ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DIENI CRISTINE PRIEBE

PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DA METODOLOGIA FOIL NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA

2022

DIENI CRISTINE PRIEBE

PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DA METODOLOGIA FOIL NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti (AMF).

Orientador: Esp. Eloy Demarchi Teixeira

RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA

2022

DIENI CRISTINE PRIEBE

PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DA METODOLOGIA FOIL NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti (AMF).

Banca Examinadora:

Orientador:_____

Esp. Eloy Demarchi Teixeira
Antonio Meneghetti Faculdade

Membro:_____

Me. Bruno Fleck da Silva
Antonio Meneghetti Faculdade

Membro:_____

Dra. Patrícia Wazlawick
Antonio Meneghetti Faculdade

RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA

2022

AGRADECIMENTOS

A todos que de alguma forma contribuíram para que essa pesquisa fosse feita e concluída, agradeço imensamente. Em especial, ao meu namorado e companheiro pela paciência, atenção e disponibilidade em todos os momentos.

À minha irmã, por todo incentivo, conselhos e inspiração. Aos meus pais e ao meu irmão, por todo apoio durante o percurso de graduação.

A todos os professores que participaram da minha trajetória acadêmica no curso de Administração, em especial as professoras da disciplina de TCC que sempre com muita atenção ajudaram-me a construir esse trabalho.

Ao meu orientador, por todo o direcionamento e orientação durante a construção desse trabalho de conclusão.

A todos os professores e egressos que disponibilizaram tempo e aceitaram participar das entrevistas, compartilhando suas experiências.

A Antonio Meneghetti Faculdade por proporcionar uma formação, que além de técnica, incentivou o meu desenvolvimento pessoal.

“Onde o homem colhe maior saber, encontra maior ser de si mesmo.”

Antonio Meneghetti

RESUMO

O mundo está cada vez mais dinâmico e essas mudanças constantes influenciam o mercado de trabalho, que por sua vez, exige não apenas competências técnicas, mas também as socioemocionais. A Faculdade Antonio Meneghetti ensina nos Cursos de Graduação, por meio das disciplinas de Formação Interdisciplinar Liderística tais competências. O presente trabalho tem por objetivo investigar a percepção que os egressos do Curso de Administração têm sobre a contribuição dessa metodologia na atuação profissional. A coleta de informações foi realizada através de entrevistas com professores FOIL e egressos. A partir da pesquisa observa-se que existe congruência entre os objetivos da metodologia FOIL e os resultados da aplicação, em âmbito profissional. Além dessa observação, outro aspecto trazido pelos entrevistados foi a importância dos demais projetos extensionistas da IES para a formação dos alunos. Os egressos percebem a importância dos conhecimentos adquiridos e visualizam a contribuição deles no aspecto pessoal e profissional.
Palavras-chave: Metodologia FOIL; Egressos; Atuação Profissional; Administração.

ABSTRACT

The world is increasingly dynamic and these constant changes influence the job market, which in turn requires not only technical skills, but also socio-emotional ones. The Faculty Antonio Meneghetti teaches these skills in Undergraduate Courses, through the disciplines of Interdisciplinary Leadership Training. The present work aims to investigate the perception that graduates of the Administration Course have on the influence of this methodology in their professional performance. The collection of information was carried out through interviews with FOIL teachers and graduates. From the research, it is observed that there is congruence between the objectives of the FOIL methodology and the results of the application, in a professional scope. In addition to this observation, another aspect brought up by the interviewees was the importance of other HEI extension projects for the training of students. The graduates perceive the importance of the acquired knowledge and visualize their influence in the personal and professional aspect.
Keywords: FOIL Methodology; Graduates; Professional performance; Administration.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Principais habilidades demandadas no mercado até 2025 15
156
Figura 3 - Pilares de Formação dos jovens na AMF e no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro 22
Figura 4 - Diretrizes Metodológicas 25

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Categorias do primeiro momento de coleta 29
Erro! Indicador não definido.32
Quadro 3 - Objetivos de formação 34
Quadro 4 - Categorias Alunos 38
Quadro 5 - Perfil dos egressos entrevistados 40

