretar dados ou revisar teorias, geralmente confiamos no que já foi realizado por outros pesquisadores” (p.117), sendo também comum considerar pesquisas internacionais, bem como pesquisas de várias disciplinas. Entretanto, dependendo da questão específica que está sendo considerada, nem sempre é tão fácil determinar o último estado da arte na pesquisa internacional. Isso parece ser especialmente verdadeiro em relação à temática da mobilidade internacional aprendente em um contexto de educação não formal.

Assim, nesta parte a pesquisa privilegiou a revisão de literatura encontrada em dois relatórios internacionais elaborados por um quadro de pesquisadores envolvidos nesta temática.⁸ Também foram levadas em consideração diversas teses e dissertações, revistas e artigos científicos, assim como alguns sites especializados que nos deram indicações bastante úteis. “A revisão foi complementada por uma busca no Google Scholar” e “Academia.Edu”, que são mecanismo de pesquisa não científico especializado em dados acadêmicos on-line.

Devido às habilidades de linguagem da pesquisadora, outras pesquisas e estudos em inglês, francês e holandês, foram levados em conta, pois de facto cobriram a maioria dos resultados de pesquisa nas bases de dados internacionais.

Com apoio em Talleu C. (2017) evidencia-se a importância e as contribuições trazidas por este quadro de autores e pesquisadores de grande relevância para esta pesquisa, visto que os mesmos apoiam-se sobre um vasto escopo de referências constituídas a partir de diferentes fontes e métodos. Na nossa interpretação consideramos ainda mais importante no que se refere a revelar o pensamento europeu sobre o conceito de educação não formal, e a importância atribuída a ela para os países “subdesenvolvidos”.

Assim de acordo com Dubiski (2013) a literatura sobre a mobilidade internacional juvenil em contextos educacionais não formal é incipiente, a despeito do grande avanço conseguido no quadro formal nas duas últimas décadas, “sabemos pouco sobre o que os colegas de outros países trabalham, quais são as questões e problemas dominantes ou que termos específicos são usados em diferentes idiomas” (p.118).

Ainda citando Dubiski (2013), em comparação com a pesquisa sobre mobilidade em contextos de educação formal, especialmente programas de mobilidade do ensino superior, como Erasmus⁹, “parece haver muito menos pesquisas sobre mobilidade juvenil na educação não formal”¹⁰. (p.123)

Recorremos novamente ao pesquisador francês, Talleu C. (2017), que declara que quando nos referimos especificamente sobre mobilidade aprendente não formal, “há relativamente pouco trabalho nessa área em comparação com a mobilidade internacional realizada durante um curso de

8. 1º Relatório: Talleu C. - Rapport Revue de littérature: La mobilité internationale des jeunes dans un cadre non formel/, INJEP/ Rapport d'étude, février 2017. E 2º Relatório: Report Learning mobility and non-formal learning in European contexts: Policies, approaches and examples - Review of the literature on international youth mobility in non- - formal educational contexts, May 2013.

9. Na Europa, o programa de Mobilidade estudantil mais importante é o “Erasmus”, criado em 1987, que promove o intercâmbio e a mobilidade de alunos e professores e que propiciou, entre 1987 e 2004, mais de um milhão de intercâmbios de alunos universitários em 2.199 instituições de ensino superior. Esse programa teve um crescimento bastante acentuado, começando com 20.000 alunos no ano letivo de 1987/1988 e atingindo, em 2004/2005, aproximadamente 1.400.000 universitários (Erasmus, 2014 -2020). The European Union has spent millions of euros over the last couple of years on education, training and youth programmes. One of the main objectives of these programmes is to stimulate participation and develop a sense of European identity. (www.erasmusprogramme.com)

10. « [...] compared to mobility research in formal education contexts - especially higher education mobility programs such as Erasmus - (...), "there seems to be much less research on youth mobility in non-formal education.. (Dubiski, 2013, p.123)

estudo ou formação”¹¹. Segundo este autor, “este objeto de estudo parece provocar um entusiasmo ainda limitado por parte da comunidade científica e especialista”.¹²

Em geral, ao aprofundarmos as pesquisas sobre esta temática entramos quase que automaticamente, em questões relacionadas às diferentes experiências de mobilidade formal ou experiências similares tais como: mobilidade do ensino superior, encontros internacionais de jovens, campos de trabalho, serviço voluntário, trabalho internacional de jovens; intercâmbio juvenil, programas para jovens, aprendizagem intercultural, treinamentos para profissionais juvenis não profissionais, mobilidade para complementação de estudo (high school), mobilidades que conduzem a aquisição de emprego no país onde acontece a experiência, ou ainda mobilidade de jovens com menos oportunidades e/ou marginalizados, jovens migrantes ou jovens com deficiência (Talleu, 2017).

Diante disso, logo que iniciamos o nosso trabalho, nos deparamos com uma dificuldade, a quantidade de palavras chaves de diferentes níveis de abstração relacionadas ao tema “mobilidade internacional” encontradas na revisão de literatura era volumosa. Segundo Dubiski (2013) como mencionado acima, em muitos casos, a informação disponível sobre estudos de pesquisa não é tão extensa, mas essa dificuldade advém, sobretudo por não sabermos, “como os termos específicos são usados em diferentes idiomas”.

Assim, na tentativa de poder encontrar um termo comum e que representasse aquilo que era o foco do nosso estudo e, sobretudo nos ajudasse a ter uma ideia das questões relevantes da pesquisa, decidimos aplicar como palavras-chaves, especificamente os termos *estágio extracurricular e voluntariado internacional*, compreendendo as dimensões específicas da mobilidade internacional em contexto não formal.

Para Talleu C. (2017) o termo mobilidade internacional aprendente, é esclarecido como:

[...] um período de tempo gasto em uma essa temporada, pode ser organizada dentro de um contexto de educação formal ou não formal país diferente do seu, organizado com o objetivo de adquirir conhecimento, habilidades e competências. (p. 7)¹³. Em nossa opinião, esta estadia pode ser organizada como uma experiência de estágio extracurricular, voluntariado, intercâmbio estudantil, profissional ou até mesmo linguístico.

Ainda para este autor, a mobilidade internacional em um quadro de educação não formal, é em primeira instância um instrumento de política pública com estratégias específicas voltadas para

11[...] "il y a relativement peu de travail dans ce domaine par rapport à la mobilité internationale pendant un cycle d'études ou de formation"

12[...] «cet objet d'étude semble susciter un enthousiasme encore limité par la communauté scientifique et les spécialistes»

(Talleu, 2017 p. 21).

¹³ «[...] une période de temps passée dans un pays autre que le sien, organisée dans le but d'acquérir des connaissances, des aptitudes et des compétences. Le séjour peut être organisé dans un contexte formel ou non formel

a população infanto-juvenil, sendo moldada, principalmente pelas expectativas da esfera política, que financia projetos e programas de mobilidade a nível nacional e internacional (Talleu, 2017)

Olhando para essas estratégias, em nível da esfera pública na Europa, temos as declarações expostas pela Comissão Europeia (2010), onde é relatado que:

A mobilidade de aprendizagem é uma forma importante em que os jovens podem reforçar a sua futura empregabilidade e adquirir novas competências profissionais, ao mesmo tempo em que aumentam o seu desenvolvimento como cidadãos ativos. Isso os ajuda a acessar novos conhecimentos e desenvolver novas competências linguísticas e interculturais. Os europeus que são móveis como jovens alunos são mais propensos a ser móveis como trabalhadores mais tarde na vida. Os empregadores reconhecem e valorizam esses benefícios. A mobilidade do aprendiz também desempenhou um papel importante na criação de sistemas e instituições de educação e treinamento mais abertos, mais europeus e internacionais, mais acessíveis e mais eficientes (p. 12).

Ainda com base em Talleu (2017) trazemos dois questionamentos emergentes sobre esse prisma das expectativas:

1. Essas expectativas da esfera política se enquadram nas motivações dos jovens para uma estadia no exterior no contexto da educação não formal?
2. Existe uma convergência entre as expectativas institucionais e individuais?

Encontrar respostas para estes questionamentos acima, não é um factor determinante para esta pesquisa, uma vez que os estudos consultados fornecem pouca evidência para responder tais questões em detalhes, e, sobretudo porque o nosso objetivo principal está inserido na relação entre experiência internacional – competências. Entretanto achamos relevante mencioná-las como uma possibilidade de estudos futuros.

Associado as questões emergentes acima mencionadas, Talleu (2017) ainda nos instiga a pensar sobre outro facto que durante toda a pesquisa bibliográfica foi de fácil percepção, ou seja, a maioria dos estudos dessa área quase sempre diz respeito aos beneficiários diretos – jovens; mas os objetivos e as motivações dos profissionais envolvidos na mesma experiência e as organizações ou instituições que enviam e\ou acolhem os beneficiários, são raramente analisados, exceto em alguns casos especiais.

Ainda na perspectiva de compreender os aspectos mais importantes e obter uma visão mais abrangente sobre a mobilidade aprendente internacional em contexto não formal, dialogamos também com Hansotte (2013)¹⁴, que nos convida a considerar a mobilidade no tempo plural, “mobilidades”.

Segundo este autor, as mobilidades juvenis, em particular, inclui “todas as medidas pessoais e coletivas adotadas no intuito de ajudar os jovens a seguirem um projeto de vida provocando

¹⁴ Idem nota 15.

mudanças em seus hábitos cotidianos e conduzindo a um maior desenvolvimento emocional, social, cultural e profissional”. Para o alcance destas medidas, o mesmo autor sugere que as mobilidades juvenis, sejam trabalhadas a partir de três aspectos principais¹⁵:

Mobilidade geográfica, que relaciona à possibilidade de "puxar suas raízes" de um território preciso; Mobilidade social que abrange todas as experiências que incentivam a aquisição de conhecimento, acesso ao emprego a diferentes grupos sociais; e Mobilidade cultural que se refere a transições através das quais os jovens podem ter sucesso em passar de um universo para outro, de um idioma para outro, e ainda das referências impostas pelo seu ambiente imediato para outras referências. (Hansotte 2013, p.40-42)

Para um esclarecimento mais detalhado sobre os aspectos mencionados por Hansotte (2013), vide quadro 2 - Os principais passos para a autoafirmação entre os jovens ¹⁶.

Quadro 2 - Os principais passos para a autoafirmação entre os jovens

Communicating, learning, living together	Expressing and developing one's creativity	Creating and spreading a collective work	Acting and initiating
Living in a mixed group; acting together • Experiencing international exchanges • Discovering languages and cultures • Discovering human rights, responding to injustices	• Practising different arts, techniques and exploring different means of communication • Speaking up and defending one's opinion	• Setting up an initiative • Creating a performing work	• Building up a long-term initiative or work. • Innovating • Engaging oneself for democracy and solidarity • Preparing one's future and developing new competences through exposure to experiences

Fonte: Hansotte 2013 p. 40.

Como contributo final para esta parte da pesquisa, trazemos à tona o pensamento de Cairns e Growiec (2011),¹⁷ que nos faz refletir sobre outra possibilidade dentro do "campo das mobilidades", para eles, esta experiência pode ser compreendida:

[...], como um processo informal que pode implicar a inculcação de valores enfatizando a importância de se mudar para o exterior para o sucesso na educação e no mercado de trabalho. Para eles, isso significa que, em vez de visualizar o movimento transnacional para o trabalho ou estudar como o resultado (passivo) da existência de uma estrutura internacional de oportunidades na Europa, a ênfase é colocada sobre os meios socialmente medidos (ativos, se latentes) através dos quais “os planos de mobilidade são feitos aprendendo” (Cairns e Growiec 2011 p. 89) .

15. Geographical mobility, which relates to the possibility of “pulling up their roots” from a precise territory; social mobility, which covers all experiences that encourage the acquisition of knowledge and access to employment as well as to different social groups; and cultural mobility which refers to transitions via which young people can succeed in stepping from one universe to another, from one language to another, from references imposed by their immediate environment to other references. (Hansotte 2013, p.40)

¹⁶ Figure 1: The key steps to self-affirmation among young people. Hansotte 2013 p. 40

¹⁷ Idem nota 15 e 16

Espera-se que ao longo das discussões que seguem nos próximos tópicos deste capítulo, os aspectos acima mencionados, sejam retomados e discutidos, no intuito de compreendermos melhor as possibilidades e os impactos da mobilidade internacional em um contexto de educação não formal.

1.3 – VOLUNTARIADO INTERNACIONAL: possibilidades para o crescimento pessoal e profissional através da aprendizagem experiencial

O nosso objetivo nesta sessão é fornecer uma visão geral da literatura atual, perspectivas, opiniões e evidências relacionadas com a experiência de voluntariado internacional. Em particular, esta seção da pesquisa analisa a importância de atividades de voluntariado internacional no campo da educação não formal (ONG), e se estas estão implicitamente ligadas à aprendizagem ao longo da vida - aquisição de competências ditas profissionais.

A maioria das ideias apresentadas tem base em pesquisas formais, entretanto, considera-se que há insuficiência de dados e pesquisas acadêmicas sobre essa questão específica.

Definição

Considera-se relevante antes de se ter o voluntariado como promotor de aprendizagens ao longo da vida - aquisição de competências ditas profissionais, primeiro trazerem à tona os pressupostos que ajudam na sua definição conceitual.

No Brasil, o trabalho voluntariado é regulamentado pela Lei 9.608/1998. E a sua principal definição é apresentada de seguinte forma: “a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade”¹⁸.

Em alguns sites especializados sobre este tópico as colocações mais frequentes referem-se à definição como:

O voluntariado é uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral. Desenvolve-se através de projetos e programas de entidades públicas e privadas com condições para integrar voluntários, envolvendo as entidades promotoras. Corresponde a uma decisão livre e voluntária apoiada em motivações e opções pessoais que caracterizam o voluntário.¹⁹

Especificamente sobre Voluntariado Internacional, encontramos a seguinte definição:

¹⁸ www.voluntarios.com.br

¹⁹ <https://voluntariadosmt.wordpress.com/voluntariado>

(...) “é uma área específica do voluntariado, onde o voluntariado estrangeiro permanece um período de tempo, mais ou menos longo, em países terceiros, designadamente em processo de desenvolvimento” com o objetivo de prestar serviço ou auxílio a determinados grupos ou organizações. Entendendo que estas atividades são promovidas por organizações que desenvolvem projetos de voluntariado internacional, quer pela via da cooperação, quer pela via da assistência internacional²⁰.

Na União Europeia - UE, o voluntariado foi definido em vários documentos como sendo uma prática não remunerada e um grande exercício de cidadania. Além disso, alguns relatórios e estudos internacionais também reforçam o conceito de que o voluntariado é uma questão de escolha individual, é feito sem pensar em remuneração ou recompensa e beneficia outros. Sobre este ponto, destacamos o Relatório sobre o voluntariado na União Europeia (2010; 2011; 2013) onde encontramos uma definição comumente utilizada em nível da UE, sendo ela: voluntariado refere-se a todas as formas de atividade voluntária, seja formal ou informal. É realizado do livre arbítrio, escolha e motivação de uma pessoa, e não tem interesse pelo ganho financeiro²¹.

Para o FEJ (Fórum Europeu da Juventude), uma atividade só pode ser definida como voluntariado quando atende aos seguintes critérios:

- Uma atividade realizada com a própria vontade de uma pessoa e envolve o compromisso de tempo e energia com ações de benefício para os outros e para a sociedade como um todo;
- A atividade não está remunerada, mas pode incluir o reembolso de despesas diretamente relacionadas à atividade voluntária;
- São para uma causa sem fins lucrativos e é realizada principalmente dentro de uma organização não governamental e, portanto, não pode ser motivada por ganhos materiais ou financeiros;
- Voluntariado não deve ser usado para substituir o emprego remunerado²².

Relativamente às práticas de voluntariado a nível global, no prefácio do Relatório sobre o Estado do Voluntariado Mundial (2011) apresentado pelo Programa de Voluntários das Nações Unidas (ONU-VNU), Helen Clark, administradora do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) destaca o seguinte:

(...) O voluntariado ocorre em qualquer sociedade do mundo. Os termos que o definem e as formas por que se expressa podem variar em diferentes línguas e culturas, mas os valores que o conduzem são comuns e universais: o desejo de contribuir para o bem comum, por vontade própria e em um espírito de solidariedade, sem a expectativa de recompensa material. Voluntários são motivados por valores como justiça, igualdade e liberdade, assim como está expresso na Carta das Nações Unidas. Uma sociedade que apoia e encoraja diferentes formas de voluntariado tende a ser

²⁰ http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=5162

²¹ aqui não consideramos todos os estados membros da União Europeia, em específico a Holanda por ser o país de origem da maioria dos sujeitos pesquisados neste estudo

²² <http://www.youthforum.org>

uma sociedade que também promove o bem-estar de seus cidadãos. Uma sociedade que falha em reconhecer e facilitar as contribuições de voluntários priva-se de possíveis contribuições para o bem-estar público (...) (p.4).

Vimos assim que a conceituação de voluntariado tem vindo a ser feita por vários estudiosos, sem que exista um consenso global relativamente à sua definição. Segundo Ribeiro (2011) essa dificuldade deriva não só, da grande complexidade e multidimensionalidade da natureza do voluntariado, mas também da dificuldade na distinção de conceitos relacionados.

Em prosseguimento a esta discussão, tendo como referência os estudos de Pinto (2016), fica evidenciado que o voluntariado abrange distintas dimensões com uma variedade de influências que podem contribuir para o desenvolvimento de uma definição única que englobe todas suas dimensões. Sendo assim, na busca de sua definição deve-se considerar também a influência de diferentes contextos sociais e culturais.

Contudo, o autor ressalva, que apesar destas especificidades, nota-se alguns pressupostos comuns que aparecem com bastante frequência na literatura consultada, sendo elas:

- Atividades que não visam prioritariamente o lucro, mas a inclusão social;
- A participação é livre e organizada de acordo com os interesses do voluntário (pessoais ou profissionais);
- A ação voluntária constitui uma oportunidade real de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa;
- O voluntariado contribui para um sentimento de realização pessoal e de responsabilidade social por parte de quem o exerce;
- Voluntariado é a doação de tempo, trabalho e talento por uma causa social;
- O envolvimento em projetos de voluntariado é enriquecedor para o desenvolvimento pessoal e para a construção de identidade dos voluntários (Pinto, 2016 p. 5)

Todavia, no recente contexto histórico onde as ações de voluntariado internacional se apresentam em alargamento, vale atentar para o facto de que estes pressupostos comuns acima mencionados, não são entendidos nem como exclusivos ou exaustivos. Ribeiro (2013) espera que uma maior investigação nesta área ajude a atingir uma lista ainda mais exclusiva e exaustiva.

Por conseguinte, apesar da existência de diferentes visões rumo a uma definição do que seja o voluntariado, verifica-se certa concordância entre eles, o facto comum de não existir a remuneração pelos serviços prestados (Pinto, 2016; Dias, 2014). Verifica-se também que para alguns autores, como Rodrigues (2010) o valor atribuído ao voluntariado “carrega mais

especialmente para a atividade como tal”; para outros, como Yazbek (2015) “seu valor tende a ser propósito da ação ou dos resultados dos projetos em que os voluntários são investidos”.

Nesse recorte, somos levados a considerar, com base nos autores acima que a real possibilidade de articular as motivações e interesses de pessoas para realizar um serviço voluntário com os objetivos associados ao voluntariado pelas associações seria um dos caminhos para se realizar ações de voluntariado com responsabilidade.

Para os propósitos deste estudo e para entender os efeitos da experiência internacional, dentro do recorte do voluntariado em percursos profissionais e caminhos de carreira, propomos uma abordagem de competências como modelo de análise. De acordo com Zimmermann (2008), competências são consideradas “todas as formas de ser e agir que são potencialmente acessíveis a uma pessoa” quer eles os pratiquem ou não, ambos são uma função de pessoas e situações.

Em complemento, Leroux (2014) respalda que para, além disso, a abordagem de competências levanta a questão das margens de liberdade nas escolhas e ações de indivíduos.

Especificamente no que se refere a este modelo, esta autora salienta ainda que²³:

(...) À abordagem de competências permite ter em conta as múltiplas dimensões do voluntariado destacando o pilar aprender a aprender de acordo com os contextos e as interações, em uma perspectiva temporal e de acordo com os valores dos indivíduos. (Leroux 2014 p. 34).

Para Vergnies, (2008), dentro deste modelo de análise é preponderante entender a construção de vínculos que se estabelece entre a experiência e os caminhos de carreira futura. De acordo com o pensamento do referido autor, nos últimos anos, a Europa, em especial na França, essa abordagem levou a muitos desenvolvimentos, particularmente na relação entre treinamento - trabalho - emprego. Mais detalhes sobre esse modelo de análise, vide abaixo uma adaptação de Vergnies Jean-Frédéric para o Diagrama da Abordagem de Competências.

