



PROCESSO SELETIVO GRUPO PET-EF: NOVAS METODOLOGIAS

Andrea dos Santos¹, Andréia da Silva Broncowiski¹, Andres Angel Leonardo Lindao¹, Camila Kreczkuski¹, Carla Viana¹, Fernanda Gama¹, Gabriel Michalichen¹, Maiara Masiero Fianco¹, Mateus Rosante Grisang¹, Matheus Barisson Pereira¹, Ramon Porrua¹, Rodrigo Quirino da Silva¹, Vanessa de Castro Resende¹, Vitoria Betim¹, Vitoria Sena Braga¹.

Maria Madalena Santos da Silva (mariasantos@utfpr.edu.br)

PET Engenharia Florestal, Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR

Resumo: O Programa de Educação Tutorial (PET) do Curso de Engenharia Florestal da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Campus Dois Vizinhos, surgiu em 19 de abril de 2012. É composto por um tutor e alunos do curso. Tem por objetivo contribuir para a formação e desenvolvimento através de pesquisa, ensino, extensão, somados à convivência com pessoas de diferentes culturas e personalidades. O processo seletivo foi conduzido de forma imparcial, seguindo o mesmo parâmetro avaliativo para todos os candidatos, sendo dividido em etapas e obteve a colaboração de uma psicóloga. Ao final do processo seletivo nove candidatos foram classificados, sendo sete bolsistas e dois voluntários. De forma geral, o processo seletivo foi enriquecedor para todos os envolvidos e contribuiu muito para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um.

Palavras-chave: Educação, cultura, desenvolvimento

Introdução:

O Programa de Educação Tutorial (PET) do curso de Engenharia Florestal da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Campus Dois Vizinhos, surgiu em 19 de abril de 2012. O grupo é desenvolvido por estudantes e um tutor, orientados pelo princípio da indissociabilidade entre pesquisa, ensino e extensão. O Grupo objetiva pensar em indivíduos que dele fazem parte como seres biopsicossociais, o que lhes confere características singulares, como suas



heranças biológicas, honestidade, personalidade, a história pessoal, as relações familiares, as origens socioculturais (opiniões, credo, valores e costumes) contribuem para formação individual (CHANLAT, 1992). Dessa forma, a etapa de avaliação psicológica em um processo seletivo viabiliza traçar as características de cada candidato e observar não apenas suas aptidões técnicas, mas, especialmente, sua habilidade de integração, suas motivações pessoais, suas reações em face às normas do grupo e suas condições de trabalho (PAGÉS e FAVATTI, 1993, p.113).

Metodologia:

Para o processo seletivo foram realizadas revisões e algumas alterações do edital que vinha sendo utilizado nos processos seletivos anteriores. Todo o processo foi conduzido de forma imparcial, sendo estabelecidos parâmetros avaliativos para que nenhum dos candidatos obtivesse vantagem para obtenção da vaga. Depois de realizados os reajustes, no dia 15 de junho de 2021 deu-se por aberto o edital com o período de inscrição até dia 02 de julho do referido ano para preenchimento de sete vagas para bolsistas e duas vagas para alunos voluntários. Após o término das inscrições foram analisadas as documentações para homologações. Dos inscritos cinco foram desclassificados por não atenderem os requisitos exigidos no edital, sendo então onze candidatos homologados. Como primeira etapa do processo, foi realizada a avaliação do currículo dos participantes, onde estudantes do 1º período enviaram o currículo Vitae, e alunos do 2º ao 8º período enviaram seu currículo Lattes. Após o processo de avaliação, foi aplicada uma prova escrita aos alunos. Na próxima etapa, foi realizada avaliação com a psicóloga e grupo PET Engenharia Florestal com a participação da tutora, objetivando extrair ao máximo as características individuais dos candidatos. Na próxima fase do processo, foi realizada avaliação com tutora do grupo e professores do curso, onde foram realizadas perguntas pontuais a fim de entender ainda mais as características e afinidades dos participantes. Posteriormente realizou-se a avaliação dos petianos do grupo PET Engenharia Florestal, onde novamente foram feitas perguntas pontuais para que os participantes do processo pudessem expor suas ideias e aptidões. Posteriormente, foi realizada uma avaliação do vídeo de apresentação pessoal que cada candidato enviou ao realizar a inscrição, para esse, foi pedido que o candidato fizesse uma apresentação pessoal de no máximo cinco minutos. A próxima e última etapa foi a dinâmica, onde os candidatos foram divididos em dois grupos, e a partir disso, tiveram que desenvolver um projeto para a resolução do problema proposto. Ao final das etapas de seleção, foram selecionados nove candidatos para somar ao grupo, sendo sete bolsistas e dois voluntários.



Resultados e discussões:

Após a finalização do processo foi solicitado aos aprovados o preenchimento de um formulário para Feedback sobre o desenvolvimento de todo processo seletivo, levantando dados sobre suas faixas etárias, período acadêmico, percepções em relação às etapas, pontos positivos e aprendizados desenvolvidos ao longo de todo processo. Foram obtidas 9 respostas, dos quais, 11,1 % estavam na faixa etária de 17 a 19 anos, 11,1 na faixa de 26 a 30 e 11,1% na faixa dos 30 a 35 anos e 68,7% na faixa de 20 a 25 anos. Esse resultado mostra-se satisfatório, tendo em vista que foram aprovados alunos dos mais diversos períodos do curso (Figura 1).