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 9

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 14

2.1 Cenário do mercado de trabalho 14

2.1.1 Jovens no mercado de trabalho 16

2.2 Habilidades técnicas e comportamentais 17

2.2.1 Hard Skills 17

2.2.2 Soft Skills 18

2.3 Metodologia FOIL 19

2.3.1 Pilares de formação dos jovens na AMF e no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro 21

3 MÉTODO 24

3.1 Abordagem da pesquisa 25

3.2 Técnicas de coleta de informações 26

3.2.1 Universo de pesquisa e seleção de amostra 26

3.2.2 Modelo de estudo 27

3.3 Métodos de análise dos informações 29

4 RESULTADOS 30

4.1 Metodologia FOIL na formação dos alunos sob a visão dos docentes 30

4.2 Metodologia FOIL na formação dos alunos sob a visão dos egressos 37

4.3 Fatores relevantes no percurso formativo 45

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 48

REFERÊNCIAS 50

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFESSORES FOIL 54

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM EGRESSOS 55

ANEXOS 56

1 INTRODUÇÃO

Com a velocidade das mudanças socioeconômicas, faz-se necessário manter uma contínua atualização de competências e habilidades humanas, exaltando dotes intelectuais e morais do homem (BERNABEI, 2013a). A sensação de instabilidade no mundo percorre muitos anos ao longo da história, destacando-se em alguns momentos devido a fatores históricos.

Quarenta anos atrás, quando em um cenário de pós Guerra Fria, o Army War College, dos Estados Unidos, criou um conceito para descrever como o mundo se encontrava naquela época. Criou-se então, a expressão 'Mundo VUCA', que definia a realidade como *Volatility* (Volatilidade), *Uncertainty* (Incerteza), *Complexity* (Complexidade) e *Ambiguity* (Ambiguidade) (GLICFAS, 2020).

No intuito de atualizar a expressão 'Mundo Vuca', em 2018, o autor futurista norte-americano e antropólogo Jamais Cascio criou um conceito conhecido como 'Mundo BANI', o qual teve ainda mais adesão após o início da pandemia da COVID-19. Essa nova expressão trouxe consigo outras características ao mundo em que vivemos, sendo elas: *Brittle* (Frágil); *Anxious* (Ansioso); *Nonlinear* (Não-linear); *Incomprehensible* (Incompreensível) (GLICFAS, 2020). Para Cascio (2020), BANI é uma expressão criada para melhor enquadrar a realidade do mundo atualmente.

Diante desse contexto, a fragilidade está relacionada a um sistema frágil e dependente, ou seja, se alguma esfera, seja ela política, econômica ou social, se desestabilizar, levará todas as outras consigo (CASCIO, 2020). A dimensão ansiedade, relaciona-se com a sensação de não conseguir agir e tomar escolhas decisivas, gerando passividade.

Já a não linearidade, refere-se à disparidade de causa e efeito, fato percebido durante a pandemia onde diversos países se fecharam e obtiveram determinado resultado, porém outros, com a mesma ação, não tiveram êxito. Por fim, a incompreensibilidade, que se fundamenta com a falta de compreensão do que está de fato acontecendo, está ligada ao excesso de informação que é exposto causando confusão e não entendimento do real.

A partir da análise desses conceitos que definem a "nova realidade" que estamos inseridos, percebe-se que o mundo do trabalho também sofreu essa influência externa e reviu o grau de importância das habilidades exigidas para considerar um indivíduo um bom profissional. Corroborando essa afirmação, Santos et al. (2020, p. 13) constataram que "conhecimentos técnicos não são suficientes para alcançar o sucesso profissional. É

preponderante existir também a presença do que se pode chamar de coeficiente emocional, maturidade, sabedoria para lidar com os desafios impostos pelo dia a dia".

Diante disso, percebe-se que uma série de habilidades socioemocionais começaram a serem mais valorizadas no mercado de trabalho, sendo percebido pelos empregadores o destaque de habilidades como pensamento crítico, resolução de problemas, autogestão, aprendizagem ativa, resiliência e flexibilidade (WEF, 2020). Desse modo, verifica-se que o mercado de trabalho se atualiza e exige que os profissionais que estão ingressando ou já estão inseridos em uma atividade profissional atualizem-se perante as exigências solicitadas pelos empregadores.