²³ (...) à l'approche des compétences permet de prendre en compte les multiples dimensions du volontariat mettant en évidence le pilier apprendre à apprendre en fonction des contextes et des interactions, dans une perspective temporelle et selon les valeurs des individus. Traduzido pela autora

Figura 1 - Diagrama da Abordagem de competências



Fonte: Vergnies, 2008 - Adaptado pela autora.

Ainda sob o prisma da abordagem de competências, vale ressaltar a existência de relações entre empregabilidade, cidadania e identidade cognitiva, pois na opinião de Leroux (2014) o voluntariado se apresenta como parte de uma tensão entre uma visão utilitária - aquisição de competências -, uma visão mais benevolente - contributo para o interesse geral -, e um conceito individual - que surge ligado à construção de identidade do próprio voluntário. Daí nosso interesse em estudar o voluntariado internacional, sob o ângulo da sua dimensão formativa e das suas potenciais repercussões nos percursos profissionais futuros.

Outro aspecto relevante a ser mencionado é o que traz Carvalho (2014), quando diz que essa abordagem combina aprendizagem experiencial e pensamento pessoal e democrático, e nos permite considerar caminhos de carreira como um todo, levando em conta não só o indivíduo como tal, mas também, os factores organizacionais e institucionais que influenciam esses percursos.

Voltando novamente nosso diálogo para a temática em questão, faz-se relevante destacar o posicionamento de Leroux, (2014), quando diz que a indeterminação das situações peculiares vivenciadas pelos voluntários, sobretudo o confronto diário com à posição de estrangeiro e com as novas situações que emergem no cotidiano, são factores que levam ao questionamento de suas categorias de pensamento, e nisso faz a experiência do voluntariado um período propício à aprendizagem experiencial.

Nesta perspectiva, ao considerarmos a constatação da autora acima como verdadeira, também somos conduzidos a considerar como verdadeira a hipótese da dimensão educacional e formativa do voluntariado?

Ainda sobre esta mesma compreensão, Jardim (2014), avança ao entender o voluntariado dentro de uma compreensão mais ampla, retratando o mesmo através de um olhar voltado à comunidade Europeia, como um processo educativo que ocorre dentro de contextos da educação não formal.

Sobre isto, ela declara que:

(...) para além de desenvolver competências chave ao longo da vida necessária para se tornar um cidadão ativo, o contexto multicultural do serviço voluntário é visto como uma experiência de educação não-formal que estimula a aprendizagem pessoal, relacional e intercultural, sensibilizando os jovens para uma cidadania e identidade europeia (Jardim 2014 p.19)

Uma crescente base de evidências também destaca as ações de voluntariado internacional enquanto uma experiência potencialmente benéfica para as pessoas mais jovens Dias (2014) parte do benefício óbvio que o voluntariado traz para a sociedade, assim como para os próprios voluntários, este mesmo autor refere que o envolvimento de estudantes em atividades e\ou projetos de voluntariado possibilita aos mesmos uma formação mais rica e integral.

O autor ainda destaca a importância do voluntariado como sendo (...) “especialmente enriquecedor para o desenvolvimento de competências e habilidades”, entre elas, cita-se: “perseverança, comprometimento, integridade, solidariedade, iniciativa, autonomia, confiança e capacidade de resolução de problemas” (p.13).

Em relação a esses processos educativos advindos através da participação em ações de voluntariado, Rego e org. (2010), também asseguram a possibilidade transformadora advinda com e através de ações de voluntariado. Para eles, inclusive, mantem-se em alerta a possibilidade de as aprendizagens em contexto de voluntariado ser mobilizadas e apropriadas pelo mercado de trabalho.

Aqui, não propomos uma correlação direta entre voluntariado e empregabilidade, mas entendemos que esses elementos são componentes importantes para a referida pesquisa.

Assim sendo, justifica-se a importância de aprofundar esta área de conhecimento e investigar sobre a forma de como atividades de voluntariado internacional em contexto de educação não formal, fomentado por organizações como a ONG ARCA favorecem para o desenvolvimento de aprendizagens ao longo da vida e para a aquisição de competências.

Para a AIESEC - Associação Internacional de Estudantes de Economia e Ciências Comerciais –, o impacto de experiências internacionais, no campo de voluntariado ou estágio, pode

ser visto através do trabalho desenvolvido pela organização e pelo impacto nos próprios participantes que, no mundo inteiro, representam empresários, gestores de ONGs e líderes mundiais, incluindo um prêmio do Prêmio Nobel da Paz, Martti Ahtisaari, da Finlândia.

Por fim, no nosso diálogo com os autores acima apresentados, destacamos as contribuições de Souza (2011) em específico sobre a importância do entendimento do voluntariado dentro de uma perspectiva mais ampla, sobretudo com relação a sua conceituação. De acordo com esta autora, o que ocorre especificamente ao nos afastarmos da noção de gesto assistencial isolado para o sentido de empoderamento, voltado para a solidariedade e responsabilidade social, isso certamente resultará em um trabalho de qualidade, feito com prazer.

Nesse sentido, constata-se ao finalizar esse tópico que quanto mais diversificadas forem as formas de atuação do voluntariado internacional em contexto de educação não formal, maiores serão as possibilidades dos próprios voluntários, adquirirem competências e conhecimentos relevantes para o seu crescimento pessoal e para a sua construção de carreira futura.

1.4 – ESTÁGIO EXTRACURRICULAR INTERNACIONAL: valorização do curriculum ou um componente para a empregabilidade?

Neste tópico, apresentam-se, os estágios extracurriculares, isto é, estágios que são realizados fora da grade curricular do curso dos estudantes, podendo estes serem de caráter voluntário e/ou remunerados.

A nossa escolha por este tópico concernente aos estágios extracurriculares se dá pelo facto de parte dos sujeitos envolvidos nesta pesquisa terem sido participantes ativos desta modalidade de estágio não remunerado. Nesse sentido, a referida pesquisa busca analisar como o estágio extracurricular internacional contribui para a aquisição de competências frente ao mercado de trabalho futuro.

Na definição da Fundação Santo André, o estágio extracurricular pode ser entendido como:

[...] aquele realizado em empresas privadas ou públicas, escritórios e instituições públicas, de forma voluntária ou remunerada, em atividade correlata a do curso do estagiário. Ele não é obrigatório e visa o aperfeiçoamento profissional do aluno, proporcionando a visão prática, da teoria experimentada em sala de aula e lhe oferece a experiência para sua inserção no mercado de trabalho²⁴.

Entre os autores pesquisados, apresenta-se uma grande variedade de características aliadas ao caráter multidisciplinar do estágio extracurricular de cunho voluntário, assim sendo, instiga-nos

²⁴ http://www3.fsa.br/estagiofaeng/index_arquivos/Page794.htm

analisar, com maior intensidade de que modo a vivência de campo desta experiência, ou seja, o contexto da prática do estágio extracurricular, pode vir a influenciar ou contribuir na aquisição de competências frente ao mercado de trabalho futuro dos estagiários.

Autores, como Wittmann e Trevisan (2012) enfatizaram a contribuição do estágio para o desenvolvimento de habilidades profissionais do estudante. Por sua vez para Teixeira (2012) o estágio tem como objetivo, a integração no mercado de trabalho, facilitando a inserção no mercado de trabalho.

Sobre isso, Souza (2011) ressalta que tanto a extensão universitária, como as atividades extramuros - serviços voluntários, estágio extracurricular, estabelecem - se de forma crescente, a nível nacional e internacional, como práticas complementares importantes para a formação do estudante.

Do ponto de vista de Santos et. al. (2011) os estagiários ao realizarem uma atividade de uma forma livre e gratuita (voluntariado), inserindo-se numa equipa que é multidisciplinar, têm a oportunidade de desenvolver e ampliar as competências na área de formação.

Da mesma forma, para Teixeira (2012) o estágio surge como forma de, desenvolver e apoiar os jovens na fase de transição, entre a vida escolar e profissional, promovendo o conhecimento sobre novas formações e qualificações.

Para Santos, et. al. (2011), o estágio extracurricular voluntário permite ao estagiário:

Uma aprendizagem em ambiente real, durante um período de tempo limitado, no qual este tem a oportunidade de, em espaço profissional, consolidado os conhecimentos teóricos, testar hipóteses, refletir sobre situações, avaliar resultados, enfrentar situações complexas, resolver problemas, desenvolver o espírito crítico e, com isso, potenciar a empregabilidade e a inclusão social (p.17).

Na opinião de Franco (2013) a importância do estágio para o desenvolvimento profissional é dada, pois se acredita que ao passar pela experiência do estágio, o futuro profissional terá condições de conhecer todas as etapas daquela empresa e\ou organização ao mesmo tempo em que se fortalecerá profissionalmente.

Nessa mesma linha de pensamento, temos a declaração feita no site Cidade das profissões, sobre a realização de estágio internacional:

A realização de um período de estágio no estrangeiro poderá permitir aceder a uma experiência extremamente enriquecedora no campo profissional e pessoal, onde as competências técnicas e interpessoais são desenvolvidas e reforçadas num processo acompanhado pela descoberta de uma sociedade com referências sociais, culturais e empresariais diferentes.²⁵

²⁵ <http://cdp.portodigital.pt/estagios/programas-de-estagios-internacionais-1> A Cidade das Profissões foi criada em 2006, constituindo-se como um amplo projeto de apoio gratuito aos cidadãos, nas áreas da informação e do aconselhamento sobre o mundo das Profissões, do Emprego, da Formação e do Empreendedorismo. Este projeto nasce

Da mesma opinião corroboram outros autores que estudam o fenômeno da mobilidade internacional. Entre eles, temos Ribeiro (2013) que diz que além de buscar desenvolver o básico em um intercâmbio internacional, os “participantes buscam adquirir experiência além de aprender outra língua”.

Além disso, a compreensão do estágio internacional dentro de um processo educativo mais amplo é visto também como um modo de formar, corrigir ou ampliar a consciência que os participantes têm sobre os modos de vida, de educação e trabalho característicos de outros países.

Soma-se a este contexto, o que ressalta a AIESEC, sobre experiência de estágio internacional: a experiência internacional (seja estágio ou voluntariado) ainda representa uma significativa formação para o currículo, no momento das entrevistas de trabalho.

Atualmente, mais do que nunca, as organizações buscam profissionais competentes e a informação de que o candidato encarou um período fora do país em sua área profissional indica uma saída da zona de conforto, e isso se mostra de facto, como o elemento de mais valia em relação a outros candidatos, além disso, existe a habilidade concreta do domínio de um outro idioma. (AIESEC, 2018)²⁶

No nosso ponto de vista, a experiência internacional (aqui entendida como estágio extracurricular voluntário), seja com fins de estágio ou voluntariado, passa por uma fase particularmente importante para aqueles que o experienciam, pois a vivência e a experiência trazida pelo cotidiano e pela prática das atividades do próprio estágio vão sendo absorvidas, ao mesmo tempo em que vamos entendendo a cultura onde estamos inseridos, e com isso emerge uma nova consciência onde podemos influenciar o meio e\ou as pessoas, mas sem dúvida seremos também influenciados, como diz Vieira (2013) “isto por si só já é um grande benefício” (p.11)

Desta forma, Parreira et al (2011) apontam que a universidade e os cursos superiores em geral, deveriam valorizar a formação integral do estudante, tanto os conhecimentos teóricos como as habilidades práticas, *o savoir-faire*, adquiridas, em grande parte, em atividades extramuros.

Diante deste contexto, considera – se que essa realidade já está presente em muitas instituições educativas. Para Gamboa (2011) o voluntariado, assim como a prática do estagio extracurricular, que vem emergindo consiste numa prática em crescente ascensão. Segundo este mesmo autor, o estágio extracurricular já é uma prática bastante comum e de grande influencia na

no seio de uma rede internacional de Cidades das Profissões (*Réseau Cités des Métiers*) criada em França na década de 90.

²⁶ Trechos da entrevista realizada com a Sra. Nanne Uittenbogaard Local Committee Vice President Outgoing Global Volunteer 2017-2018 AIESEC Amsterdam em 07.01.2018

formação do estudante. Em alguns cursos a exemplo: medicina, farmácia, psicologia, enfermagem etc, esse tipo de experiência além de ser um factor de crescimento pessoal, é também essencial para o acesso ao exercício da profissão a ser desempenhada no futuro, podendo ter lugar por um único período, antes da conclusão do curso ou estar distribuída ao longo de todo o ciclo de formação.

Ainda para este autor:

(...) as finalidades que orientam a operacionalização desse tipo de experiência têm motivos diversos, enquanto em alguns casos se pretende apenas proporcionar o contato com o mundo do trabalho, promovendo aprendizagens mais genéricas sobre o mesmo, noutros, pelo contrário, procura-se o desenvolvimento das competências específicas exigidas para o exercício profissional. (Gamboa 2011 p. 16).

Diante dessa premissa, nos parece relevante sublinhar que a literatura consultada aponta diversas contribuições do estágio relacionadas a uma construção de carreira mais promissora, entretanto algumas das finalidades apontadas não nos parecem claras o suficiente para percebermos o real impacto destas atividades em um contexto de educação não formal. Por outro lado, em um movimento paralelo Ribeiro (2013) nos leva a (re)considerar nossas angústias e dúvidas quando proclama enfaticamente que:

(...) o que fica claro em todas as experiências de estágio ou voluntariado internacional, é que a experiência vivenciada por seus participantes tende a mudar suas vidas para melhor, transformando “a forma de enxergar o mundo”, e ainda segundo o autor, modifica principalmente a vivência e experiência que agora estarão vivenciando de volta ao país. (p.23)

Em complemento a posição trazida por Ribeiro, temos também, dentro de uma visão mais empresarial, a opinião de Gutemberg (2013) que defende que:

Especialistas em recursos humanos defendem a ideia de que todos os jovens deveriam viver um período fora de casa, em algum momento de suas vidas. Eles acreditam que isso contribui para o amadurecimento pessoal e profissional, de forma abreviada (...) eles se veem obrigados a desenvolver mais responsabilidade. (P. 11)

Estes dois posicionamentos, nos possibilitaram um diálogo, com o pensamento de Souza (2011) sobre a dinâmica acelerada da globalização que reflete diretamente na formação acadêmica dos futuros profissionais e sobretudo leva as organizações do mercado profissional exigir de seus colaboradores não somente a qualificação profissional, mas também competência e habilidades diversas que possam trazer eficiência no desenvolvimento profissional mas sobretudo, contribuir para o crescimento da organização.

Esse mesmo autor prossegue afirmando que estas exigências não são exclusivas de uma área ou de outra, pelo contrário, estas são *demandas gerais para os profissionais contemporâneos de todas as áreas*. E avança ao entender que o Estágio, obrigatório ou não, aparece como um elo de integração entre a teoria e a prática, já que o mesmo permite aos estudantes terem contato direto

com diferentes realidades e ambientes de trabalho, desenvolvendo competências e habilidades específicas para seu futuro profissional (Souza, 2011).

Assim corrobora também Wittmann e Trevisan (2012) pois defendem que não se deve distanciar a experimentação prática do conhecimento teórico. Também concordamos com a opinião destes autores, pois se acredita que para o alcance de uma formação mais completa e integralizada com os diferentes aspectos do desenvolvimento humano, o indivíduo necessita tanto do conhecimento acadêmico como também do conhecimento prático. E isso só é possível através das trocas, através da vivência da vida, entre os pares, no coletivo, na comunidade.

Vale lembrar que, a realização de um estágio extracurricular não define o caminho que leva imediatamente ao “emprego ideal e uma carreira de sucesso”, mas acredita-se que o mesmo permite benefícios futuros, a nível pessoal e profissional, para aqueles que o realizam.

Com base nas pesquisas de Mestrado de Paiva e Martins (2012) as discussões apresentadas agregam contribuições do estágio extracurricular para as competências profissionais. As autoras apontam que a demanda atual por um profissional integral e com competências e habilidades diversas, não se faz somente entremuros escolares, mas transcende para outros campos complementares, numa perspectiva de educação permanente, sendo que esta se vincula diretamente a uma prática caracterizada como contextualizada, flexível, questionadora e resolutive.

Nesse contexto, Paiva e Martins (2012) inferem que a natureza das competências profissionais são formas semelhantes, ou seja, são contextuais e mutáveis. E, portanto, não se formam nem se desenvolvem de modo desconectado do tempo e do espaço, em que se fazem necessárias e se manifestam. Por fim, acrescentam que a experiência do estágio, cresce de valor, já que instiga à reflexão de como formar um profissional crítico, reflexivo, ético.

1.3 – COMPETÊNCIAS: Um entendimento (im) possível?

Entre os eixos que pesquisamos para embasar teoricamente a nossa pesquisa, a temática das competências foi onde encontramos uma literatura mais extensa. Percebemos, que de uma forma geral, a palavra competência é muito empregada nos dias de hoje, tanto no debate educacional e organizacional, todavia, a discussão em torno deste tema está bem evidenciada.

Assim sendo para complementar nossa pesquisa, neste tópico, conduziremos um debate sobre o conceito de competências, como estrutura base e ponto de partida para o objeto central deste estudo: a importância da experiência internacional e o impacto desta na aquisição de competências,

no contexto laboral. E em seguida, com o objetivo de obter uma imagem mais abrangente sobre esta temática discutiremos também como ocorre o desenvolvimento das competências.

Mas afinal, o que são competências?

Segundo o dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, o termo competência é definido tendo dupla significação, como segue abaixo:

1. Direito, faculdade legal que um funcionário ou um tribunal têm de apreciar e julgar um pleito ou questão;
2. Capacidade, suficiência (fundada em aptidão, habilidade).

Levando em consideração o acima mencionado, Correa (2015) faz referência a antiguidade do termo competência e ressalta que o mesmo no final da idade média, era utilizada apenas no âmbito jurídico e servia exatamente como nos mostra Aurélio, *para designar alguém ou uma instituição para apreciar e julgar certas questões*.

Posteriormente, o termo foi ganhando nova amplitude e com o passar dos anos, o significado foi adquirindo uma conotação mais abrangente, sendo utilizado em diferentes áreas e contexto, sobretudo dentro do mundo organizacional e empresarial, onde o mesmo é comumente usado *para qualificar o indivíduo capaz de realizar com habilidade determinada tarefa* (p.107).

Aqui interessa ressaltar o sentido de “competência” dentro do segundo significado trazido pelo dicionário Aurélio, ou seja, voltado para a *capacidade de mobilizar e usar recursos, quer através da prática, quer da apreensão de conhecimentos teórico-práticos* (Rego 2010).

Queremos também, sem banalizar o conceito de competência (Parente, 2008 p. 16), relacionar este termo à aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes. Ruas (2005) mantém um foco maior na sua dimensão individual (*características pessoais - intrapessoais*) em um contexto de educação não formal (*comportamentos ou ações - interpessoais*) Ceitil (2010).

Nesse sentido, Ruas (2005) afirma que a noção de competências pode ser examinada teórica e empiricamente – a partir de três dimensões, sendo que:

(...), toda competência é fundamentada em um conjunto de capacidades que envolvem conhecimentos, habilidades e atitudes passíveis de desenvolvimento, tanto no âmbito organizacional quanto nos níveis funcionais ou de grupos, assim como sob uma perspectiva individual (p.158-159).

Voltando ao conceito de competências, Neves, Garrido e Simões (2015), recentemente, realizaram um estudo aprofundado sobre esta temática, onde o mesmo deu origem ao *Manual de*

Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais, segundo eles as competências são definidas como:

Um conjunto de comportamentos inter-relacionados, organizado em torno de uma intenção, a qual orienta a escolha e o ajustamento do comportamento adequado a uma situação específica, de entre as que definem o objeto global da competência (Neves, Garrido, & Simões, 2015, p. 19).

Na opinião de Pinto (2016) esse é um conceito de difícil definição e o mesmo vem, ao longo dos últimos 30, abarcando diversas interpretações. Contudo, para este autor, o que fica claro é que de uma forma geral as definições mais usadas descrevem as competências, como sendo "um conjunto de características individuais (aptidões, conhecimento e/ou habilidades) capazes de produzirem resultados e/ou solucionar problemas de forma eficaz" (p.13).

Indo ao encontro destas preocupações, Ceitil (2010) assinala que de facto existe no contexto atual uma ampla e evidente manifestação de diferentes conceitos relacionados ao termo competência (em particular, na gestão dos recursos humanos), para este autor essa gama de conceitos e definições generalizadas é o que tem levado a colocação desse conceito em sucessivas e diferentes perspectivas, tornando, por vezes, difícil, perceberem-se exatamente quais são as conotações concretas que lhes estão associadas (p. 23).