Figura 1 – Faixa etária dos candidatos aprovados

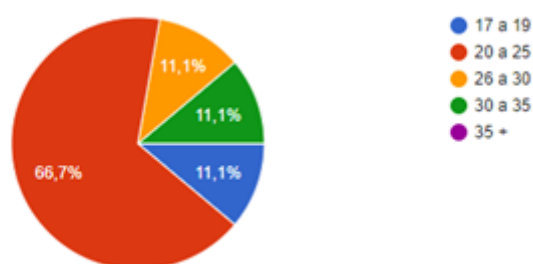


Figura: Autores (2021).

Foi possível verificar que as maiores porcentagens de inscritos aprovados se encontram na metade do curso de graduação representando 88,9% do 4° ao 8° Período, enquanto houve 11,1 % dos candidatos dos 1° ao 3° período isso ocorreu devido à baixa procura pelos períodos iniciais do curso (Figura 2).

Figura 2 – Período acadêmico

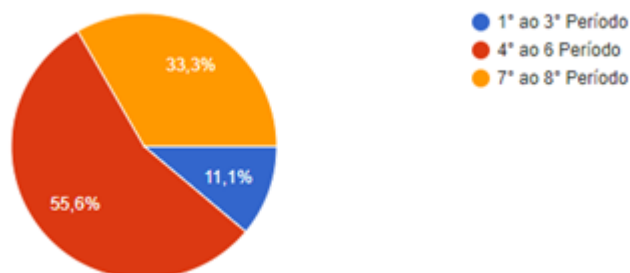




Figura: Autores (2021).

Dentre as etapas foi questionado sobre qual os participantes tiveram maior dificuldade, tendo como destaque a etapa de projeto em grupo, que representou a maior nível de dificuldade com 33,3%, porém as proporções foram iguais para a demais etapas excluindo-se a avaliação com os petianos do qual não se teve avaliações (Figura 3).

Figura 3 – Etapas onde se teve maior nível de dificuldade.

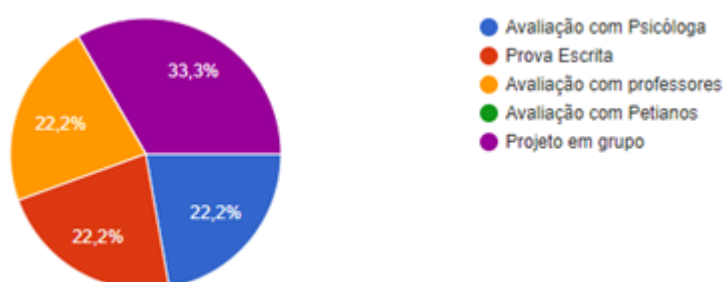


Figura: Autores (2021).

Considerando os resultados obtidos, a etapa do projeto em grupo deteve o maior número de votos, representando a etapa que trouxe mais aprendizados. Com isso, demonstrou-se que o objetivo não foi só concluído em torno da atividade, mas também no desenvolvimento pessoal dos candidatos. Como continuação, foi questionado se participantes do processo se sentiram preparados, do qual foi observado que 60% dos candidatos aprovados deram uma resposta negativa. Como justificativa, foi apontado como motivo ser o primeiro processo seletivo que tinham participado, além de ansiedade e insegurança, isso pelo fato de apresentar pouca experiência, conhecimento e habilidades quando comparado a candidatos em períodos mais avançados do curso, enquanto 40% alegaram que estavam preparados, por terem passados por outros processos seletivos ou estarem dispostos a participar do que fosse proposto. Foi citado por alguns candidatos que experiências em outros projetos da universidade ajudaram na preparação para realização do processo. Diante das inúmeras dificuldades encontradas no ensino remoto, foi possível observar que o processo obteve resultados positivos, a adaptação para o processo em formato remoto foi bem-sucedido, e foi cumprida com todas as etapas, sem grandes limitações, o que permitiu selecionar novos membros e auxiliar na dinâmica na diversificação e manutenção das funções e atividades realizadas pelo grupo.



Segue a tabela 1 com o cronograma do processo seletivo.

Tabela 1. Cronograma do processo seletivo

DATA	HORA	SEGUNDA-FEIRA	TERÇA-FEIRA	QUARTA-FEIRA	QUINTA-FEIRA	SEXTA-FEIRA
00/01/1900						
01/01/1900						
02/01/1900						
03/01/1900						
04/01/1900						
05/01/1900						
06/01/1900						
07/01/1900						
08/01/1900						
09/01/1900						
10/01/1900						
11/01/1900						

Fonte: Autoria própria.

Conclusão:

De forma geral, o processo seletivo trouxe muito aprendizado, tanto para os avaliadores como para os avaliados. Foi uma experiência que certamente contribuiu para a preparação profissional e desenvolvimento pessoal de cada um dos envolvidos. Foi entendido também que a metodologia aplicada favoreceu a diversificação e nivelamento do processo no grupo.

Referências:

CHANLAT, Jean François. O indivíduo na organização. São Paulo: Atlas, 1992. v. 1

DALBOSCO, Simone Nenê Portela; DA SILVA CONSUL, Juliana. A importância da Avaliação psicológica nas organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 3, n. 2, p. 554-558, 2011.

PAGÉS, Max; TAVARES, Maria Cecília Pereira. O poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1993.