Cada vez mais as *soft* e *self skills* - habilidades sociais e pessoais - estão se tornando habilidades fundamentais para que o profissional se destaque no ambiente de trabalho. O conhecimento técnico, por si só, não é mais suficiente para crescer e obter sucesso na carreira profissional. Segundo Siqueira (2014), o sucesso na carreira compreende uma série de aspectos que quando relacionados podem dar uma perspectiva de avanço na carreira. Dentre esses aspectos, encontramos não só o ganho econômico, mas também empenho e satisfação com a atividade que exerce profissionalmente; aumento das responsabilidades e complexidade das atividades; equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; e reconhecimento no mercado e meio em que atua.

No Rio Grande do Sul, uma instituição de ensino superior lançou-se no mercado com uma proposta inovadora, que tem por objetivo a formação do ser humano como protagonista responsável da sua própria vida com eficiência resolutiva de atuação profissional, a Antonio Meneghetti Faculdade (AMF). A AMF, Instituição de Ensino Superior fundada em 2008, está localizada no Distrito Recanto Maestro, pertencente à cidade de Restinga Sêca, no interior do Rio Grande do Sul. Atualmente com seis cursos de graduação - Administração, Sistemas de Informação, Direito, Ontopsicologia, Pedagogia e Ciências Contábeis.

A Instituição conta com três prédios prontos e um em construção, estes são compostos por auditórios, laboratórios, biblioteca, hall, cafés, piazza, salas para conferências internacionais, salas de aula, espaço para contato com a natureza e uma série de salas equipadas para receber os alunos.

A AMF pauta o ensino com base em cinco pilares: Estudo, Trabalho, Ciência Ontopsicológica, Alta Moralidade e Internacionalidade. Para executar o planejamento de ensinar aos alunos a psicologia prática do sucesso, faz uso de uma metodologia única que se

tornou o diferencial da Instituição: a metodologia FOIL, a qual será detalhada no referencial deste trabalho.

Esta metodologia é ensinada através das disciplinas de Formação Ontopsicológica Interdisciplinar e Liderança (FOIL). Nas disciplinas FOIL, os alunos têm contato com a metodologia FOIL que visa ensinar técnicas de personalidade que darão ganho pessoal e profissional ao aluno, contribuindo para o contexto em que ele está inserido.

A maioria dos professores da Instituição possuem, além da formação teórica, vivência prática na área que lecionam, pois assim, entende-se que a relação aluno professor fica mais viva e dinâmica, em sala de aula. Na AMF, busca-se trabalhar com o aluno de modo individual, despertando nele o interesse de se autoconhecer e desenvolver ao máximo suas habilidades e pontos de força, almejando resultados de sucesso pessoal, profissional e social.

Analisando o modo como a AMF prepara seus alunos para se tornarem profissionais capacitados para o mercado, vê-se que a Instituição de Ensino busca, desde sua criação, dar ferramentas aos alunos para que eles consigam desenvolver habilidades pessoais e intrapessoais ao longo do curso de graduação. Evidencia-se tal afirmação ao verificar o mapa de competências das disciplinas FOIL, um documento que direciona o desenvolvimento de competências que deverá ser abordado em cada semestre. Autoconhecimento, autogestão, posicionamento no mercado de trabalho e desenvolvimento de pessoal são alguns dos temas essenciais das disciplinas FOIL. Tais conteúdos, incluídos nas grades curriculares, provocam os alunos a buscarem o melhor de si e despertarem todas as habilidades socioemocionais descritas como essenciais hoje e no futuro.

Para Hoffmann (2021), algumas competências tornaram-se tão significativas que dificilmente serão substituídas por inteligência artificial nos próximos anos. Dentre estas competências podemos citar: empatia, comunicação, capacidade de resolução de problemas, criatividade e liderança.

Considerando o que foi apresentado até o momento, buscou-se responder o seguinte problema de pesquisa: qual a percepção dos egressos do bacharelado em Administração da Antonio Meneghetti Faculdade sobre a contribuição da metodologia FOIL na atuação profissional?