Nas palavras deste autor:

A diversidade dos sentidos inerentes às diferentes concepções sobre o que são, e não são, as competências, naturalmente conduzem a que, em termos concretos e no que diz respeito às práticas de intervenção organizacional, nos deparemos com intervenções e sistemas muito diferenciados, desenvolvidos a partir de referenciais diferentes, que suportam metodologias e instrumentos distintos e, naturalmente com consequências e resultados também substancialmente diferentes. Ceitil (2010, p. 23).

Segundo Roldão (2003), quando falamos de competências estamos nos reportando ao “saber que se traduz na capacidade efetiva de utilização e manejo – intelectual, verbal ou prático” (p. 20).

Segundo Barbosa (2006), define competência como sendo:

(...) “a capacidade de saber mobilizar e combinar uma variada gama de recursos pessoais e contextuais (saberes teóricos, saber fazer, aptidões, qualidades pessoais, atitudes, experiências, rede de relações, bases de dados, entre outros) para fazer face a situações profissionais” (p.92).

Dentro deste mesmo raciocínio, Zabala e Arnau (2007 citado em Sá & Paixão 2013), nos trazem uma reflexão mais abrangente do conceito, onde afirmam que competência é:

(...) “a capacidade ou habilidade (a existência nas estruturas cognitivas do sujeito de condições e recursos para atuar) de efetuar tarefas ou fazer frente a situações diversas (assumir um papel determinado; uma tarefa específica; realizar ações) de forma eficaz (capacidade efetiva; conseguir resultados e exercê-los excelentemente)” (p. 43).

Um aspecto a considerar, quando pensamos na definição do termo Competência, é o que nos alerta Sá e Paixão (2013) quando colocam a importância de se delimitar o seu campo de ação, visto que o mesmo é utilizado em diferentes contextos e áreas, como por exemplo, a Psicologia, Sociologia, Linguística, pelas Ciências do Trabalho e pelas Ciências da Educação, possibilitando com isso, diferentes enfoques e perspectivas.

Nesse sentido Ribeiro (2010) destaca que esta demanda se dá por uma clara definição e advém do facto das visões ontológicas e epistemológicas de cada ciência por ser diferente entre si, o que permite uma caracterização própria e particular (p.158).

Do mesmo modo, Gouveia (2007) reconhece seu caráter polissêmico, referindo-se ao termo como uma "nebulosa conceptual". Já para Cardoso (2006) essa dificuldade de definição e a ideia de encerrar a competência num quadro conceptual único e consensual, o que leva a considerar que se trata mesmo de uma confusão (p.10).

Corroborando com os aspectos acima, Bellier (2000) nos traz alguns pontos de reflexão, pois para este autor, uma das razões que justificam esta aparente confusão conceptual está relacionado com o facto de este termo estar entrelaçado entre diferentes mundos, sendo eles:

1. Do trabalho e da educação
2. Dos saberes operacional e dos saberes certificados
3. Dos empregos e qualificações
4. Do individual e do coletivo. (p. 8)

Outro aspecto importante quando se quer definir competência, é o que destacam Dolz e Ollagnier (2004) quando defendem a ideia de existirem três visões essenciais a considerar, sendo elas:

(i) é necessário definir a noção e contextualizá-la teoricamente, antes de testá-la; (ii) é relevante debater inicialmente os problemas sociais do mundo do trabalho, da formação e da escola e só depois é que fazer uso dessa noção terá sentido; e por fim, (iii) é importante analisar os usos da competência nos diferentes domínios (trabalho, formação e educação) em que é utilizada (p. 15).

Adicionalmente, Sá e Paixão (2013) enfatizam que a falta de uma definição mais concisa da noção de competência e o excesso de entendimentos que proliferam têm-se vindo a revelar condições indutoras de confusão terminológica e conceptual e evidenciam a necessidade e urgência de clarificação do conceito (p.88).

Com efeito, nas palavras de Batime (1999) ao refletirmos sobre a noção de competência, vários pontos comuns emergem no debate, sendo eles²⁷:

²⁷ 1. Existe competência apenas na ação (posição, situação profissional);

1. il n'y a compétence que dans l'action (poste, situation professionnelle);
2. les compétences produisent les performances attendues;
3. leur existence suppose une reconnaissance et une validation(p. 04).

Na visão de Le Boterf (2013) a noção de competência não se opõe a de qualificação, pelo contrário, para este autor, tanto a competência como as qualificações andam juntas no quadro geral do profissionalismo. Segundo ele, esta noção é necessária para a inovação. Este “é o grande interesse da noção de competência, que vai mais longe do que somente a noção de qualificação” (p.8).²⁸

Além disso, na opinião de (Allal 2004, citado em Sá & Paixão 2013) um novo olhar também vale a pena ser considerado, sendo os componentes afetivos, e também sociais, imprescindíveis a uma nova compreensão da noção de competência.

Para este autor a definição de competência é "uma rede integrada e funcional constituída por componentes cognitivos, afetivos, sociais, sensório motores, capazes de serem mobilizados em ações finalizadas diante de uma família de situações" (p. 15).

E nesse percurso também foi fundamental considerarmos as contribuições de Perrenoud (2000) considerado um dos percursores no estudo das competências na área educacional, que define competência, como sendo “a faculdade de mobilizar diversos recursos cognitivos, que inclui saberes, habilidades e inteligências, para com eficácia e pertinência, enfrentar e solucionar uma série de situações ou problemas” (p.19).

Por sua vez, Naumescu (2008, citado em Sá & Paixão 2013), considera que a competência é um conceito que integra "a capacidade para transferir capacidades e conhecimentos a situações e ambientes novos" (p. 5).

Ao tomarmos contato com a reflexão dos autores acima mencionados, percebemos que a tarefa de definição do termo competência envolve diferentes teorias e dimensões, e por isso mesmo ainda se apresenta diversa e com uma ampla possibilidade de interpretações, variando de acordo com a área e o contexto onde o termo será utilizado.

No nosso entendimento, o termo competência para ser de facto definido, é preciso ser considerado de antemão a área a ser empregada e qual proposta está vinculada.

Sobre isso, Gouveia (2007) enfatiza que:

2. As competências produzem os desempenhos esperados;

3. Sua existência implica reconhecimento e validação (Batime,1999 p. 04) Tradução da pesquisadora

²⁸ c'est necessaire a l'innovation C'est le grand intérêt de la notion de compétence, qui va plus loin que la notion de qualification

A compreensão do conceito de competência é impossível de ser assegurada caso não haja lugar a uma descrição do atual contexto social e das suas consequências em termos, designadamente, de organização do trabalho, de exigências profissionais e, como tal, de organização e gestão da educação/formação. (p. 32).

Para Ribeiro (2010) encontrar essa definição é uma tarefa sedutora, mas nada facilitada, pois de facto este termo apresenta um carácter bastante polissêmico acarretando uma definição mais operacional. Entretanto, segundo a autora, num ponto existe consenso: a competência diz respeito à pessoa.

As pessoas é que são ou não competentes (p.159). Em concordância com esta autora, acredita-se que uma pessoa competente é aquela que agrega um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes e de maneira inter-relacionada é capaz de atuar efetivamente e positivamente em uma situação profissional, pessoal e social.

À luz destes pressupostos, Sá e Paixão (2013) em um estudo onde buscaram analisar diferentes abordagens do conceito de competência, puderam identificar alguns pontos de convergência relacionados ao mesmo. Sendo eles:

- i) É de natureza combinatória constituída por diferentes elementos
- ii) É pluridimensional
- iii) É complexa
- iv) É mobilizável e transferível
- v) É um saber em uso (p. 103)

Entretanto, para além destes pontos de convergência, como pontuam alguns autores, verifica-se conforme a literatura consultada, algumas divergências difíceis de conciliar, e isso advém sobretudo da variedade de possibilidades teóricas adotadas. Nesse caminho, Ceitil (2010) identifica quatro perspectivas principais no contexto das competências, sendo estas entendidas como:

1. Atribuições;
2. Qualificações;
3. Traços ou características pessoais;
4. Comportamentos ou ações (p. 24).

Visto toda essa gama de conceitos trazidos por diferentes autores com os quais dialogamos, podemos inferir que de facto definir as competências dentro de um quadro conceitual único, não é uma tarefa fácil. Ao refletirmos sobre as diversas propostas de conceituação dos autores acima,

poderíamos nos arriscar a dizer, de maneira bem simples, que competências são conjuntos de conhecimentos, habilidades e atitudes que a pessoa precisa ter para realizar determinado trabalho ou desempenhar determinada função.

Todavia, mesmo essa conceituação simples nos mostra que essa definição ainda é bem abstrata e difícil de definir. E essa dificuldade, como bem nos mostraram alguns autores, não é por acaso, pois sendo o próprio termo competência, relacionados com vários aspectos da atividade humana e utilizados para designar uma variedade de sentidos (habilidade, capacidade, performance, desempenho, aptidão, conhecimento, atitudes etc.), em diferentes áreas e contextos, faz com que essa definição se torne realmente uma tarefa ainda em construção e distante de um consenso único.

Entretanto, reiteramos aqui, que mais do que buscar uma definição conceitual, o que é mais importante para nossa pesquisa é compreender o processo de aquisição e desenvolvimento de competências através da experiência internacional dentro de um contexto de educação não formal.

É valioso destacar que a presente pesquisa se refere mais especificamente a terceira e quarta perspectivas identificadas por Ceitil (2010) para esse autor, na perspectiva 3, “as competências são consideradas como características intrapessoais e são definidas como capacidades.

Na perspectiva 4, as competências são consideradas como fenômenos interpessoais e são definidas como resultados de desempenho ou modalidades de ação” (p. 24).

Para este autor, enquanto os traços e as características são realidades em potência, as competências como comportamento, são realidades em ato e, como tal, visíveis, observáveis e, naturalmente, mais facilmente mensuráveis.

Na sequência o mesmo autor sublinha que estas duas perspectivas resultam, por sua vez, de formas distintas de encarar as competências: como *inputs* ou como *outputs*. Sendo a passagem dos *inputs* (características) aos *outputs* (ação) o grande factor que diferencia as competências em relação às características (p. 42).

Para finalizar esse tópico acredita - se que a analogia do Iceberg das competências, figura 4, logo abaixo, seja uma boa maneira de visualizar com maior clareza as duas formas distintas de encarar as competências referidas acima por Ceitil (2010).

Figura 2 - Iceberg de Competências



Fonte: Correa (2015, p. 106)

Em uma tentativa de transcrever a analogia do iceberg acima, pode-se afirmar que as pessoas e as organizações são como os icebergs: têm partes visíveis e partes invisíveis. Todas as partes são importantes, e interdependentes.

Na parte visível podemos verificar os Outputs, onde o indivíduo emprega seus conhecimentos e habilidades em troca de algo. Já na parte inferior, a parte menos visível do iceberg que fica submersa, visualizamos os Inputs, onde a pessoa dá sua dedicação, sua motivação, seu entusiasmo, suas ações que fazem a diferença, e em troca recebe reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento e o sentido de pertencer.

E como em todas as conexões que buscam manter-se ao longo de tempo, ou seja, que sejam sustentáveis é essencial que haja um equilíbrio entre o que cada parte dá e o que recebe. Sem isto, o processo de crescimento e desenvolvimento se esgota e termina.

1.3.1 Desenvolvimento e aquisição de competências

Assim como os debates e propostas acerca do conceito de competências é evidenciado em diferentes contextos e por diversos autores, pode-se afirmar que a discussão sobre os processos de aquisição e desenvolvimento das mesmas é ainda maior, sendo uma discussão que vem ganhando muito espaço e evidência nas últimas décadas. De essa maneira refletir sobre estes processos constitui o principal objetivo em parte da pesquisa.

Percorrendo a literatura, podemos dizer que de um modo geral, as competências, apresentam – se divididas em dois tipos: as básicas (ou *hardskills*); e as transversais (ou *softskills*). Assim sendo, a pesquisa aqui apresentada, está centrada num debate voltado para o desenvolvimento e a aquisição das designadas "competências transversais e/ou "softskills".

Esta opção, se deve ao facto da relação existente entre as perspectivas já apresentadas por Ceitil (2010) em especial a 3 e a 4, serem complementares para a compreensão dessa proposta.²⁹

A sociedade pós-industrial, é caracterizada, sobretudo, pela rápida mudança tecnológica, e com isso surge necessidade dos indivíduos possuírem um vasto leque de competências (Pinho 2002) para que possam responder satisfatoriamente às novas exigências relativas à produtividade e competitividade inerentes ao mercado de trabalho (Souza 2011).

Sendo a demanda por novas competências um facto crescente da atual sociedade do conhecimento, Pinho (2002) ressalta que isso tem levado mais e mais as pessoas a buscarem para além das competências básicas/ técnicas (*hardskills*) as chamadas *soft skills* ou competências transversais que se encontram dentro de uma dimensão menos técnica e mais, "*do foro afetivo e relacional dos indivíduos*".

Pinho (2002) considera que:

Estas competências acrescentam outra dimensão ao tradicional conceito de competência, a dimensão pessoal ou individual. Deste modo, e em termos de importância, paralelamente aos saberes e aos saberes-fazer, aparece o saber-se, que corresponde a uma componente transversal, polivalente e transferível do conceito de competência. Estas competências podem ser transferidas de uma situação para a outra e aplicadas em diferentes contextos e englobam uma atitude permanente de aprender a aprender (p. 45).

Em função das colocações apresentadas pela autora acima, nos parece apropriado dizer que a aquisição e desenvolvimento das chamadas *softskills* ou competências transversais podem acontecer em um primeiro momento pela via da experiência.

A autora (2002) sustenta que "quando se fala em aquisição e desenvolvimento de competências, principalmente das competências transversais, do foro pessoal e relacional, cai-se obrigatoriamente no domínio da "aprendizagem pela experiência" (Pinho, 2002 p. 55).

Isto posto, parece-nos que seria sociologicamente pertinente acrescentar que as experiências internacionais, seja profissional, educacional e/ou voluntariado, se encaixam perfeitamente dentro do campo da educação não formal no domínio da "*aprendizagem pela experiência*", destacam-se

²⁹ Na perspectiva 3, as competências são consideradas como características intrapessoais e são definidas como capacidades. Na perspectiva 4, as competências são consideradas como fenômenos interpessoais e são definidas como resultados de desempenho ou modalidades de ação (Ceitil 2010 p. 24).

tais experiências como elementos importantes para a aquisição e o desenvolvimento das competências transversais, em especial na dimensão pessoal e relacional (Pinho 2002).

Dentro de uma visão mais afunilada, Leite (2009) afirma que as aprendizagens experienciais são factores de grande “importância no desenvolvimento das competências, sendo a forma como o indivíduo interpreta o sentido de sua experiência, fundamental para a construção de significados e para a aprendizagem”.

Para este autor, outro aspecto a considerar é a importância da reflexão do indivíduo sobre suas ações e suas consequências, realizando uma constante revisão dos conceitos aprendidos (p.2).

Sobre isso, Fennes³⁰ acrescenta que:

It is a widely accepted hypothesis that travelling, experiences in foreign environments, encounters with different cultures and the like can provide for personal development, learning experiences and education. This notion is at least part of the rationale for most international/transnational exchange programmes established during the past decades, but it was also at the origin of mobility in previous centuries, for example the mobility of travelling craftsman. (p. 63)³¹

Outros autores como Penarrosh (1995; Clot 1995; Zarifian 1995; em Pinho 2002) consideram que a aquisição e o desenvolvimento de competências, nomeadamente de competências transversais, estão relacionados com as dificuldades que se vão colocando ao longo da vida dos indivíduos. Segundo estes autores, são as dificuldades, o imprevisto, a contingência ou ainda o acontecimento, os motores do desenvolvimento de competências transversais.

Com um olhar convergente, Oliveira (2010) esclarece que os conceitos de desenvolvimento de competência e aprendizagem se complementam na medida em que ambos ocorrem no dia a dia, ao longo do tempo, quando o indivíduo se depara com questões essenciais ou situações desafiantes, independentemente do local e da forma como foram adquiridos.

Para esta autora, a aprendizagem consiste na aquisição ou modificação de comportamento, e para que aconteça é necessária a existência de dois factores preponderantes, sendo eles:

- a) Uma situação em que o indivíduo não esteja preparado para enfrentar configurando-se numa exigência de adaptação;

³⁰ Autor integrante do Report Learning mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples (2013 p. 63) – citado nas referencias bibliograficas

³¹ É uma hipótese amplamente aceita que viajar experiências em ambientes estrangeiros, encontros com diferentes culturas e outros, podem proporcionar desenvolvimento pessoal, experiências de aprendizado e educação. Esta noção é, pelo menos, parte da lógica para a maioria dos programas de intercâmbio internacionais / transnacionais estabelecidos nas últimas décadas, mas também foi na origem da mobilidade nos séculos anteriores, por exemplo, a mobilidade dos artesãos itinerantes. (p. 63). Traduzido pela autora.

b) Um movimento de dentro para fora que mobilize o indivíduo na busca de meios para satisfazer as exigências da situação. Sendo assim, a aprendizagem é um processo que possui um componente externo (situação) e um componente interno (motivação), Oliveira (2010, p. 27).

Ainda relativamente ao componente do desenvolvimento das competências ditas transversais, Perrenoud (2000) sugere a existência de uma relação implicada na "gestion de l'imprevu", ou seja, para este autor existe uma variedade de situações imprevistas que podem contribuir para a aquisição e o desenvolvimento dessas competências.

Sendo as dificuldades, um elemento de partida que se apresentam durante as diversas situações que constituem o percurso de vida dos indivíduos, que por sua vez promovem a mobilização das mesmas, seja em ambiente de trabalho, ou em qualquer outro domínio da vida. (p.13).

A discussão sobre as competências transversais, na opinião de Pinho (2002) não é uma novidade, entretanto o que surge como novidade é a importância delas dentro do campo profissional, passando estas a serem consideradas competências profissionais, de carácter técnico. Le Boterf (2013) sublinha a importância de não confundir as diferentes noções e recursos utilizados na construção das competências. Em adição ele considera que uma pessoa constrói as suas competências com um "Double équipement" de recursos, sendo estes³²:

- des ressources qui lui sont incorporées, c'est a dire des connaissances, des savoir faire, des qualités personnelles, de l'expérience, de l'imagination, des capacités cognitives, des ressources physiologiques, une culture . . .
- des ressources de son réseau, c'est a-dire des banques de données,
- des réseaux professionnels, des logiciels (p. 9).

Dialogando novamente com Pinho (2002) podemos ver que a competência profissional exhibe concordância com os autores acima, pois no entender desta autora, em específico no contexto das experiências de mobilidade transnacional existe um leque muito vasto de situações específicas e problemas concretos, que conduz os indivíduos para a tomada de decisões rápidas e eficazes, e isso (...) 'implica a sobremaneira na mobilização de competências do foro pessoal e relacional e parece poder contribuir para o seu desenvolvimento' (p.7).

Em suma, parece que existe uma ideia comum compartilhada pelos autores pesquisados e que segundo Pinho (2002) parece fazer todo o sentido:

³² - recursos que são incorporados a ele, isto é, conhecimento, habilidades, qualidades pessoais, experiência, imaginação, habilidades cognitivas, recursos fisiológicos, uma cultura.
- recursos da sua rede, ou seja, bancos de dados, redes profissionais, software. (p. 9).

Sempre que um indivíduo é confrontado com uma dificuldade no âmbito de uma situação imprevista, a qualquer nível da sua vida, duas coisas podem acontecer: ou desiste, perante a impossibilidade de contornar ou ultrapassar a dificuldade, ou mobiliza os seus recursos, as suas competências, de forma a contornar ou ultrapassar essa dificuldade. No segundo caso, para ultrapassar uma dificuldade, o indivíduo utilizou a experiência adquirida, mobilizou e desenvolveu as competências que possuía e, eventualmente, adquiriu outras competências, desenvolveu, no fundo, uma nova maneira de agir que lhe permitiu resolver o dito problema (p. 62)

Diante das contribuições trazidas pelos autores acima pesquisados, e nos apoiando na própria experiência internacional da autora, arriscamos-nos a defender que a vivência de uma experiência internacional além de ser uma grande oportunidade de crescimento pessoal e profissional, permite aos envolvidos a convivência com novas sociedades e realidades sociais e culturais completamente diferentes da usual.

CAPÍTULO II.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS – CAMINHOS DA PESQUISA

Este estudo investiga a opinião de um grupo de ex-estagiários e um grupo de voluntários holandeses em relação à experiência internacional vivida na ONG ARCA Brasil para sua formação profissional. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e de estudo de um caso.

Sobre a pesquisa qualitativa nos apoiamos em Minayo (2010), quando diz que:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (p.21-22).