Com o intuito de nortear este trabalho e auxiliar a resposta ao problema de pesquisa, o presente trabalho tem como objetivo geral: Investigar a percepção dos egressos de Administração da Antonio Meneghetti Faculdade sobre resultados profissionais obtidos pela aplicação da metodologia FOIL. Como reforço desse objetivo geral, tem-se os seguintes

objetivos específicos: Descrever as competências trabalhadas nas disciplinas FOIL; Identificar as contribuições da metodologia FOIL para o desenvolvimento dos alunos e egressos na visão dos professores; Analisar a contribuição percebida pelos egressos, da metodologia FOIL na atuação profissional.

Ao longo desta pesquisa serão abordados temas relacionados às exigências do mercado de trabalho, *hard* e *soft skills*, jovens no mercado de trabalho e a metodologia FOIL ensinada na Instituição de Ensino Superior: Antonio Meneghetti Faculdade. Também será discutido os temas abordados com egressos de Administração da IES citada anteriormente e a percepção deles em relação a metodologia ensinada na Instituição. Por fim, apresenta-se os resultados e discussões acerca das respostas obtidas por meio desta pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nessa seção serão apresentadas as principais temáticas que serão abordadas e discutidas ao longo do trabalho de pesquisa. Na sequência, encontram-se os posicionamentos de diferentes autores que contribuem com o embasamento teórico necessário para o presente trabalho de conclusão de curso.

Será discutido ao longo da presente seção o cenário do mercado de trabalho e suas mudanças, assim como as habilidades técnicas e comportamentais - *hard skills* e *soft skills*. Para encerrar a seção, será abordado o tópico correspondente à metodologia utilizada pela própria Antonio Meneghetti Faculdade na formação de seus alunos.

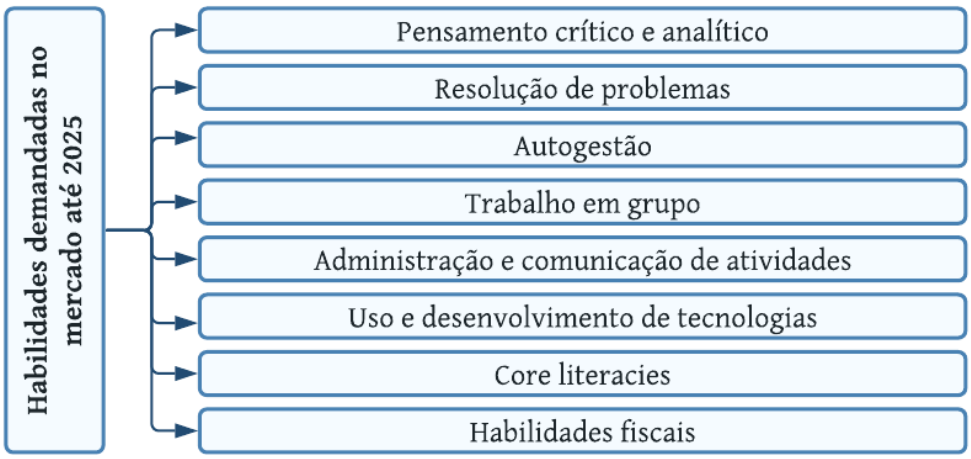
2.1 Cenário do mercado de trabalho

O mercado de trabalho está mudando rapidamente, resultando em novas descobertas e novidades que surgem constantemente, assim como novas profissões e exigências do mercado (FRAIMANN, 2017). No aspecto das mudanças do mercado, Santos (2020) reforça que encontrar indivíduos capazes de adaptarem-se às transformações do mundo tornou-se um novo desafio, desta forma, empresas que possuem profissionais eficientes acabam adquirindo um diferencial.

De acordo com pesquisas realizadas pelo *World Economic Forum* (2020), os empregadores entrevistados destacam que a relevância de se adquirir habilidades sociais vem crescendo exponencialmente. O mercado apresenta-se desafiador para a formação de profissionais que atuarão no futuro, isso exigirá habilidades subjetivas como maturidade e atitude profissional (MARTINS, 2019).

Projeta-se que até 2025, as principais competências exigidas no mercado serão pensamento crítico, capacidade de análise para resolução de problemas, habilidades de autogestão como aprendizagem ativa, resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade (WEF, 2020). Além disso, conforme os mesmos autores, a próxima década exigirá liderança com propósito para chegar a um futuro de trabalho que cumpra o potencial humano. Frente ao cenário, mapearam-se as principais habilidades que farão parte do futuro mercado de trabalho (WEF, 2020). A Figura 1, detalha as habilidades essenciais exigidas pelo mercado de trabalho até 2025.