Neste capítulo apresenta-se de forma sintetizada o contexto e a estrutura organizativa da ONG ARCA, assim como os seus princípios metodológicos, estratégias pedagógicas e o programa de estágio e voluntariado que caracteriza a experiência internacional vivenciada pelos sujeitos desta pesquisa. Em seguida é feita uma apresentação mais detalhada das etapas de realização do trabalho de campo.

Esta parte aconteceu no período de 10\11\2017 a 18\12\2017. O trabalho de campo aconteceu sem transtornos, e contamos com o apoio e a colaboração de todos os sujeitos, o que facilitou bastante a realização da entrevista semiestruturada individual assim como o envio da mesma entrevista on-line.

2.1 CONHECENDO A ONG ARCA

2.1.1 Estrutura organizativa e operacional

A ARCA é uma organização não governamental - ONG, criada em 2001, originária das experiências de outra organização holandesa, a Fundação Toda (hoje em dia Fundação The Ligth House Foundation), que já trabalhava na época, numa proposta nova e desafiadora que, como a ARCA, tem o esporte como instrumento de educação e de inserção social, valor e objetivo que transcende a sua finalidade intrínseca de lazer e de direito fundamental do ser humano.

A entidade ARCA é considerada de Utilidade Pública Municipal sob a lei Nº 9221 de 30/04/2007 e de Utilidade Pública Estadual sob a lei Nº 13.310, de 16/06/2003.

A ARCA também tem certificado no CNAS (Conselho Nacional de Assistência Social) e também é membro da Plataforma Internacional de Esporte e Desenvolvimento Humano e está registrada no Conselho dos Direitos da Criança e Adolescente/Fortaleza sob o Nº 533/02 e no CMDCA Caucaia sob o Nº 127/05.

A organização existe desde 2000, e foi registrada com personalidade jurídica em 14 de novembro/2001. Os trabalhos iniciais foram idealizados por dois educadores físicos (*Onno Raadsen e Milza Gomes Raadsen*), a partir de eventos itinerantes de esporte e lazer em diferentes comunidades de baixa renda na cidade de Caucaia em Fortaleza/CE.

Como uma instituição do segmento da sociedade civil, a ARCA caminha, para além da competência técnica, no desenho e implantação de projetos socioeducativos, condutas de militância social. Assim, a organização participa de conselhos e fóruns de discussão em torno de avanços necessários para as políticas públicas sociais (Fórum DCA – Fórum de ONGs do estado do Ceará); fomenta e integra-se às redes de ação social dentro do Sistema de Garantia de Direitos (SGD) e, introduz em todas as suas ações ferramentas de controle social para que os grupos com que atua, utilizem-se delas no exercício deste controle como impulsionador de avanços e transformações.

Missão da ARCA

Promover e fomentar a educação integral fazendo uso das dimensões do esporte e da arte-educação como instrumento eficaz para o desenvolvimento humano de crianças e jovens, notadamente àqueles de baixa renda.

As ações e projetos da entidade são organizados em dois programas, sendo eles:

Programa 1 - Esporte e Desenvolvimento

Programa 2 - Cidadania e participação social

Para isso a entidade atua focada em três objetivos fundamentais:

- (I). Desenvolver atividades de forma articulada e em rede com associações, escolas e outras organizações públicas e privadas, bem como, com pessoas de interesses afins;
- (II). Atuar com respeito à história, ao patrimônio cultural e à identidade das comunidades assistidas, valorizando suas expressões e manifestações;
- (III). Fomentar o protagonismo de adolescentes e jovens de baixa renda e de suas famílias, através de nossas metodologias complementares à educação formal, encorajando-os a intervirem em sua realidade local, com ênfase no respeito a si mesmo, ao outro e ao meio ambiente.

2.1.2 Estrutura de Gestão

A organização adota uma política de gestão descentralizada no âmbito da própria entidade e no âmbito dos projetos, isso permite programar as atividades operacionais de acordo com o montante disponível/captado favorecendo uma melhor apropriação por parte da equipe responsável e, com isso garante uma maior agilidade na viabilização das ações planejadas no plano operacional.

A gestão financeira é focada na execução e na sustentabilidade, continuidade dos projetos e, conta com instrumentos de gestão próprios da organização.

No âmbito do controle interno a gestão mantém uma boa rotina administrativa que possibilita agilidade nos processos e precisão nos resultados na prestação de contas aos patrocinadores e parceiros.

O modo de funcionamento da organização tem base no sistema de P.T.M.A. (Planejamento, Treinamento, Monitoramento e Avaliação). As diversas atividades da equipe técnica são articuladas com o planejamento e o desenvolvimento da organização como um todo, ou seja, o planejamento estratégico é usado como ferramenta de trabalho comum a todas as coordenações.

A partir dele é elaborado anualmente o Acordo de Resultado, que é um instrumental do sistema de M&A da ARCA que permite a cada membro da equipe criar seus planos operacionais por área estratégica dos projetos em execução.

2.1.3 - Princípios metodológicos

As práticas pedagógicas adotadas no cotidiano da entidade seguem uma linha metodológica embasada na visão de educação integral do ser, e é orientada por bases teóricas que defendem e priorizam o desenvolvimento humano. As atividades são pensadas e planejadas com base nos Quatro Pilares da Educação (Delors, 1998), e na metodologia do Círculo das Competências (Referencial pedagógico da ARCA)³³.

Nesta linha metodológica o esporte educacional, além de proporcionar prazer e divertimento, atua como o eixo condutor e estruturador das ações diárias, bem como articulador com as atividades das outras áreas envolvidas, sendo o mesmo tratado como método pedagógico e como uma ferramenta importante de acesso à educação e ao desenvolvimento de potencialidades humanas.

Essa abordagem permite que nossas práticas pedagógicas mantenham um diálogo direto com as diretrizes do esporte educacional, e assim através da vivência/experimentação diária dos participantes possamos aos poucos, introduzir os valores que queremos promover e desenvolver como: respeito, a cooperação, a corresponsabilidade a responsabilidade pessoal e coletiva entre outros.

Em outras palavras, essa prática pedagógica propõe uma ação educativa integrada para a formação de crianças e adolescentes sendo um esporte educacional um fio condutor para promover

³³ O Círculo das Competências é um método de trabalho desenvolvido pela ARCA na área do esporte e dos jogos que faz parte do seu Referencial Pedagógico, tem como objetivo o desenvolvimento de um conjunto de ações voltadas para a promoção do desenvolvimento humano de crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social utilizando as manifestações do esporte e os jogos (ARCA 2009)

valores e competências, a partir de uma prática capaz de unir educadores e educando na mesma condição de aprendiz, de seres em desenvolvimento, interessados em aprender a conhecer, a fazer, a conviver e a ser por meio do esporte.

2.1.4 Estratégias Pedagógicas utilizadas nos programas\projetos da ARCA

Com vistas a favorecer uma maior interação entre os atores envolvidos na proposta pedagógica, a entidade organiza um conjunto de intervenções pedagógicas que gera uma visão coletiva com base em uma linha de referência básica, com possibilidades de reflexão crítica e de ajustes permanentes, aumentando a chance de funcionar plenamente conforme o que se propõe. Esta organização é definida através de diferentes estratégias, sendo elas:

1. Organização de temas e conteúdos comuns a serem tratadas para todos os projetos, diversas modalidades de esporte e disciplinas são trabalhadas, tais como: autoestima, maturação da linguagem, afetividade, raciocínio lógico/matemático, cuidado com a higiene, cuidado com o material utilizado e com o espaço, cuidado com a saúde, autonomia, solidariedade.
2. Definição de formas e propostas entre as disciplinas e modalidades esportivas a fim de construir mais significado para a aprendizagem, tais como: a) a metodologia com enfoque participativo; b) a adoção de teorias interacionistas, com referências em Piaget, Vygotsky, Wallon e Jung; e c) os jogos cooperativos como base para todas as atividades, as quais estão condicionadas a serem lúdicas e recreativas;
3. Cada projeto, em função de suas necessidades pedagógicas específicas, trabalha com unidade no tema central e respeitando os critérios de idade, os problemas sociais e história específica do educando;
4. Elaboração de sistemas de avaliação do trabalho pedagógico, em função do perfil individual e coletivo dos educandos, com observações e anotações diárias e discussões mensais;
5. A cada bimestre troca-se o perfil e os valores trabalhados. Esta dinâmica se dá no interior de cada projeto, de cada modalidade esportiva, de cada disciplina, e no âmbito da ARCA como um todo. Também são realizadas reuniões quinzenais com os coordenadores de área e mensais entre estes e os educadores para o monitoramento das atividades pedagógicas.

2.2 TRABALHO DE CAMPO

2.2.1 Participantes

Para a localização e acesso aos sujeitos, o primeiro momento deu-se através de envio de email, onde foi feito o convite para “participar na pesquisa”. Neste mesmo e-mail, informamos acerca dos objetivos e da nossa motivação em realizar a pesquisa. A reação foi muito positiva e logo na primeira semana obtivemos um total de 17 respostas dadas via email aceitando o convite. Posteriormente, utilizando as redes sociais Facebook e Instagram, conseguimos chegar a um número de 19 participantes.

Prosseguimos enviando email e mensagens nas redes sociais e também perguntando ao grupo já formado, se eles ainda tinham contato de outros estagiários e voluntários, chegando então a um número final de 23 sujeitos.

Assim sendo, a pesquisa foi constituída por 23 sujeitos (sendo ... estagiários e Voluntários), com idades variando entre 27 a 47 anos. Por questões éticas, o anonimato foi sempre prometido a todos os participantes. A pesquisa foi intencional considerando que a mesma é de natureza qualitativa, e sendo qualitativo nosso interesse era identificar através da opinião e representação dos sujeitos, as suas concepções, motivações e, sobretudo se houve a aquisição e/ou desenvolvimento de competências a nível pessoal e profissional a partir da experiência vivenciada na ONG ARCA.

O critério para escolha dos sujeitos entrevistados foi determinado a partir de uma única condição, ou seja, aceitar participar na pesquisa e ceder entrevista individual e on line via email à pesquisadora. A escolha referente ao período de investigação de 10 (dez) anos, se dar pelo facto da ONG ARCA ter recebido estagiários e voluntários holandeses de forma ininterrupta entre os anos de 2002 a 2014.

2.2.2 - Técnicas da Pesquisa

A técnica utilizada foi à entrevista individual semiestruturada, sendo que a mesma foi também enviada para um grupo de sete participantes via e-mail. Para a entrevista utilizou-se um roteiro previamente definido por meio de Guião de entrevista (Anexo 02), decorrente de um trabalho consolidado anteriormente, envolvendo fases de pesquisa sobre métodos de recolha de dados e sobre a construção e aplicação da entrevista semiestruturada em particular (Anexo 01).

As perguntas enviadas via email seguiram a mesma estrutura do Guião de Entrevista (Anexo 01), e foram elaboradas numa aplicação do *site* www.survivo.com.br que permite a criação de inquéritos online e com questões subjetivas e abertas, sendo que algumas perguntas também

envolveram questionamentos sobre mudanças pessoais percebidas e sobre aspectos positivos e negativos durante a experiência na ONG ARCA.

Após a elaboração das perguntas online neste site, foi possível emitir um *link*, podendo este ser enviado por email ou publicado em redes sociais, sites pessoais e/ou coletivos. No caso específico optamos por enviar o link via email para 7 sujeitos que aceitaram responder as perguntas on-line dada a dificuldade geográfica, pois no momento encontravam-se morando em diferentes países (Nepal, Austrália, Estados Unidos, Bélgica, Havaí, Aruba, Curaçao).

Gráfico 1 - Dados sobre a idade dos inquiridos na época da EI.



Fonte: autora

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

Gráfico 2 - Dados sobre o gênero dos inquiridos na época da EI.



Fonte: autora

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

Como podemos observar no gráfico 1 com relação à idade, observou-se ligeiro predomínio de participantes na faixa etária compreendida entre 20 a 22 anos caracterizando uma amostra de 52% dos participantes. Na variável gênero, como nos mostra o gráfico 02, a porcentagem de participantes do sexo masculino corresponde a (35%) sendo menor do que a do sexo feminino alcançando a porcentagem de 65%.

2.2.3 O Guião da Entrevista

Este instrumento serviu como um roteiro para que pudéssemos seguir no momento das entrevistas individuais. Para a construção do Guião buscamos orientação junto ao querido professor da Universidade Lusófona Prof. José Braz, o qual nos acolheu com leveza e simplicidade e esclareceu vários pontos relacionados às etapas de construção de uma entrevista semiestruturada.

Ainda seguindo suas orientações, foram formulados os objetivos que queríamos atingir com as perguntas da entrevista.

Feito isso, seguimos adiante, e sem nenhuma preocupação com a quantidade de perguntas, começamos a fazer um inventário de perguntas. Ao final de duas semanas o inventário foi concluído e tínhamos um total de 45 perguntas distribuídas em três categorias.

Em seguida com a orientação da minha orientadora, Profa. Dra. Marisa Agrello foi dado início ao trabalho de organização destas perguntas dentro de uma Grelha de análise de perguntas e

respostas de acordo com as categorias e subcategorias temáticas envolvidas na pesquisa (Anexo 03). Feito isso reenviei novamente as perguntas já organizadas na grelha para a minha orientadora que fez uma revisão e sugeriu que eu relesse tudo novamente e em seguida aglutinasse as perguntas, pois algumas estavam repetidas, e outras estavam muito semelhantes.

Seguindo suas orientações, refiz uma leitura cautelosa e criei novamente um segundo esboço contendo um total de 49 (quarenta e nove) perguntas orientadoras. Logo em seguida o enviei novamente para a minha orientadora, que sugeriu ainda alguns pequenos ajustes na parte gramatical. Para concluir esta etapa do trabalho eu ainda submeti o Guião e a Grelha de categorias/subcategorias à apreciação de mais dois especialistas que nos ajudaram com a sistematização final destes instrumentos.

Assim, com o Guião da entrevista pronto retomei o contato com os 23 (vinte e três) sujeitos que tinham aceitado participar da pesquisa e comecei a preparar uma agenda de encontro para realizar as primeiras entrevistas individuais. Como a maioria dos sujeitos moravam em diferentes cidades da Holanda, semanalmente realizava um ciclo de viagens para diferentes cidades da Holanda. As entrevistas foram realizadas em dias e horários previamente agendados.

Dos 23 participantes, um grupo de cinco (05) sujeitos responderam as perguntas via Skype, e sete (07) sujeitos aceitaram responder as perguntas via email. Isso aconteceu pelo facto da dificuldade geográfica encontrada no momento de realizar as entrevistas, pois estes sujeitos moravam em cidades muito longe de Amsterdam, e sete sujeitos estavam morando em diferentes países (Nepal, Austrália, Estados Unidos, Bélgica, Havaí, Aruba, Curaçao).

A construção do Guião da entrevista, Grelha de categoria/subcategorias, cronograma de entrevistas e a realização das mesmas totalizaram 4 meses de trabalho. Iniciei em setembro de 2017 e finalizei em dezembro de 2017.

2.2.4 Aplicação dos instrumentos da pesquisa

A aplicação dos instrumentos de coleta de dados aconteceu entre os meses de novembro e dezembro de 2017. Antes de iniciarmos as entrevistas e enviarmos o link das perguntas/entrevista on-line para 07 (sete) sujeitos da pesquisa procedeu-se o envio do Termo de Consentimento.

A produção de todos os instrumentos da pesquisa foi feita no idioma Inglês. Sendo que no momento da transcrição optamos por manter o idioma inglês por ser considerada uma língua universal e de fácil compreensão. As entrevistas pessoais foram realizadas de forma individual e todas foram posteriormente transcritas. As entrevistas individuais tiveram duração média de 1h:

15minutos.

2.2.5 Tratamento e análise dos dados

Posteriormente, procedeu-se à análise qualitativa dos dados, que foi feita manualmente. Nesse momento frases relevantes das entrevistas foram selecionadas e codificadas de acordo com os conceitos teóricos emergentes dos dados e temas encontrados na literatura (Anexo 04). Para tanto, utilizou-se a metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 2015) que visa, entre outras, facilitar a compreensão, interpretação e inferências dos resultados.

Em seguida foi realizada uma leitura atenta e reflexiva das entrevistas individuais e das respostas enviadas via email para dar continuidade ao agrupamento de informações com características comuns. Nesse momento cada unidade de registro foi sendo agrupada de acordo com as categorias e subcategorias temáticas.

Feito isso, exportamos os dados coletados para uma pagina Excel, e em seguida fizemos uma análise estatística para sistematizá-los, e compreender o que os sujeitos entrevistados revelaram sobre a experiência de estágio extracurricular e voluntariado internacional na ONG ARCA (Anexo 04).

As informações coletadas foram em sua totalidade tabuladas em bases percentuais. Feito isso, apresenta-se a fase final do trabalho, fazendo o cruzamento destes dados com a base teórica levantada e apresentando os resultados na forma de tabelas, quadros e gráficos.

CAPÍTULO III.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Tendo em vista a importância de se colocar em destaque a opinião e as percepções de ex-estagiários e voluntários holandeses sobre a influência e o impacto pessoal e profissional da experiência internacional vivida na ONG ARCA – Brasil optou-se por apresentar os resultados a partir da descrição textual. Seguindo uma organização dos dados de acordo com as categorias e subcategorias temáticas³⁴.

Categoria 01: Caracterização da experiência

Subcategorias 1.1: Razões para realizar uma experiência internacional

Não é difícil encontrarmos razões que justifiquem a importância de uma experiência internacional no desenvolvimento das pessoas que optam por este tipo de experiência, sejam elas em relação ao estudo, trabalho ou ações de voluntariado.

Gráfico 3 - Razões para realizar uma EI (estágio extracurricular e/ou voluntariado)



Fonte: A autora (2017)

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

Como se pode verificar no gráfico 03, os 23 inqueridos desta pesquisa também não fogem à regra, entretanto as razões de cada um deles, bem como as suas impressões e opiniões relativamente a este tipo de experiências, são diversas mas com certos pontos bastante comuns.

³⁴ Os valores percentuais, nos quais se apresentam quase sempre os resultados, foram arredondados de modo a facilitar a leitura.

Quando questionados sobre quais as razões que os levaram a realizar uma experiência internacional, 56% dos entrevistados responderam razões associadas, a “ter uma experiência profissional no exterior”. Com um peso importante surgem também razões associadas a “desafio – viver uma nova experiência de vida” respondida por 20%.

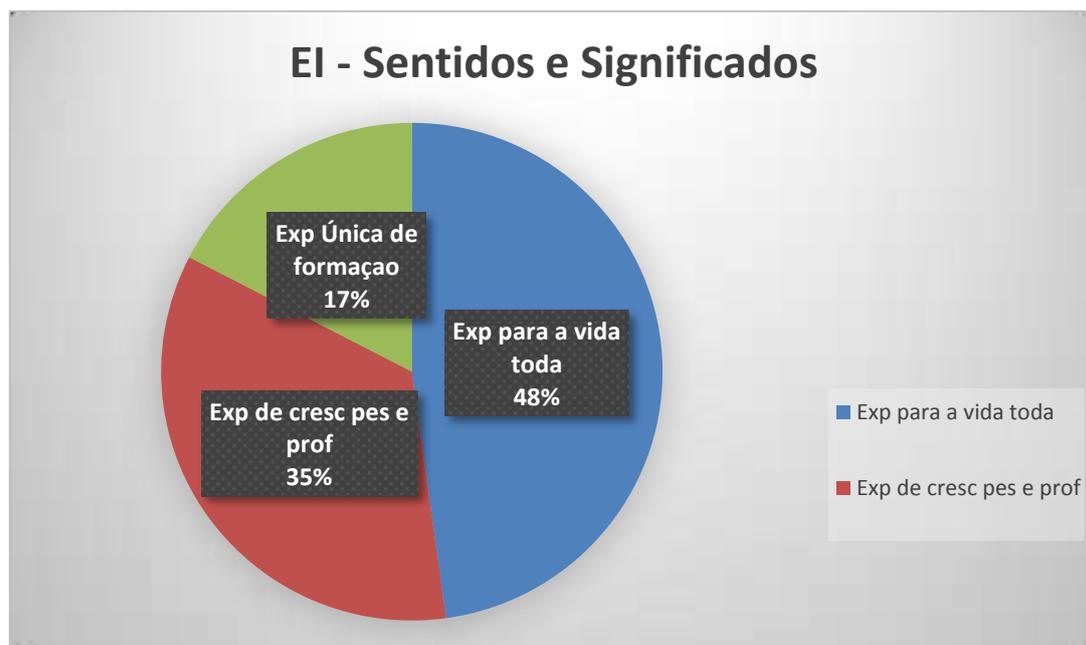
Dentro de um cunho mais altruísta, surgem razões voltadas para o voluntariado “ajudar o outro”. Respostas como “é gratificante auxiliar outras pessoas” - foram respondidas por 8% e com 20% tem uma amostra que aponta razões associados à aprendizagem de um novo idioma.

Categoria 2: Ganhos Gerais

Subcategoria 2.1: Experiência internacional: sentido e significados

Os sentidos expressos pelos 23 inqueridos acerca de suas experiências de estágio e voluntariado na ONG ARCA foram diversas, mas surgiram três referencias com um número maior de incidência nas entrevistas, sendo elas apresentada a seguir.

Gráfico 4 - Experiência internacional: sentido e significados



Fonte: A autora (2017)

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

Como nos mostra o gráfico 04, a maior referência com relação a esta categoria foi ter “uma experiência para a vida toda” reportado por 48% dos inquiridos.

Uma amostra de 35% dos 23 inquiridos reporta o sentido de “uma experiência de crescimento pessoal e profissional”. Seguido por “uma experiência única de formação” relatada por

17% dos respondentes.

Verificou-se também que junto às três referências acima, muitos se mostram convencidos de que a experiência internacional constitui-se num passo importante para o amadurecimento e o fortalecimento de independência, características consideradas importantes para quem busca sucesso no mercado de trabalho.

Categoria 03: Impacto pessoal

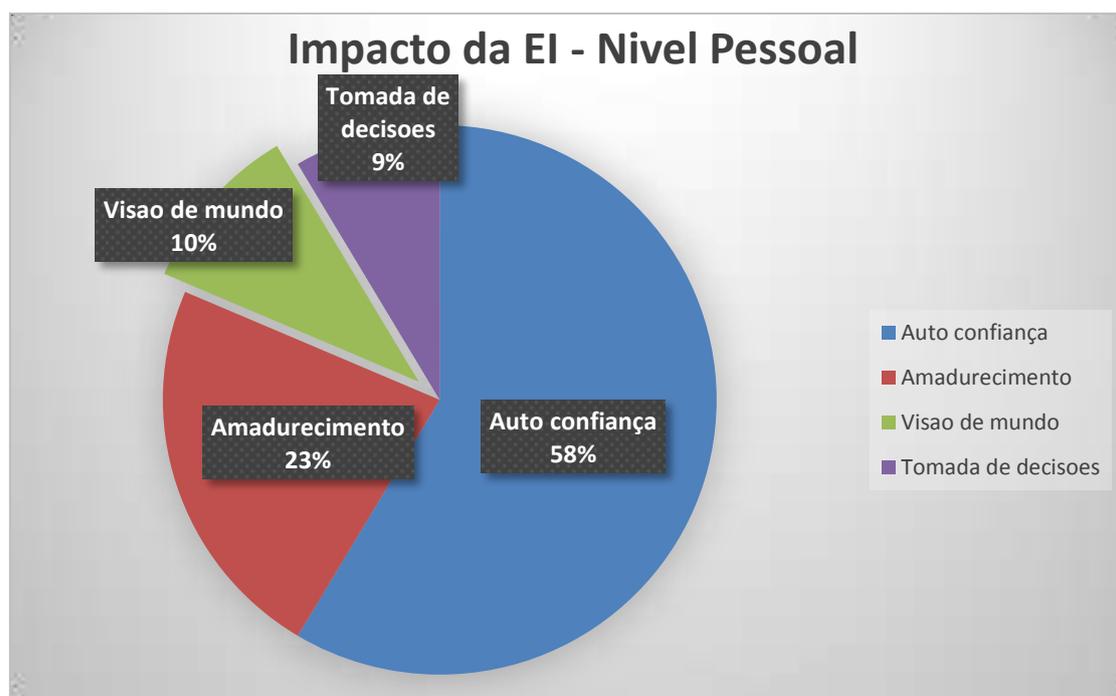
Subcategoria 3.1: Experiência internacional a nível pessoal

Viajar para outro país, conhecer uma nova cultura, novas pessoas, ter que lidar com novos hábitos e costumes totalmente diferentes daquilo que temos no nosso cotidiano, é de facto uma grande experiência de vida (respondente P4).

Observando a fala acima de um dos entrevistados (P4) é possível perceber que a referida pesquisa dialoga com o pensamento dos autores pesquisados, quando também declaram a experiência internacional, como sendo uma experiência de vida importante para o crescimento de vida pessoal e social.

Ao analisarmos em particular, a vertente pessoal, verificamos que a maioria dos inquiridos reporta grande importância à experiência internacional relatando sobre os impactos e mudanças trazidas para a vida pessoal.

Gráfico 5 - Impacto da experiência internacional a nível pessoal



Fonte: A autora (2017)

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

Através do gráfico 5 podemos verificar que o fortalecimento da *autoconfiança* concentra a maioria das respostas dadas, perfazendo um total de 58% dos inquiridos. Por outro lado, considerando o impacto da experiência apenas a nível pessoal, o *amadurecimento e o crescimento pessoal* assumem um percentual de 23% do total da amostra.

No cruzamento dos dados, conseguimos verificar uma porcentagem de 10% em relação a *uma nova visão de mundo*, como sendo um dos grandes impactos da experiência em relação à consciência social.

Esse impacto pode ser percebido melhor através da fala de um participante quando relata que *nada vai fazer você crescer e desenvolver mais do que as lições que você aprenderá estando em uma nova cultura, um novo idioma, um novo país* (respondente P7).

Além deste participante, destaca se também a fala do respondente P1 que relata que por meio da experiência internacional vivida na ONG ARCA, foi possível *dar se conta daquilo que você tem e ser mais agradecido à vida*, para ele esta experiência *mudou a minha vida e me moldou como pessoa*.

Outro indicador apontado por um grupo de sete sujeitos é a influência da experiência internacional na *tomada de decisões futuras* (como mudar o estudo, mudar a profissão etc.) perfazendo um percentual de 9% da amostra total.

Além dos percentuais apresentados no gráfico 5, vale pontuar que 100% dos 23 participantes (tanto nas entrevistas individuais como nas respostas dadas via email e skype), também assinalam o impacto da experiência internacional na *tomada de consciência pessoal*, advinda da relação diária estabelecida com os beneficiários das atividades realizadas na ONG ARCA Brasil (crianças e adolescentes integrantes dos programas onde os 23 sujeitos realizaram atividades).

A fala do participante (P), retrata esse impacto:

.....

Outro ponto que chamou a atenção (tanto no grupo de estagiários e voluntários) são as respostas que relacionam vários tipos de situações, em que na opinião dos participantes, foram determinantes para a mobilização e o desenvolvimento de novas competências.

Entre estas situações, destaca-se respostas como *dar conta de si mesmo; resolver problemas; adquirir independência e autonomia sobre si*, que surgiram com grande frequência durante as entrevistas individuais realizadas.

O confronto diário e a convivência com as diferenças entre ricos e pobres, para 100% dos inquiridos ensinou *a abraçar novos valores e criar perspectivas futuras*.

Categoria 04: Formação profissional e carreira

Subcategoria 4.1: Aquisição e/ou desenvolvimento de competências. Vida profissional e mercado de trabalho

Para aferir os resultados nesta categoria, lançamos o seguinte questionamento aos 23 sujeitos da pesquisa: **Em sua opinião, competências profissionais podem ser adquiridas e/ou desenvolvidas durante uma experiência como a que você teve na ONG ARCA?**

Como demonstrado no gráfico 6, um percentual de 83% responderam SIM contra ... sujeitos que responderam NÃO, perfazendo um percentual de 13% que responderam NÃO SEI perfazendo 4% dos participantes.

Assim sendo, na nossa análise de conteúdo, os resultados obtidos, permitem aferir, que a grande maioria dos participantes acreditam que a experiência internacional, é de facto uma experiência potenciadora para a aquisição de competências profissionais.

Gráfico 6 – Possibilidade aquisição e/ou desenvolvimento de competências através da EI



Fonte: A autora (2017)

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

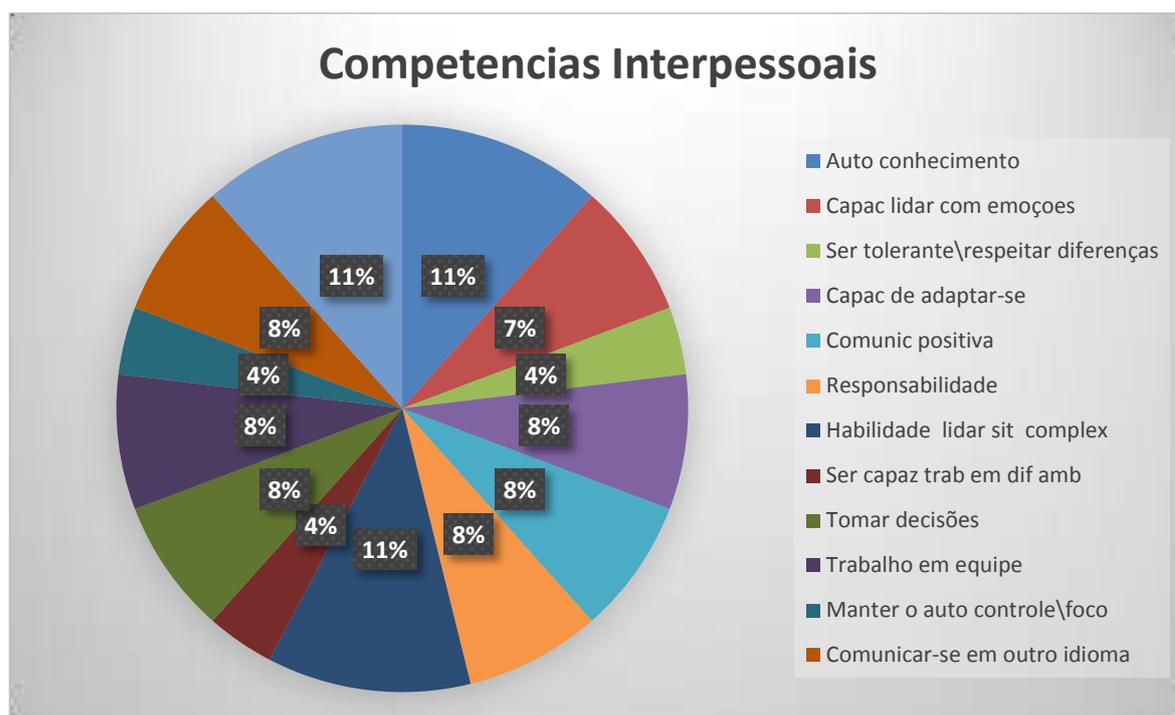
Categoria 4: Formação profissional e carreira

Subcategoria 4.2: Tipos de competências: mudanças profissionais percebidas.

Nesta subcategoria, durante as entrevistas individuais, assim como nas perguntas enviadas via email e feitas via skype, foi solicitado aos participantes que nomeassem os tipos de competências que eles próprios acreditavam ter adquirido e/ou aprimorado durante a experiência internacional na ONG ARCA.

De um modo geral, e de acordo com o cruzamento dos dados 100% dos inquiridos (23 sujeitos) responderam que são as *competências pessoais e as competências interpessoais* as que mais afloram durante uma experiência internacional. Na opinião de todos os inquiridos, este conjunto de competências assume um papel de destaque no mercado de trabalho atual e podem ser determinantes no seu sucesso profissional.

Gráfico 7 – Tipos de competências adquiridas e/ou desenvolvidas através da EI



Fonte: A autora (2017)

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

Assim, pode aferir-se que ao nível das representações dos sujeitos participantes, a vivência de uma experiência internacional revelou-se importante ao ponto de permitir a aquisição de competências que, a priori, e pelo menos de forma consciente, os indivíduos não possuíam. Nesta parte da análise dos dados, 87% dos participantes, reponderam que não possuíam muitas destas competências antes de terem participado da experiência internacional na ONG ARCA.

Para uma melhor compreensão, no gráfico 7 listaremos as competências mais apontadas pelos participantes de acordo com estas duas dimensões.

Iniciamos com a dimensão **Competências Interpessoais**.

Para uma melhor leitura segue a descrição completa do conjunto das treze competências listadas no gráfico 07: Autoconhecimento, Capacidade de lidar com as próprias emoções, Ser tolerante e respeitar as diferenças, Capacidade de adaptar-se a uma nova cultura, Comunicação positiva, Responsabilidade para concluir tarefas, Habilidade de lidar com situações complexas, Ser capaz de trabalhar em diferentes ambientes, Capacidade de tomar decisões, Trabalho em equipe, Manter o autocontrole e o foco mesmo diante de situações adversas, Comunicar-se em outro idioma, Consciência intercultural.

Na dimensão *Competências pessoais*, os participantes também relataram a aquisição das mesmas, sobretudo por meio das interações e vivências pedagógicas nas duas comunidades onde os mesmos realizaram atividades de esporte e lazer diárias, sendo as mais apontadas na amostra:

Gráfico 8 - Competências pessoais adquiridas através da EI



Fonte: A autora (2017)

Legenda: EI = Experiência Internacional

Para uma melhor leitura segue a descrição completa do conjunto das onze competências listadas no gráfico 8: A autoconfiança, - auto estima, Amadurecimento pessoal, Capacidade de adaptação, Ser mais independente, Disciplina, Capacidade de Improvisar e ter um pensamento criativo, Consciência social (empatia), Otimismo e atitude positiva, Flexibilidade, Aprimoramento da Autonomia, Determinação.

Além dos dados acima demonstrados, 100% da amostra também se volta às mudanças na sua forma de *ser e estar no mundo e na relação com o outro* decorrentes da sua experiência internacional na ONG ARCA.

Em suma, podemos verificar que uma leitura transversal dos dados conduz-nos ao facto da importância que a experiência internacional assume nestas duas dimensões, pela maioria dos entrevistados.

Ao cruzarmos o conjunto de competências mencionadas nos dois campos acima (pessoal e interpessoal), podemos ainda afirmar que muitas delas integram também o leque das competências transversais ou softskills, as quais assumem um papel de destaque no mercado profissional atual.

Sobre este ponto nos apoiamos nas palavras de Costa (2010) quando diz que hoje no discurso europeu, a progressiva centralidade das temáticas sobre as softskills e aprendizagem ao longo da vida, e, por conseguinte, o seu reflexo em termos pessoais, profissionais e sociais é um tema complexo e muito atual (p.49)

Vasques (2013) na mesma linha de pensamento defende “os empregadores querem cada vez mais jovens com aprendizagens extracurriculares como Erasmus, estágios, voluntariado e até desporto’ (p. 43).

O autor ainda reforça que este tipo de experiências além de completar a formação académica, também desenvolve as soft skills dos participantes.

Por conseguinte, em nossa opinião, o profissional que conseguir aliar competência pessoal e interpessoal demonstrará sem dúvida, estar mais preparado, para ingressar em qualquer contexto de trabalho, e fará a diferença no momento de concorrer com outros candidatos.

Atualmente, o que mais as empresas buscam é melhorar as relações humanas dentro dos seus espaços de trabalho, e profissionais que apresentem para além das competências técnicas (hard skills) um conjunto de conhecimento habilidades e atitudes que na nossa visão, são formados justamente pela inter-relação entre as competências pessoal\interpessoal.

Assim sendo, tal como já foi referido acima, e através da opinião dos inquiridos que consideram que a experiência internacional atua como um elemento de mais-valia para as suas vidas futuras, torna nos possível dizer que as hipóteses levantadas durante este estudo (influência da experiência internacional na aquisição de competências), são respaldadas através da assertiva de que a experiência internacional se traduz de facto, em uma aprendizagem experiencial que contribui para o desenvolvimento de novas competências profissionais e colabora para a inserção no mercado de trabalho e nos percursos de carreira futura.

A fala do participante (P7) traduz bem o que foi reportado acima:

It was a unique 'forming' life-experience and well organised. So many years after this experience I realise even more what is the importance of a learning experience abroad, especially for young people. I believe that a learning experience abroad should be compulsory at every school for all young people (p.3).

Fazendo atenção a fala do participante acima, ressaltamos a importância de uma experiência internacional não simplesmente pelo facto da mesma trazer características e elementos de

aprendizagens ao longo da vida, mas, sobretudo pela reflexão que a própria experiência obriga, ou melhor, favorece aos participantes, ou seja, é uma aprendizagem que precisa ser refletida, pensada e construída.

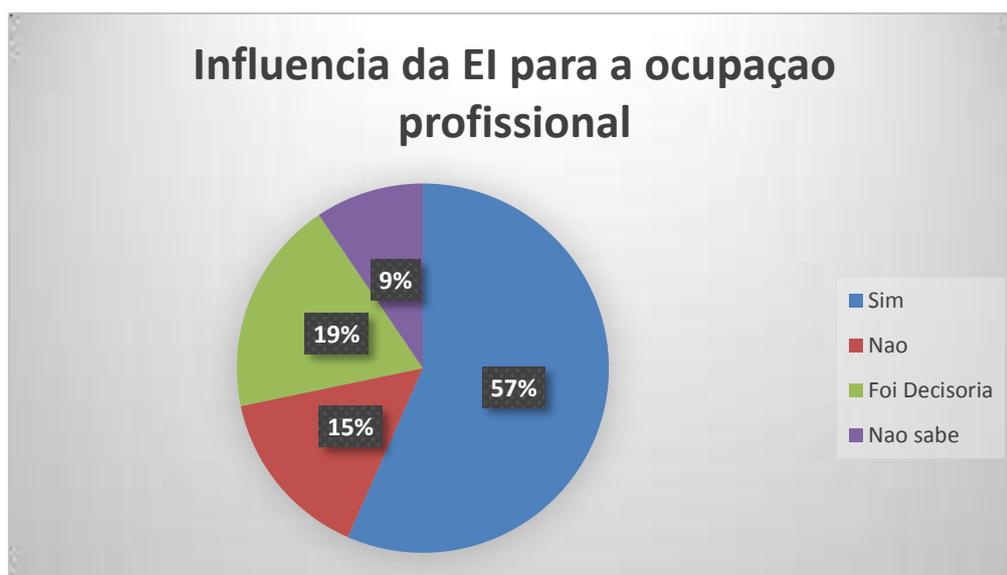
Categoria 4: Formação profissional e carreira

Subcategoria 4.3: Influencia da experiencia intrnacional no mercado de trabalho

Aqui questionamos todos os participantes de forma a apurar suas opinioes acerca da influência da experiência internacional para a ocupação profissional atual (ou anterior), através do seguinte questionamento:

Para a ocupação do seu atual cargo (ou em outros trabalhos anteriores), você considera que a sua experiência internacional na ONG ARCA teve alguma influência decisória ou não?

Gráfico 9 - Influência da EI para ocupação profissional atual ou anteriores



Fonte: A autora (2017)

Legenda: EI = Experiência Internacional

Total de inquiridos: 23 sujeitos

Neste item, de um modo geral, podemos aferir que a experiência internacional é percebida pelos entrevistados como sendo uma mais-valia que influenciou positivamente para a ocupação profissional atual (em alguns casos ocupação anterior).

Como nos mostra o gráfico 9 existe uma maior concentração de respostas na opção SIM, contando com um percentual de 57% (12 sujeitos), contra um percentual de 15% que responderam NÃO (correspondendo a 4 respostas).

Um percentual de 19% sujeitos responderam que a experiência na ONG ARCA foi DECISÓRIA para sua atual ocupação profissional. E por fim, uma amostra de 9% respondeu NÃO SABER.

Outro ponto que foi bastante evidenciado na fala da maioria dos entrevistados é o facto que logo após a experiência internacional na ONG ARCA surgiu às primeiras oportunidades de trabalho profissional e desde então até o momento, 87% da amostra total de inqueridos responderam que *nunca ficaram sem trabalho*.

Para eles a contratação imediata, pode ser creditada a experiência internacional na ONG ARCA, pois na opinião dos mesmos, as competências apresentadas nos gráficos 7 e 8 trazem um diferencial e atua como um elemento de mais-valia (um elemento pré), para a inserção no mundo do trabalho e nos percursos de carreira.

Dessa maneira, essa constatação é fácil de ser aceita, pois a cada dia cresce o número de empresas e organizações com interesses em profissionais que tenham conhecimentos para desempenhar as tarefas técnicas que lhes foram confiadas, mas sobretudo que estes profissionais, também sejam capazes de manter um relacionamento saudável com os colegas colaborando para o desempenho geral da empresa.

Todavia, isso é possível de ser alcançado, através da combinação e do entrelaçamento entre as competências técnicas e as competências transversais.

Este pressuposto também pode ser confirmado nas palavras de Diniz (2013), quando destaca que a experiência internacional é algo necessário na vida dos jovens, para o autor não importa o objetivo da experiência (estudo, trabalho, voluntariado), o importante é ir com o intuito de “*expandir os horizontes, conhecer novas culturas, e, sobretudo amadurecer*”.

Para este autor, a vivencia destas novas realidades remete para situações diversas, como o idioma diferente, uma nova cultura, onde o jovem precisa de enfrentar, e tomar decisões por si só.

Para outros autores, como Zarifian (1997) e Pinho (2002), são justamente as situações de dificuldades e adversidades que favorecem, de facto, a mobilização e o desenvolvimento de novas competências.

O autor ainda acrescenta que “a experiência internacional tende a ser uma atividade de muito valor e também de grande utilidade para ‘auxiliar na inserção do jovem no mercado de trabalho’”. (p.3)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo buscamos por meio das narrativas e representações dos sujeitos participantes responderem a uma pergunta central: Qual o impacto de uma experiência internacional em uma ONG no Brasil, na vida pessoal e na formação profissional de um grupo de ex-estagiários e voluntários holandeses?

Quando tomamos a decisão de iniciar este trabalho, tínhamos uma inquietação que chegou a permear nossos pensamentos no sentido de não realizar este estudo. Seria possível a partir de uma pesquisa com os antigos participantes (mais de 10 anos após a experiência) conseguir resultados satisfatórios e que respondesse ao problema posto pela pesquisa?

Logo que iniciamos os primeiros contatos com os sujeitos da pesquisa, alguns, prontamente responderam de forma espontânea e com vontade de participar, alguns relataram que a vivência na ONG ARCA foi algo inesquecível, a partir de então a pesquisadora ganhou novos ânimos, e aquelas dúvidas iniciais desapareceram.

Com base no estudo e nos testemunhos que recolhemos podemos chegar às seguintes conclusões:

Da revisão da literatura, apresentada no primeiro capítulo, extraímos como ideia fundamental que os estudos sobre a realização de uma experiência internacional, em um contexto de educação não formal, ainda é um tema em construção e com um baixo número de trabalhos científicos e pesquisas acadêmicas publicadas.

Entretanto, com base no quadro de autores pesquisados, alguns estudos evidenciam que tal experiência pode efetivamente influenciar o desenvolvimento de competências. Assim sendo destacamos que os resultados da pesquisa, corroboram com a maioria da literatura estudada no sentido de caracterizar a experiência internacional como sendo uma oportunidade para o desenvolvimento de competências.

Tudo indica que a experiência internacional dentro de um contexto de educação não formal, pode ser traduzida em uma "experiência formativa" em especial por apresentar terreno propício à mobilização e desenvolvimento de competências de cunho mais pessoal e interpessoal (as chamadas competências transversais e/ou softskills).

A revisão da literatura relativa aos aspectos conceituais dos três eixos temáticos pesquisados, também conduziu-nos, ao reconhecimento de que todos eles apresentam definições diversas, haja vista, que os mesmos podem ser utilizados por diferentes áreas e em diferentes

contextos. Por outro lado, é possível perceber que existe, por parte de alguns autores, um esforço concentrado na busca destes conceitos.

Por outro lado, a importância atribuída a experiência internacional é acentuada. Independente de qual motivo ou razões, que levam uma pessoa a realizar uma experiência internacional (profissional, educativa, voluntária), essa parece ser uma forma muito importante de promover o desenvolvimento de competências que contribuem para a vida profissional e a inserção no mercado de trabalho.

A mesma apresenta-se como uma oportunidade de crescimento pessoal e desenvolvimento profissional na vida dos participantes. Caracterizando-se como *uma experiência única de vida*, com momentos de construção da personalidade, de aquisição de valores sociais, culturais, e de contato com novas pessoas, de diferentes contextos culturais e sociais.

Vale destacar que o crescimento pessoal e desenvolvimento profissional, nesse tipo de experiência emergem como uma possibilidade bastante positiva em todo o seu contexto, trazendo indícios, de que mesmo após um longo período de realização, os impactos da mesma na vida pessoal e profissional, perduram.

Alguns dos participantes, afirmaram categoricamente que a experiência o moldou como pessoa, e algumas das situações vividas durante a experiência, contribuíram para que ele\ela seja, hoje, uma pessoa diferente a partir das experiências vivenciadas.

Os resultados indicam que as situações vividas dentro de uma experiência internacional, envolve um conjunto de aprendizagens que não pode ser vivenciada e nem aprendida, somente, dentro de contextos de educação formal.

À luz dessas teorias, Pinho (2002) também afirma que experiências de mobilidade transnacional, dentro de um contexto de educação não formal assumem um papel muito significativo no processo global de desenvolvimento dos sujeitos. Para esta autora a tendência parece ser para uma recente e produtiva criação de mecanismos que viabilizem um reconhecimento mais objetivo e neutro de competências geradas por este tipo de experiência.

Além disso, importa ainda, referir que esse tipo de experiência, pelo facto de ser uma vivência muito a nível pessoal, onde os envolvidos tomam primeiramente a decisão de fazê-la, em seguida precisam sair do seu ambiente natural, da sua zona de conforto, enfrentar novos desafios (linguísticos, culturais, climáticos etc.) longe da família, amigos e de tudo aquilo que estava habituado, mostra-se de grande valor para o crescimento pessoal e profissional dos participantes.

Este crescimento foi especialmente verificável em nível das competências pessoal e interpessoal. Desta forma, como diz Oliveira (2017) com menor custo de oportunidade, tal atividade (para ele o voluntariado) se mostra um caminho rápido para potencializar o aprendizado de competências. Desse modo, arriscamos dizer que a mobilização e conseqüentemente o desenvolvimento de competências profissionais não acontece apenas com as práticas formais ou institucionalizadas de educação, sendo o campo da educação não formal, um espaço bastante potencializador para essa proposta.

Oliveira (2017) considera que o conteúdo de aprendizagem dentro de uma experiência internacional (para ele voluntariado) é diretamente proporcional ao envolvimento do voluntário com a comunidade de destino. Daí a advertência do mesmo, sobre os participantes manterem cautela, pois, apesar da experiência internacional “se mostrar uma ferramenta eficiente para potencializar o desenvolvimento pessoal e profissional, o foco não deve se desviar da comunidade de destino e suas necessidades” (p.11).

Isto posto, a literatura confirma que durante uma experiência internacional, o desenvolvimento de competências transversais passa, obrigatoriamente pelas vivências de diferentes experiências cotidianas, sendo as situações particularmente difíceis, aquelas que mais contribuem para a mobilização e o desenvolvimento destas.

Como sugere Pinho (2002) quanto mais os indivíduos sejam confrontados com situações e problemas reais e quantos mais diversificados e estimulantes eles forem, maior será a sua influência no desenvolvimento deste tipo de competências.

A esse respeito, os dados obtidos através das entrevistas e dos inquéritos por questionário corroboram com esta afirmação e sustenta ainda a prerrogativa do atual mercado de trabalho, que busca cada vez mais, profissional competente, que traga na bagagem, além das competências técnicas, um conjunto de novas competências, (as ditas competências transversais).

Por fim, conclui-se que o impacto de uma experiência internacional se dá, sobretudo por ser percebida como uma oportunidade de mudança, de conceito e percepção sobre o mundo. Haja vista, que quem participa nunca será o mesmo. Mesmo que possam surgir dificuldades e obstáculos a experiência vale muito a pena.

Limitações e sugestões para estudos futuros

Considera-se de um modo geral que os resultados alcançados foram satisfatórios, mas o estudo encontrou algumas limitações. O tempo decorrido entre a mudança da pesquisadora para a Holanda, a decisão de refazer todo o caminho da pesquisa, inclusive incluindo um novo tema, em

nossa opinião refletiu negativamente no total de participantes, ocasionando com isso uma baixa representatividade da amostra (23 sujeitos), podendo esse quantitativo ter influenciado alguns resultados o que parece pouco significativo.

As entrevistas tiveram um papel fundamental no levantamento de informações importantes, entretanto devido a limitação geográfica entre a pesquisadora e a maioria dos sujeitos, não foi possível realizar a entrevista individual com todos, o que levou a necessidade da pesquisadora fazer uso do skype e o envio das perguntas via email.

Nas entrevistas via skype e nas entrevistas via email, houve uma certa limitação de conteúdo das respostas, visto que não houve uma interação direta da pesquisadora com os inquiridos, não teve o aspecto acolhedor, o olho no olho com os sujeitos entrevistados e algumas das respostas foram curtas. Por outro lado vale ressaltar, que todas as entrevistas individuais ocorreram de maneira acolhedora, entre a pesquisadora e o sujeito entrevistado.

Como contributo final, recomenda-se maiores estudos referente a experiência internacional (seja mobilidade acadêmica, voluntariado ou estágio extracurricular) em específico dentro de contextos de educação não formal. Considera se este aspecto relevante, devido, sobretudo pela pouca produção acadêmica e científica nessa área.

Para estudos futuros recomenda-se uma análise comparativa entre 2 grupos distintos, A e B: um que realiza uma experiência internacional (A) e outro que não vivencia esta experiência (B) no sentido de verificar durante um período de tempo X quais as competências profissionais que o grupo A apresenta ou destacam como aprendidas durante esse período de tempo X com relação ao grupo B.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIIESEC BRASIL (1980) *O que é?* Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/>>. Acesso em: 28 out. 2017.
- Almeida M. Dos A. (2008). (Coord.) Observatório do Emprego e Formação Profissional *Estudo sobre o Voluntariado*. Acedido em www.oefp.pt acesso em 2 de dezembro 2017.
- Barbosa, M. (2006). Educar para a cidadania em ambiente escolar: Recontextualização e redefinição da missão do professor. *Educação do cidadão. Recontextualização e redefinição*. Braga: Edições APPACDM. p 75-98.
- Bardin, L. (2010). *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA.
- Batime C.(1999). *Quelques définitions autour de la notion: qualification et compétence – OASIS – le portail du Travail Social –* Disponível em <http://www.travail-social.com> –jun 1999.Acesso em 05/01/18
- Brasil. *Lei do Voluntariado*. Lei nº 9.608, de 18 fev. 1998; Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm >. Acesso em: 20\11\2017.
- Cardoso, M da C (2010). *Competencias e habilidades: alguns desafios para a formação de professores*.Disponivelem:http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada11/artigos/7/artigo_simposio_7_713_micheli_ccardoso@yahoo.com.br.pdf.
- Carvalho, R.B.F. (2014). *Avaliação para a Aprendizagem: A Articulação entre Ensino, Aprendizagem e Avaliação*. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10699/1/ulsd067739_td_Rosenei_Carvalho.pdf Acessado em 20 nov. 2017.
- Cavalcante e Orgs (2014). *Trabalho Docente e Formação: Políticas, Práticas e Investigação: Pontes para a mudança*. Edição: CIIE - Centro de Investigação e Intervenção Educativas. https://www.fpce.up.pt/ciie/sites/default/files/TrabalhoDocenteEFormacao_Vol_I.pdf
- Ceitel, M. (2016). *Gestão e desenvolvimento de competências* (pp. 87-118). Lisboa, Portugal: Edições Sílabo. <http://www.silabo.pt/Conteudos/8346.pdf>. Acesso em 17 dez. 2017

Cidade das profissões. *Programas de estágios internacionais*. Disponível em: <<http://cdp.portodigital.pt/estagios/programas-de-estagios-internacionais-1>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary ... the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. ... *Council Decision No 37/2010/EC on the European Year of Voluntary Activities Promoting Active Citizenship* (2011). Disponível em: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_en.pdf

Correa, G.C (2015). Definição e desenvolvimento de competências: um paradigma no processo estratégico. *Estudos do CEPE*, Santa Cruz do Sul (p. 103-116) set. 2015. ISSN 1982-6729. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/6294>>. Acesso em: 12 jan. 2018. doi:<http://dx.doi.org/10.17058/cepe.v0i41.6294>.

Costa O. J. (2010) *Oportunidades de Educação/Aprendizagem ao Longo da Vida Análise do Impacto do Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de Nível Secundário no Projecto Educativo /Formativo dos Adultos*. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/18306/1/TESE.pdf> acessado em 20 nov. 2017

Deluiz, N (2001). O modelo de competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. *Boletim Técnico do Senac*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, set-dez 2001. Disponível em <<http://www.senac.br/BTS/273/boltec273b.htm>>. Acesso em: 07\01\2018.

Dias, T. M. G. G (2014). *O Voluntariado como promotor da vivência de valores e construtor de uma cidadania ativa*. Disponível em: (<http://docplayer.com.br/9442084-O-voluntariado-como-promotor-da-vivencia-de-valores-e-construtor-de-uma-cidadania-ativa.html>)

Diniz, A (2013). *Morar no exterior: Experiência enriquece currículo de jovens*. Disponível em: <http://abiliodiniz.com.br/lideranca/carreira/morar-no-externo-vale-a-pena.htm>>. Acesso em 22 out 2017.

Dolz, J. Ollagnier, E. & cols. (2004). O enigma da competência em educação. Porto Alegre: Artmed.

Dubiski J., (2013). *What do we know? A systematic literature review on youth learning mobility in European contexts* », Friesenhahn G.-J., Schild H., Wicke H.-G., Balogh K. (dir.), Learning

mobility and non-formal learning in European contexts. Policies, approaches and examples, Council of Europe publishing, 2013.

em:<<http://exame.abril.com.br/rede-de-blogs/brasil-no-mundo/2013/10/24/intercambistas-brasileiras-talentos-globais/>>. Acesso em: 24 out.2017.

Erasmus +(2014-20120). *Erasmus student mobility* 1987/88-2004/05. Disponível em: <http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/erasmus/stat_em.html>. Acesso em: 12 out. 2017.

Ernst and Young (2010) *Interim evaluation of the Youth in Action Programme in the Netherlands*. Disponível em: <https://www.nji.nl/acessado> em 23\11\2017

European Commission (2011) “Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council establishing ‘ERASMUS FOR ALL’, *The Union Programme for Education, Training, Youth and Sport*”, COM (2011) 788 final, European Commission, Brussels, available at <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0788:FIN:EN:PDF>, accessed 15 Nov 2017.

European Union (2006), *Key Competences for Lifelong Learning*, European Union, Luxembourg, Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>. Acessado em 03\12\2017

European Volunteer Centre. *Why volunteering matters?* Disponível em www.cev.be acesso em 2 de dezembro de 2017.

Fee, A. Gray S.J. (2011) Fast-tracking expatriate development: the unique learning environment of international volunteer placements. *The international Journal of Human Resource Management*, v. 22, n. 3, pp. 530-552, janeiro de 2011.

Flor, C. A. (2003). *Contribuições das atividades não obrigatórias na formação do universitário*. Dissertação (mestrado em educação) – Campinas: Universidade Estadual de Campinas.

Franco, M (2013). *A importância do estágio*. Disponível em:<<http://www.sae.gov.br/site/?p=10961>>. Acesso em: 18 jan. 2018.

Gadotti, Moacir. (2005). *A questão da educação formal/não-formal*. Institut international des droits de l'enfant (ide). Droit à l'éducation: solution à tous les problèmes ou problème sans solution? Sion (Suisse), 18 au 22 octobre 2005.

Gamboa de V (2011). *O Impacto da Experiência de Estágio no Desenvolvimento Vocacional de Alunos dos Cursos Tecnológicos e Profissionais do Ensino Secundário*. Disponível em: <https://sapiencia.ualg.pt/handle/10400.1/1693.pdf>. Acesso em 02 dez. 2017

Garcia, Mariana; Freitas Nathália. (2005). *Intercâmbio: Uma oportunidade de crescimento profissional e pessoal*. Disponível em: <<http://www.dcs.pucminas.br>>. Acesso em: 07 nov. 2011

Garcia, V.A (2009) *A educação não-formal como acontecimento*. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/251690.pdf>. Acesso em 14 nov.2017

Gohn, M. (2006). Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. *Biblioteca Científica Electrónica*, (Online), 14 (50). Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v14n50/30405.pdf>. Acesso em 11 nov. 2017

Gohn, M. G. (2013) *Sociedade Civil no Brasil: movimentos sociais e ONGs*. Meta: Avaliação | Rio de Janeiro, v. 5, n. 14, p. 238-253, mai./ago. 2013

Gohn, M. G. (2016). Educação não formal nas instituições Sociais. *Revista Pedagógica*, Chapecó, v. 18, n. 39, p. 59-75, set./dez. DOI: <http://dx.doi.org/10.22196/rp.v18i39.3615>.pdf. Acesso em 11 nov. 2017

Gohn, M. G. (2010). *Educação não formal e o educador social: Atuação no desenvolvimento de projetos sociais*. 1ª ed. São Paulo: Cortez.

Gouveia, J. (2007). *Competências: Moda ou inevitabilidades?* Saber (e). Educar, 12,31-58. Disponível em: <http://repositorio.esepf.pt/jspui/bitstream/20.500.11796/713/2/SeE12CompetenciasGouveia.pdf>

Gutemberg, C. (2011) *Viver experiência fora do Brasil ajuda no amadurecimento pessoal e profissional*. Disponível em: <<http://www.arcauniversal.com/noticias/emfoco/noticias/viver-experiencia-fora-dobrasil-ajuda-no-amadurecimento-pessoal-e-profissional-5812.html>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

<https://esic.br/a-importancia-da-experiencia-internacional-para-a-carreira/> acesso em 29 dez. 2017.

ISU (2014). *As competências profissionais geradas pelo Voluntariado*. Disponível em: <http://www.igfse.pt/upload/docs/2015/ISU.pdf>

- Jacobucci, D.F.C. (2008). Contribuições dos espaços não-formais de educação para a formação da cultura científica. *Revista Em Extensão*. Uberlândia, vol.7, n.1, 2008. Disponível em: Acesso em: 04 set. 2017.
- Jardim, C.I.P.V. (2014). *Vindos da Europa... Sentidos e compromissos de uma experiência de serviço voluntário europeu*. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/78383/2/34088.pdf>. Acesso em 17 nov.2017
- Le Boterf (2013). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Le modèle : agir et réussir avec les compétences. Les réponses à 100 questions. Disponível em <https://www.eyrolles.com/Chapitres/9782212562255/9782212562255.pdf>. Acesso em 07 jan. 2018
- Leigh, R. (2011). *Relatório sobre o Estado do Voluntariado Mundial - Valores universais para o bem-estar global*. Voluntários das Nações Unidas (VNU).
- Leite, M. T. S. (2009). *Desenvolvimento de competências gerenciais e aprendizagem experiencial: um estudo entre os gerentes de agência do Banco do Brasil no estado do Ceará*. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/>. Acesso em 11 jan 2018
- Leroux C. (2014). *Le volontariat solidaire à l'international : une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels*. Education. Université René Descartes - Paris V, 2014. Français. <NNT : 2014PA05H017> .
- Loppes, S (2012). *Experiencia internacional como um diferencial no currículo*. Disponível em: <http://sgc.leiaja.com/carreiras/12/06/10/experiencia-internacional-como-um-diferencial-no-curriculo/> acesso em 18 dez 2017
- Mendes, E.G (2007). *A formação docente na perspectiva da inclusão*. Disponível em: [file:///C:/Users/Martin/Downloads/5eixo%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Martin/Downloads/5eixo%20(2).pdf). Acesso em 12 set. 2017
- Minayo, M. C. de Sousa (org). (2010). *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade*. 29. Ed. Petropolis, RJ: Vozes.
- Monteiro, E.F. (2010). *Metodologia de pesquisa na Engenharia de produção e Sistemas*. Disponível em: <http://santaacruz.br/v4/download/revista-academica/14/17-metodologia-de-pesquisa.pdf>. Acesso em 02 set. 2017
- Neves, J. G., Garrido, M. V., & Simões, E. (2015). *Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais - Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo. http://www.silabo.pt/Conteudos/7981_PDF.pdf. Acesso em 17 dez. 2017

- Nogueira, de M. A (2008). *Fronteiras desafiadas: A internacionalização das experiências escolares*. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 29, n. 103, p. 355-376. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> Acesso em 12 set. 2017
- Oliveira M. G. Pagliuca LMF. (2012). Programa de mobilidade acadêmica internacional em enfermagem: relato de experiência. *Rev Gaúcha Enferm.*, Porto Alegre (RS) 2012 mar;33(1):195-8.) O impacto de experiência internacional e a busca de emprego. <http://www.guiadacarreira.com.br/carreira/experiencia-internacional-e-emprego/acesso> em 18 dez. 2017
- ONU. (2011). *Voluntariado*. Disponível em: http://www.voluntarios.com.br/oque_e_voluntariado.htm/acesso em 03 dez. 2017
- Paiva KCM, Martins VLV (2012). Contribuições do estágio extracurricular para as competências profissionais: percepções de acadêmicos de enfermagem. *Rev. Eletr. Enf. [Internet]*. abr/jun;14(2):384-94. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v14i2.10364>. Acesso em 25 out.2017
- Parreira (2011). *O estágio extracurricular no ensino superior o legal e o real*. Disponível em: https://eventos.fe.ufg.br/up/248/o/Fernanda_Ramos_Parreira_e_outros.pdf. Acesso em 22 out. 2017
- Perrenoud P (1999) *Construindo competências*. Entrevista com Philippe, Universidade de Genebra. Disponível em: https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2000/2000_31.html. Acesso em 07/01/2018. In Nova Escola (Brasil), pp. 19-31
- Perrenoud, P (2000). Construindo competências. In: *Nova Escola*. (Entrevista a Philippe Perrenoud), 19-31. Disponível em: <http://www2.videolivrraria.com.br/pdfs/14867.pdf>. Acesso em 05.jan. 2018
- Pinho, M. de F. D de A (2002). *Mobilidade transnacional e competências profissionais: um estudo de caso com alunos envolvidos no Programa Erasmus*. Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/299.pdf>. Acesso em 23 set. 2017
- Pinto, A.P.C (2016). *A importância do voluntariado no desenvolvimento de competências profissionais*. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/13014.pdf> Acesso em 05 dez. 2017
- Pinto, L. (2007). *Educação não-formal – um contributo para a compreensão do conceito e das práticas em Portugal*. Dissertação de Mestrado em Educação e Sociedade. Lisboa: ISCTE-IUL.

- Rego, R. (2010), *Dirigeants Associatifs: Engagement et Professionnalisation*, Paris: l'Harmattan.
file:///C:/Users/Martin/Downloads/9782296263529_extrait.pdf. Acesso em 07 de out.2017
- Ribeiro, de IPF. (2010). *Prática pedagógica e cidadania: uma interpretação crítica baseada na ideia de competência*. Disponível em:
<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/13818.pdf>. Acesso em 09 jan. 2017
- Ribeiro, E. M. P (2017) *SOFT SKILLS no mundo laboral atual. a criação de uma nova empresa*.
https://ria.ua.pt/bitstream/10773/18347/1/Soft%20Skills%20no%20mundo%20laboral%20atual.%20A%20cria%C3%A7%C3%A3o%20de%20uma%20nova%20empresa_ElsaRibeiro.pdf. Acesso em 07 jan. 2018
- Rodrigues, S.Y, C. (2010). *Forças de carácter em jovens voluntários do projeto Solsal*. Tese de mestrado. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Roldão, M. C. (2017). Professores para quê? Para uma reconceptualização da formação de profissionais de ensino. *Revista Discursos*, 95-120. Disponível em:file:///C:/Users/Martin/Downloads/3638-11971-1-PB%20(1).pdf.Acesso em 27 out. 2017
- Ruas, R. (2000). A atividade gerencial no século XXI e a formação de gestores: alguns nexos pouco explorados. *REAd – Revista Eletrônica de Administração*. V. 6, n. 3. Out./ 2000. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/19335>. Acesso em: 17/ jan./ 2018. Porto Alegre.
- Sá e Paixao (2013). *Contributos para a clarificação do conceito de competência numa perspetiva integrada e sistémica*. Disponível em:
<http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpe/v26n1/v26n1a05.pdf>. Acesso em 09/ Jan./ 2018
- Sant'Anna, A. S. (2008). Profissionais mais competentes, políticas e práticas de gestão mais avançadas? *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 7 (1). Disponível em:
<http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol7-num1-2008/profissionais-mais-competentes-politicas-praticas-gestao-mais-avancada>.Acesso em 11 jan. 2018.
- Santos, T. S. (2010). Avaliação de competências: estratégias e elementos para uma gestão do desenvolvimento organizacional e profissional focados em resultados. In: Congresso CONSAD de Gestão Pública, 3., 2010, Brasília, DF. *Painéis...* Brasília, DF: CONSAD, 2010. 29 p. Disponível em:<http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Material_%20CONSAD/paineis_I_II_congresso_consad/painel_36/avaliacao_de_competencias_estrategias_e_elementos_para_

uma_gestao_do_desenvolvimento_organizacional_e_profissional_focados_em_resultados.pdf>. Acesso em: 8 jan. 2018.

Significado de competência. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/competencia>>. Acesso em: 14 jan. 2018.

Silva S. (1996). *A mobilidade academica nos programas comunitarios de apoio ao ensino superior*. Disponível em: http://www.ipv.pt/millennium/Millennium_2.htm. (1996 pg. 16-19). Acesso em: 28/ dez./ 2017.

Silva, da S M & Queirós, C (2012). “University Students’ Investment In developing skills through participation in volunteering program: experiences from the University of Porto, Portugal. In Zozulakova, Viera & Kuzysin, Bohuslav. *Volunteering in 21 century*. Persov: University of Persov.

Souza, M.I.B. de A. (2011). *Estágio e formação profissional: Análise do entendimento de bacharelados e bacharéis em Turismo da Universidade Federal Fluminense – Rio de Janeiro*. <http://www.repositorio.uff.br/jspui/bitstream/1/1752/1/136%20-%20Maria%20Isabel%20Souza.pdf>. Acesso em: 14/ set./ 2017.

Talleu C. (2017). *La mobilité internationale des jeunes dans un cadre non formel*. Revue. Disponível em: www.injep.fr/sites/default/files/.../rapport-2017-03-mobilite.pdf. Acesso em 17/ set./ 2017.

Teixeira de D. F. P (2012). *A Influência dos Estágios Profissionais e Voluntários na Inserção no Mercado de Trabalho dos Fisioterapeutas*. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/.../Diana%20Fátima%20Peixoto%20Teixeira.pdf> Acesso em 22/ set./ 2017.

Trevisan, M. & Wittmann, M. (2012). *Estágios extracurriculares: identificação dos resultados na formação de Administradores* http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_709_201212051834228e9c.pdf. Acesso em 19/ set./ 2017.

UNESCO (1996). *Quatro pilares da educação – Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI* (Coord. de Jacques Delors). In Educação: um tesouro a descobrir (1999) Edição Brasileira – 4,89-102.

UNESCO (2011). *O Correio da Unesco. Como os Jovens mudam o mundo*. Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e a Cultura, nº3 Julho-Setembro. Disponível em: <http://www.unesco.org/new/pt/unesco-courier>. Acesso em 17/11/2017.

United Nations Volunteers UNV (2013) *European Youth Portal Information and opportunities for young people across Europe*. Disponível em: <http://europa.eu/youth/EU/article/45/71>. Acesso em 10/ nov./ 2017

Vasconcelo, K. C. A. (2010). A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. *Gestão.Org*, v. 8, p. 226-244. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/viewFile/21628/18320.pdf>. Acesso em 07/ dez./ 2017.

Vasques, S. (2013). *Saiba o que procuram as empresas nos licenciados*. Disponível em: <http://emprego.universiablugs.net/2011/04/29/saiba-oque-procuram-as-empresas-nos-licenciados/>. Acesso em: 26/ out./ 2017.

Vergnies J.F « *Une revue de référence ouverte à l'international* », Formation emploi [En ligne], 100 | octobre-décembre 2007, mis en ligne le 23 septembre 2008. Acesso em 29 set. 2017. URL : <http://formationemploi.revues.org/1249>.

Vieira L. (2013). *Notas sobre o Conceito de Cidadania*. Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/edicoes-antiores/bib-51/519-notas-sobre-o-conceito-de-cidadania/file>. Acesso em 26/ nov./ 2017

www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm >. Acesso em: 20/11/2017.

Yazbek M.C (2015). *Voluntariado e profissionalidade na intervenção social*. Disponível em: [file:///C:/Users/Martin/Downloads/3718-11572-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Martin/Downloads/3718-11572-1-PB%20(2).pdf) Acesso em 12/set./ 2017

Youth in Action Programme (2011). European good practice projects Focus on: *European Voluntary Service European Union*. Disponível em: http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/evs_awards_brochure.pdf. Acesso em 02/ set./ 2017.

Zarifian, P. (1999) *La compétence, une approche sociologique*, in : L'orientation scolaire et professionnelle, vol. 26, n° 3, p. 429-444. In: *Formation Emploi*. N.67, 1999. Numéro spécial : activités de travail et dynamique des compétences. p. 133.

Zimmerman. B. (2008). *Investigating Self-Regulation and Motivation: Historical Background, Methodological Developments, and Future Prospects*,

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/0002831207312909> Volume: 45 issue: 1, page(s): 166-183. Article first published online: March 1, 2008; Issue published: March 1, 2008. *American Educational Research Journal*.<https://doi.org/10.3102/0002831207312909>. Acesso em 03/ set./ 2017.

Websites

www.goabroad.com/volunteer-abroad/search/orphans/volunteer-abroad-1 (2004).

www.friends-international.org/employment/volunteering-conditions (1994).

www.voluntarios.com.br (1994).

www.erasmusprogramme.com (1980).

<https://voluntariadoesmt.wordpress.com/voluntariado> (2008)

http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=5162 (2014)

<http://www.youthforum.org> (2012)

ANEXOS

ANEXOS 01

Roteiro da entrevista semiestruturada

ANEXOS 02

Interview script/Guião da entrevista

ANEXOS 03

Grelha de análise de conteúdo das entrevistas dos participantes

ANEXOS 04

Pontos convergentes nas respostas dos participantes

NOTA: A transcrição de todas as entrevistas na íntegra (individuais e online), estão disponíveis nos três CDs que seguem como arquivo desta pesquisa

ANEXO 01 - Roteiro da entrevista

Tema

Impacto dos projetos da ONG ARCA na vida de estudantes holandeses no período que estes estiveram no Brasil fazendo estágio nesta ONG, e a influência dessa experiência na formação profissional dos mesmos depois que voltaram para a Holanda.

Objetivo Geral

Conhecer a opinião de ex estagiários holandeses sobre as principais influências e impacto na sua formação profissional, antes e depois de participarem como estagiários na ONG ARCA\Brasil

Objetivos específicos

1. Descrever e analisar as principais vivências associadas ao estágio na ONG ARCA e seus impactos na formação pessoal e profissional dos ex estagiários holandeses;
2. Identificar quais mudanças ocorreram (a nível pessoal e profissional) na vida dos estagiários holandeses depois do estágio na ONG ARCA
3. Obter dados relativos ao percurso profissional dos participantes entrevistados

Entrevistados

1. Ex estagiários holandeses que atuaram na ONG ARCA Brasil
2. Ex voluntários holandeses que atuaram na ONG ARCA Brasil
3. Gestores da Ong ARCA
4. Gestores da fundação TODOS na Holanda

As questões norteadoras das entrevistas foram:

1. O motivo para escolher ser estagiário - voluntário na ONG ARCA Brasil
2. Pontos positivos e negativos dessa atividade
3. O significado desse estágio em sua vida (pessoal e profissional)

As dimensões trabalhadas foram:

1. Valência (importância)
2. Instrumentalidade (utilidade)

As variáveis consideradas foram:

1. Sexo
2. Idade
3. Ano de realização da experiência

Categorias da pesquisa

Para um melhor norteamento do pesquisador durante a realização das entrevista as perguntas foram organizadas em categorias, sendo cada uma delas composta de subcategorias, totalizando um total de 04 categorias e 13 subcategorias.

Categoria 01	Sub categorias	Questões norteadoras
Caracterização do percurso do estágio (Holanda – Brasil) X (Brasil – Holanda)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perfil dos voluntários que atuaram na ONG; 2. Expectativas iniciais e a realidade encontrada; 3. Fronteiras ultrapassadas (dificuldades encontradas). 	
Categoria 02 Ganhos Gerais	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potencialidades pedagógicas e valor instrumental do estágio (utilidade) 2. Significado do trabalho voluntário 3. Motivações, significados e benefícios do trabalho voluntário para o estagiario 	
Categoria 03 Impacto pessoal\social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impacto\influencia do estagio na vida profissional 2. Qualidade das relações sociais durante o estágio, 3. Reflexo nas relações interpessoais 4. Mudanças sociais percebidas. 	
Categoria 04 Aquisição de competências, Carreira e trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vida profissional e mercado de trabalho 2. Mudanças profissionais percebidas. 3. Representação de si próprio enquanto profissional 	

ANEXO 02 - Interview script / Guião da entrevista

Category 01: Characterization of the trajectory of the stage

(Netherlands - Brazil) X (Brazil - Netherlands)

Sub categories 1.1: Profile of Dutch interns who worked at ARCA

Guiding questions:

1. How old were you when you did the internship in ARCA?
2. And how old are you now?
3. Before going to Brazil, were you studying? Where? What course did you do?
4. Before going to Brazil, were you part of any exchange program? If yes, which one?
5. What was the year that you completed the internship in ARCA and how long your internship took?
6. Why you didn't do an internship in Holland?
7. Could you give me your personal opinion about the internship program of ARCA and TODOS foundation in general?
8. In your opinion, if ARCA wants to reactivate this exchange program with new students from the Netherlands and others countries, what are the good points that should remain and the points to be improved in this program?

Sub categories 1.2: Initial expectations X reality

Guiding questions:

1. Has anyone in your family or circle of friends done this kind of internship abroad? Were you influenced by this option?
2. How did you find out about ARCA in Brazil?
3. Why did you choose ARCA? What was the reason?

4. What was your main goal and expectation when choosing to take an internship abroad?
5. Before going to Brazil, did you need to do any training in the area that ARCA works? Explain how it was and where it happened?
6. Was the internship you did in ARCA a compulsory procedure at the University you studied?
7. Did you receive any encouragement (or money) from the university where you were studying or from the Dutch government to go to Brazil?
8. How was your adaptation within the everyday processes of ARCA?
9. What grade of importance (think between values from 1 to 10) do you give to the internship programme in ARCA?

Sub categories 1.3: Frontiers (the side of there - with the foot in Brazil).

Guiding questions:

1. What kind of activities did you do during your internship in ARCA?
2. What benefits do you think your involvement has brought to the NGO in general?
3. In relation to your time as a trainee in ARCA what was most pleasant to you and what you still remember a lot?
4. And what was the main challenge you faced and experienced?
5. Were any moments when you thought to leave the internship and return to Holland? If so, why?
6. What do you think was missing during your internship in ARCA and what would you add as a suggestion to other students?
7. In general, how do you evaluate your internship in ARCA?

Category 2: General Gains

Sub category 2.1: pedagogical potentialities and instrumental value (utility)

Guiding questions:

- .1. Did the internship in ARCA met your expectations?
2. Can you point out some positive and some negative aspects?

3. Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this?

Subcategory 2.2: voluntary work - meaning

Guiding questions:

1. The experience you had in ARCA was a mix of academic internship and volunteer work, so tell me what does it mean for you "to be volunteer"?
2. After your internship in ARCA did you do others volunteer work?
3. Do you still talk to people \ colleagues \ friends \ family etc about your experience as a volunteer trainee in ARCA? If so, why? And what do you usually talk about?

Subcategory 2.3: personal development - socialization

Guiding questions:

1. Thinking about the communities and projects from ARCA that you acted during your internship, what "importance" do you give to **your own** participation in the NGO?
2. Did you felt and realize that this experience contributed to your personal development (way of being / facing life). Why?
3. Can you describe your feelings about working with people who are very poor? Did that change your perception of humanity and your life in general?

Category 3: Social / personal impact

Subcategory 3.1: impact \ influences - interpersonal relationships and changes

Guiding questions:

1. When your ARCA internship was over, and you had to return to the Netherlands, how did you feel?
2. In your opinion, what was the impact of the activities that you developed **in the life of the participants** of ARCA projects?
3. How do you see the impact of this experience **on your own life**? Did this influence subsequent decisions?

Category 4: Vocational training and career

Subcategory 4.1: professional life and the labor market

Guiding questions:

1. What professional activities do you currently do?
2. Did you include or even include the ARCA internship in your professional presentation?
3. For the occupation of your current position (or in previous work), do you consider that your ARCA internship had any influence or not?
4. Has your ARCA internship experience been a differential when it comes to competing with other candidates who were in the same job position as you? Explain how?

Subcategory 4.2: perceived professional changes.

Guiding questions:

1. What were the most relevant aspects of the internship for your professional development? Why?
2. Thinking about your career path: Have you ever been unemployed and looking for a new job, and your experience in ARCA has contributed to your (re) integration in the job market?
3. How do you see that the companies or educational institutes, where you have worked (or still works) evaluate this type of experience?

Subcategory 4.3: Representation of yourself as a professional

Guiding questions:

1. In your opinion, can some professional skills be acquired and / or developed during an internship like what you did at ARCA? If yes, can you name a few?
2. What was (or still is) the usefulness of this stage in your career as a professional in the labour market?
3. What are you today as a professional approaches what you thought you would become and in the future? or the experience abroad changed what you initially thought?

ANEXO 03 – Pontos convergentes nas respostas

Tabela em excel se encontra disponível nos três Cds que seguem como arquivo desta pesquisa.

ANEXO 04

Grelha de análise de conteúdo das entrevistas dos participantes

Apêndice 4 – Grelha de análise de conteúdo das entrevistas aos participantes					
Unidade de Registro	Categorias	Subcategoria	Perguntas	Pontos convergentes	Pontos Divergentes
P1	Categoria 01 Caracterização da experiência	Subcategoria 1.2: Expectativas iniciais X realidade encontrada	In general, how do you evaluate your internship in ARCA? I experienced my internship as very special. I have learned a lot, received many new insights. It made me realize that I was lucky that my bed was with my parents in the Netherlands.	Metodologia de trabalho Estrutura da organização acolhedora Missão e visão de ARCA A dinâmica do Programa Construção de networking	Não há pontos divergentes entre os participantes entrevistados
P2	Categoria 02 Ganhos Gerais	Subcategoria 2.3: desenvolvimento pessoal e socialização	Did you felt and realize that this experience contributed to your personal development (way of being / facing life). Why? Yes it did. It makes you appreciate your life more. This experience makes you realize your own life more It has shaped me as a person	Metodologia de trabalho Estrutura da organização acolhedora Missão e visão de ARCA A dinâmica do Programa Desenvolvimento profissional	
	Categoria 02	Subcategoria 2.1:	Have you had the opportunity (or	Consciência cultural	

<p>P3</p>	<p>Ganhos Gerais</p>	<p>potencialidades pedagógicas e valor instrumental (utilidade)</p>	<p>feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this?</p> <p>Everyday. I learned alot of lifelessons. I learned how the most important things in life are not money and stuff, but laughs, hugs and love. And I apply that every single day. I still tell stories how I was invited into houses of the poorest people and they made sure I had the best dinner ever! And how there were trains right next to our playig field and not 1 person whom would think to end their lives! Be happy with what you have and make the best of it. Be kind to one and other.</p>	<p>Oportunidade para aprender - ensinar em diferentes situações</p> <p>Multiculturalidade Comunicação positiva</p> <p>Desenvolvimento profissional</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Interesse em esporte&desenvolvimento</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Interesse em Esporte &desenvolvimento</p>	
<p>P4</p>	<p>Categoria 04 Formação profissional e carreira</p>	<p>Subcategoria 4.2: mudanças profissionais percebidas.</p>	<p>What were the most relevant aspects of the internship for your professional development? Why?</p> <p>The different culture: that there are somany more!!! Realities/worlds than the ones we have directly around us or on television/in the media. So there is still a lot to gain looking at connecting between the diffrent cultures. How more you know of others how better you can connect, and build.</p>	<p>Missão e visão da ARCA A dinâmica do Programa Desenvolvimento profissional Crescimento pessoal Multiculturalidade Experiência profissional Competências Comunicação positive Competências profissionais Interesse em Esporte &desenvolvimento</p>	

P5	Categoria 04 Formação profissional e carreira	Subcategoria 4.1: vida profissional e mercado de trabalho	For the occupation of your current position (or in previous work), do you consider that your ARCA internship had any influence or not? Yes but only because of the total experince but not specifcly for teaching	Experiência profissional no exterior Consciência sobre a própria vida voluntária Facing differences between riches and poor Competências profissionais	
P6	Categoria 02 Ganhos Gerais	Subcategoria 2.1: potencialidades pedagógicas e valor instrumental (utilidade)	Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this? It taught me that it's important to never give up in life. How hard your life seems to be never give up. I teach that also my kids in my lessons. When life knocks u down (like when parents separate) don't give up it will make u stronger.	Uma experiência para o resto da vida Experiência profissional no exterior Oportunidade para aprender - ensinar em diferentes situações Habilidades interpessoais Consciência cultural Facing differences between riches and poor Competências profissionais	
P7	Categoria 01 Caracterização da experiência	Subcategoria 1.1: Perfil dos participantes	Could you give me your personal opinion about the internship program of ARCA and TODOS foundation in general? It was a unique 'forming' life-experience and well organised Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this?	Estrutura da organização acolhedora Missão e visão da ARCA A dinâmica do Programa Crescimento pessoal Competências profissionais Educação não formal Experiência profissional no exterior Aprendizagem experiencial	

	<p>Categoria 02 Ganhos Gerais</p>	<p>Subcategoria 2.1: potencialidades pedagógicas e valor instrumental (utilidade)</p> <p>Subcategoria 2.2: trabalho voluntário – sentido e significados</p>	<p>After I came back I started organising similar projects in similar areas in Amsterdam and learning experiences abroad for youngsters (with fewer opportunities).</p> <p>Do you still talk to people \ colleagues \ friends \ family about your experience as a trainee\volunteer in ARCA? If so, why? And what do you usually talk about?</p> <p>Still, especially to the youngsters that I work with. They tell me that my experiences inspire them to do the same thing that one of their role models did this to. But also to collegeas, friends and family. I talk about what I experienced, what I've learned and what it brought me (even years after --> personal development, new frames of reference, global social network, seeing the world</p> <p>For the occupation of your current position (or in previous work), do you consider that your ARCA internship had any influence or not?</p> <p>It did a lot, especially in the foundation that I started where one of the pillars is Global Citizenship. I've been to Morocco a few times,</p>	<p>Network Habilidades interpessoais Interesse em Esporte &desenvolvimento</p>	
--	---------------------------------------	---	---	--	--

	<p>Categoria 04 Formação profissional e carreira</p>	<p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p>	<p>Ukraine, Spain and Portugal (because of my experience in Brazil). I still have the ambition to organise an exchange program to Brazil, but there are financial obstacles.</p> <p>Has your ARCA internship experience been a differential when it comes to competing with other candidates who were in the same job position as you? Explain how?</p> <p>I think so, I noticed that when I applied for a job after my ARCA-experience that it was a thing and it could make a better impressions. I think it really increased my opportunities for a job.</p> <p>What were the most relevant aspects of the internship for your professional development? Why?</p> <p>Experience everything as a participant, developing my own projects (ownership), feedback from other professionals, feeling at home in a environment where you're one of them (local) instead of a outsider (foreigner/gringo). Also the power of informal learning (in addition to formal learning)</p>		
--	--	---	---	--	--

	<p>Categoria 04 Formação profissional e carreira</p>	<p>Subcategoria 4.2:mudanças profissionais percebidas.</p> <p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p>			
--	--	--	--	--	--

		Subcategoria 4.2: mudanças profissionais percebidas.			
P8	Categoria 01 Caracterização da experiência	Subcategoria 1.2: Expectativas iniciais X realidade encontrada	<p>What was your main goal and expectation when choosing to take an internship abroad? We were told not to think that we could 'improve the world'. So I think that I didn't expect that. I wanted to challenge myself to go away 'alone' (in the sense that I didn't go with people who I knew before). I wanted to go 'off the beaten track' and not do the same 'boring' internship we had done the last three years. I liked to learn a new language</p> <p>Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this?</p> <p>Like written above, I liked a lot to use the language to talk with people: colleagues, people from the communities, children. I discovered that I liked that more than teaching, so I started studying Anthropology and started working with adults in</p>	<p>Aprender um novo idioma</p> <p>Ter experiência profissional no exterior</p> <p>Experiência para toda a vida</p> <p>Interesse em esporte & desenvolvimento</p> <p>Aprendizagem experiencial</p> <p>Consciência cultural</p> <p>Aprender novo idioma</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Educação não formal</p> <p>Comunicação positiva</p> <p>Competências profissionais</p>	

	<p>Categoria 02 Ganhos Gerais</p> <p>Categoria 04 Formação profissional e carreira</p>	<p>Subcategoria 2.1: potencialidades pedagógicas e valor instrumental /utilidade</p> <p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p>	<p>social projects. I learned that I really like languages and learned Spanish in Nicaragua. make a better impressions. I think it really increased my opportunities for a job.</p> <p>Has your ARCA internship experience been a differential when it comes to competing with other candidates who were in the same job position as you? Explain how?</p> <p>I think so. I got my second job partly because of experiences with both children and parents in Brazil. Until now, I've noticed that when I was competing with people without experience abroad, I had more chance. I think you're more often seen as an 'active, open minded' person because of experiences abroad.</p>		
P9	<p>Categoria 01 Caracterização da experiência</p>	<p>Subcategorias 1.1: Perfil dos participantes</p>	<p>Could you give me your personal opinion about the internship program of ARCA and TODOS foundation in general?</p> <p>For me it was a period of my studie (and life) I will never forget. I learned that much! Not about how to teach a class, but a learned about myself, my own opinion, the world around me. It made me more grown</p>	<p>Experiência profissional no exterior</p> <p>Aprendizagem experiencial Uma experiência para toda a vida</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Consciência cultural</p> <p>Consciência sobre a sua</p>	

			up - a better person. What was (or still is) the usefulness of this experience in your career as a professional in the labour market? Its teach me to be not afraid to step out of your comfort zone	própria vida e sobre o mundo Facing differences between riches and poor Competências profissionais	
P10	Categoria 04 Formação profissional e carreira	Subcategoria 4.3: Representação de si enquanto profissional	What was (or still is) the usefulness of this experience in your career as a professional in the labour market? understanding and respecting people from different countries and environments	Experiência profissional no exterior Aprender um novo idioma Interesse em Esporte&desenvolviment o Multiculturalidade Construção de rede Experiência para toda a vida Consciência cultural Competências profissionais	
P11	Categoria 03 Impacto social e pessoal Categoria 04 Formação profissional e carreira	Subcategoria 3.1: impacto\influência do estágio - relações interpessoais e mudanças Subcategoria 4.3:	How do you see the impact of this experience on YOUR OWN life? Did this influence subsequent decisions? Yes. I decided to study for psychomotor therapist, because i wanted to work with small groups or individuals and people who need more. What was (or still is) the usefulness of this experience in	Multiculturalidade Aprendizagem experiencial Voluntariado Uma experiência para toda a vida Consciência sobre a sua própria vida Consciência Cultural Competências profissionais Facing differences	

		Representação de si próprio enquanto profissional	your career as a professional in the labour market? I think i can be a teacher and a psychomotor therapist, but i can do/be more. I learned about what I love.	between riches and poor Interesse em Esporte &desenvolvimento	
P12	Categoria 02 Ganhos Gerais	Subcategoria 2.2: trabalho voluntário – sentido e significados Subcategoria 3.1: impacto\influência do estágio - relações interpessoais e mudanças	Do you still talk to people \ colleagues' \ friends \ family about your experience as a trainee\volunteer in ARCA? If so, why? And what do you usually talk about? Yes, about the heavy rainfalls and the political situation which effected (the work in) the community. It is mainly about my raising awareness that there a moments in life when you have to learn to deal with things you can't change or influence directly. I learned that in these moments you should not give up. Stay focused and keep working hard on the things that are really important. And if it's not possible in the expected (your) way, be creative and patient and work it out another way. How do you see the impact of this experience on YOUR OWN life? Did this influence subsequent decisions? After the internship I was committed to the youth programm	Interesse em esporte & desenvolvimento Aprendizagem experiencial Crescimento pessoal Facing differences between riches and poor Habilidades interpessoais Consciência cultural Competências profissionais	

			of ICCO, was involved in sports and development work, I traveled a lot and in my current job, I work together with NGO's and try to guide other interns during an internship abroad.		
P13		<p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p> <p>Subcategoria 4.2:mudanças profissionais percebidas.</p>	<p>For the occupation of your current position (or in previous work), do you consider that your ARCA internship had any influence or not?</p> <p>Due to my work within ARCA I do have my current job. When I came back from Brazil I was asked for the job of youth coordinator within ICCO so yes my time within ARCA has had a big influence.</p> <p>What were the most relevant aspects of the internship for your professional development? Why?</p> <p>Intercultural experience and representation (public relations), working with youngsters. Due to these experiences I have had the chance to develop an international youthprogram within ICCO and I'm able to work with partnerorganisations all over the world.</p>	<p>Aprender novo idioma</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Ter experiência profissional no exterior</p> <p>Experiência para toda a vida</p> <p>Comunicação positiva</p> <p>Consciência cultural</p> <p>Influencias na vida pessoal – tomada de decisão</p> <p>Estrutura da organização acolhedora</p>	
P14	Categoria 04 Formação profissional e carreira	Subcategoria 4.1: vida profissional e mercado de trabalho	Has your ARCA internship experience been a differential when it comes to competing with other candidates who were in the same job position as you? Explain	<p>Experiência profissional no exterior</p> <p>Estrutura da organização acolhedora</p> <p>Oportunidade para aprender- ensinar em</p>	

		Sub categorias 1.3: Fronteiras (o lado de lá - com o pé no Brasil).	<p>how?</p> <p>In my Job interviews sometimes people ask about it. It worked in my advance</p> <p>In general, how do you evaluate your internship in ARCA?</p> <p>It was an amazing time. It changed my life. I want to travel and work more abroad</p>	<p>diferentes situações</p> <p>Aprendizagem experiencial</p> <p>Experiência para toda a vida</p> <p>Consciência cultural</p> <p>Habilidades interpessoais</p> <p>Competências profissionais</p>	
P15	Categoria 01 Caracterização da experiência	Sub categorias 1.2: Expectativas iniciais X realidade encontrada	<p>What was your main goal and expectation when choosing to take an internship abroad?</p> <p>To distinguish myself of other Dutch students who did their regular programm in the Netherlands; to achieve to be an independent PE teacher; to be creative and flexible in “extreme” conditions; to grow up in general...</p> <p>Did you felt and realize that this experience contributed to your personal development (way of being / facing life). Why?</p> <p>Yes. It is one of the most influencing experiences I’ve ever had. It gave me another view of how life is or can be (the poverty, eg) and how wonderful the world is in the meanwhile. That’s why I work in this international language school now and why I travel a lot and why I made friends with people who have the same interests</p>	<p>Experiência profissional no exterior</p> <p>Oportunidade para aprender - ensinar em diferentes situações</p> <p>Estrutura da organização acolhedora</p> <p>Missão e visão da ARCA</p> <p>Dinâmica do Programa</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Habilidades interpessoais</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Consciência cultural</p> <p>Uma experiência para o resto da vida</p>	

		<p>Subcategoria 2.3: desenvolvimento pessoal e socialização</p> <p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p> <p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p>	<p>Did you include or even include the ARCA internship in your professional presentation?</p> <p>Yes, when I applied for current job, the conversation was almost only about the internship.</p> <p>Has your ARCA internship experience been a differential when it comes to competing with other candidates who were in the same job position as you? Explain how?</p> <p>Yes. My international experiences gave me a pre to other appliers for the job, because I had the experience of teaching in another language/culture/extreme circumstances.</p>		
P16	<p>Categoria 01 Caracterização da experiência</p>	<p>Sub categorias 1.2: Expectativas iniciais X realidade encontrada</p> <p>Sub categoria 2.1:</p>	<p>What was your main goal and expectation when choosing to take an internship abroad?</p> <p>Professional work experience in a NGO..</p> <p>Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this?</p> <p>...yes. As I said it was a life long experience. Perhaps even in a more personally way than professional. Learning to except differences, and</p>	<p>Consciência cultural</p> <p>Influencias na vida pessoal – tomada de decisões</p> <p>Estrutura da organização acolhedora</p> <p>Missão e visão da ARCA</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Experiência profissional no exterior</p> <p>Experiência para toda vida</p> <p>Multiculturalidade</p>	

		potencialidades pedagógicas e valor instrumental (utilidade)	not always wanting to help or change but instead thrusting that the other can help him/herself...		
P17	Categoria 01 Caracterização da experiência	<p>Sub categorias 1.1: Perfil dos participantes</p> <p>Sub categoria 2.1: potencialidades pedagógicas e valor instrumental</p>	<p>Could you give me your personal opinion about the internship program of ARCA and TODOS foundation in general?</p> <p>It was a great experience for me because:1) it was abroad 2) it was related to my professional en personal interest, sports & children 3) it was for me as a person a good way to develop myself on different levels 4) the preparation in Amsterdam (giving lessons in De Pijp & culture/brazilian language lessons) were usefull (but for us from Groningen difficult to combine with regular education at the ALO during that time) 5) The presence of Hanneke was very good because you could ask her everything</p> <p>Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this?</p> <p>Yes, general in life. You have experienced that in other countries the way of living is very different than in the Netherlands. And this experience was part of my personal</p>	<p>Experiência profissional no exterior</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Habilidades interpessoais</p> <p>Facing differences between riches and poor</p> <p>Experiência para toda a vida</p> <p>Estrutura da organização acolhedora</p> <p>Missão e visão da ARCA</p> <p>Dinâmica do Programa</p> <p>Consciência cultural</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Interesse em Esporte &desenvolvimento</p>	

		(utilidade)	development in different ways (language, independent, guts, working with different people, handle culture differences)		
P18	<p>Categoria 01 Caracterização da experiência</p> <p>Categoria 02 Ganhos Gerais</p>	<p>Sub categorias 1.3: Fronteiras (o lado de lá - com o pé no Brasil).</p> <p>Subcategoria 2.3: desenvolvimento pessoal e socialização</p>	<p>In general, how do you evaluate your internship in ARCA?</p> <p>I had a very good time which mainly contributed to my selfdevelopment.</p> <p>Did you felt and realize that this experience contributed to your personal development (way of being / facing life). Why?</p> <p>Yes, absolutely. It influenced my choice for another studie and contributed on a large extend to my personal development. I think after my internship, I was less naive than before...</p>	<p>Voluntariado ajudar o próximo Crescimento pessoal Habilidades interpessoais Consciência sobre a sua própria vida Experiência para toda vida Facing differences between riches and poor Influencias na vida pessoal - tomada de decisões A dinâmica do programa Competências profissionais</p>	
P19	<p>Categoria 01 Caracterização da experiência</p>	<p>Sub categorias 1.1: Perfil dos participantes</p>	<p>Why you didn't do an internship in Holland?</p> <p>In the last year of the ALO you had to do two different kind of internships. I did one at a school in Amsterdam and one with Arca. The reason was that i wanted an experience that was bigger then just the job.</p>	<p>Consciência cultural Influencias na vida pessoal – tomada de decisões Estrutura da organização acolhedora A dinâmica do programa Aprender novo idioma Consciência cultural Educação não formal Experiência profissional no exterior Crescimento pessoal</p>	

				Aprendizagem experiencial Consciência sobre si e sobre o mundo Competências profissionais	
P20	<p>Categoria 02 Ganhos Gerais</p> <p>Categoria 04 Formação profissional e carreira</p>	<p>Sub categoria 2.1: potencialidades pedagógicas e valor instrumental (utilidade)</p> <p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p>	<p>Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this? Yes. I try to apply the cooperative games in all my lessons. And always try to stay relaxed when something is going other then planned.</p> <p>For the occupation of your current position (or in previous work), do you consider that your ARCA internship had any influence or not? For sure. Like i said before. Cooperative games, being creative in what i do.</p>	<p>Experiência profissional no exterior Consciência cultural Influências na vida pessoal – tomada de decisões Estrutura da organização acolhedora A dinâmica do Programa Crescimento pessoal Habilidades interpessoais Facing differences between riches and poor Consciência sobre a sua própria vida</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Interesse em Esporte &desenvolvimento</p>	
P21	<p>Categoria 01 Caracterização da experiência</p>	<p>Sub categorias 1.2: Expectativas iniciais X realidade encontrada</p>	<p>What was your main goal and expectation when choosing to take an internship abroad? Learn about life and become a better teacher.</p> <p>What grade of importance (think between values from 1 to 10) do</p>	<p>Experiência profissional no exterior Consciência cultural Influências na vida pessoal – tomada de decisões Estrutura da organização acolhedora</p>	

	<p>Categoria 02 Ganhos Gerais</p>	<p>Sub categorias 1.2: Expectativas iniciais X realidade encontrada</p> <p>Sub categorias 1.3: Fronteiras (o lado de lá - com o pé no Brasil).</p> <p>Subcategoria 2.2: trabalho voluntário – sentido e significados</p>	<p>you give to the internship programme in ARCA?</p> <p>10; for me it changed a lot of things in my mind. Still at this day I think about the experience a lot!</p> <p>In general, how do you evaluate your internship in ARCA?</p> <p>It was the best thing I could have done. Maybe not everything was perfect, but ARCA did a very good job for us.</p> <p>Do you still talk to people \ colleague's \ friends' \ family about your experience as a trainee\volunteer in ARCA? If so, why? And what do you usually talk about?</p> <p>I still tell a lot of people about my experience in Brasil, about how it changed my way of thinking and whenever I apply for a job, they ask about it. And even after all these years I still talk to people who did the same internship. I am proud of what ARCA achieved in all these years and the children I once met as a small kid who are now the teachers!</p> <p>How do you see the impact of this experience on YOUR OWN life? Did this influence subsequent decisions?</p>	<p>Missão e visão da ARCA A dinâmica do Programa</p> <p>Experiência para toda a vida</p> <p>Interesse em Esporte &desenvolvimento</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Interesse em Esporte &desenvolvimento</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>Categoria 03 Impacto social e pessoal</p> <p>Categoria 04 Formação profissional e carreira</p>	<p>Subcategoria 3.1: impacto\influência do estágio - relações interpessoais e mudanças</p> <p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p>	<p>It changed my study, I wanted to learn more about sport as a method tot learn liveskills.</p> <p>Has your ARCA internship experience been a differential when it comes to competing with other candidates who were in the same job position as you? Explain how?</p> <p>Yes, I am sure about that. It has been a advantage. You develop skills you can nog learn when you stay at home. Being abroad makes you independent.</p>		
P22	Categoria 01:Caracterização da experiência	Sub categorias 1.1: Perfil dos participantes	<p>Why you didn't do an internship in Holland?</p> <p>Because it was a great opportunity to go abroad, see something in the world, meet new people, it was just one great adventure and for me it asnt really an internship but my first experience as a professional (starter</p> <p>What was your main goal and expectation when choosing to</p>	<p>Ter experiência profissional no exterior</p> <p>Influências na vida pessoal – tomada de decisões</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Aprendizagem experiencial</p>	

	<p>Categoria 2: Ganhos Gerais</p> <p>Categoria 3: Impacto social\pessoal Categoria 04</p>	<p>Sub categorias 1.2: expectativas iniciais X realidade encontrada</p> <p>Sub categoria 2.1: potencialidades pedagógicas e valor instrumental (utilidade)</p>	<p>take an internship abroad?</p> <p>my main goal was to help, to learn, to explore to meet new people, to learn the language, to exchange, to see something from te world, to surf :)</p> <p>Have you had the opportunity (or feel you still can) to apply what you have experienced in ARCA in other contexts? How? Can you tell me a little about this?</p> <p>yes i practise it every day, i learned to listen to adapt slowly, it made me work in brasil again for two years in 2007 -2010, learned to observe and work with people all around the world</p> <p>How do you see the impact of this experience on YOUR OWN life? Did this influence subsequent decisions?</p> <p>yes it made me decide to work in brasil ngo for two years again</p> <p>What were the most relevant aspects of the internship for your professional development? Why?</p> <p>working with different cultures, adapting yourself, act in an unknown situation, improvise, language, teaching in chaos with no materials, obseve and learn to see</p>	<p>Interesse em Esporte &desenvolvimento</p> <p>Aprender um novo idioma</p> <p>Consciência cultural</p> <p>Educação não formal</p> <p>Competências profissionais</p>	
--	--	--	--	--	--

	Formação profissional e carreira	<p>Subcategoria 3.1: impacto\influência do estágio - relações interpessoais e mudanças</p> <p>Subcategoria 4.2:mudanças profissionais percebidas.</p>	the needs in conte		
P23	Categoria 01:Caracterização da experiência	<p>Sub categorias 1.2: Expectativas iniciais X realidade encontrada</p> <p>Sub categorias 1.3: Fronteiras (o lado de lá - com o pé no Brasil).</p>	<p>What was your main goal and expectation when choosing to take an internship abroad?</p> <p>To be away from home, to be on your own feet and responsible for yourself</p> <p>In general, how do you evaluate your internship in ARCA? Awesome!! Life changing and such a good lesson which you can't learn from a book</p> <p>Do you still talk to people \ colleague's \ friends \ family about your experience as a trainee\volunteer in ARCA? If so, why? And what do you usually talk about?</p> <p>A lot of times! That the time in brazil was amazing, i've learnt so much, it made me realise a lot and about the happiness without having</p>	<p>Ter experiência profissional no exterior</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Educação não formal</p> <p>Consciência sobre si e sobre o mundo</p> <p>Comunicação positiva</p> <p>Aprendizagem experiencial</p> <p>Experiência para toda vida</p> <p>Competências profissionais</p> <p>Habilidades interpessoais</p> <p>Interesse em Esporte</p>	

	<p>Categoria 04 Formação profissional e carreira</p>	<p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p> <p>Subcategoria 4.1:vida profissional e mercado de trabalho</p>	<p>motivate and stimulate them in their jobs</p>		