Figura 1- Principais habilidades demandadas no mercado até 2025



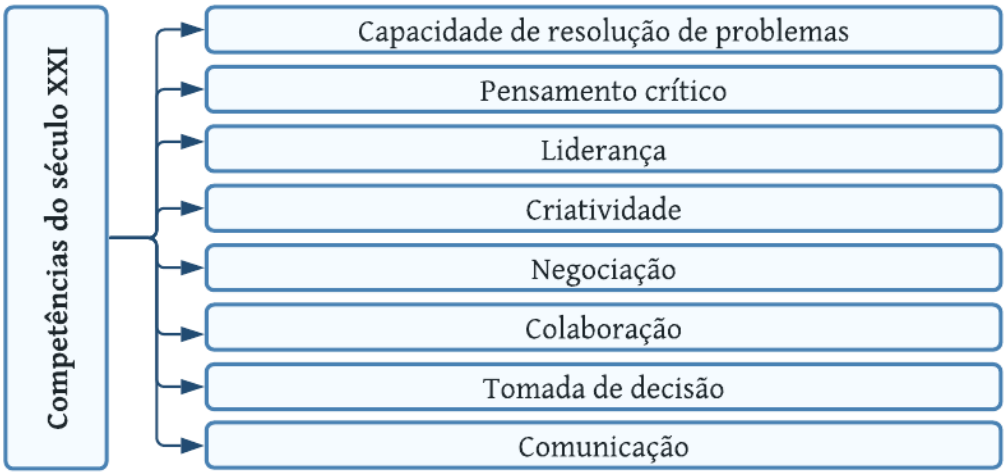
Fonte: Adaptado de WEF (2020).

A partir das constatações em termos de exigências do profissional expostas na Figura 1, torna-se pertinente observar conjuntamente o cotidiano por eles vivenciado. Desse modo, percebe-se que as novas tecnologias e a inteligência artificial já fazem parte do modo de operar da sociedade. Tais tecnologias estão modificando significativamente o mercado de trabalho atual e futuro, exigindo "uma reivindicação competitiva para a natureza única da inteligência humana agora desafiada pela inteligência artificial" (WEF, 2020).

Tal fato leva à reflexão de como as instituições de ensino superior estão conduzindo a formação diante dessa nova realidade. Existe um superdimensionamento das competências técnicas nos currículos de formação, em contrapartida, as competências sociais e emocionais, são subdimensionadas (HOFFMANN, 2020). Diante disso, estima-se que 40% dos trabalhadores precisarão de requalificação em breve. Reforçando essa afirmação, 94% dos líderes de negócios relatam que esperam que os funcionários adquiram novas habilidades no trabalho (WEF, 2020).

Na Figura 2, vê-se as principais competências do século XXI, segundo Hoffmann (2021). Tais competências, tornar-se-ão indispensáveis para a desenvoltura no mercado de trabalho.

Figura 2 - Competências do século XXI.



Fonte: Adaptado de Hoffmann (2021).

De acordo com Hoffmann (2021), as competências descritas na Figura 2 são tão importantes que dificilmente serão substituídas por inteligência artificial nos próximos anos, evidenciando a necessidade de mudança nas matrizes curriculares atuais. Nesse contexto de mudança, habilidades socioemocionais ganham importância, estas estão relacionadas ao modo como a pessoa toma determinadas atitudes, impactando diretamente nas experiências cotidianas (SANTOS et. al, 2020).

Relacionado às afirmações dos autores citados neste tópico, vê-se a importância de habilidades técnicas e comportamentais para o mercado de trabalho, tal relevância será abordada no próximo item de discussão.

2.1.1 Jovens no mercado de trabalho

As gerações mais novas, sem a devida preparação, chegarão ao mercado de trabalho despreparadas, "apresentando inúmeras carências de posicionamento e atitude técnica e personológica" (WAZLAWICK, SCHAEFER E SILVA, 2021, p. 2688).

Estratégias e métodos instrucionais, quando aplicados em sala de aula, podem melhorar as habilidades interpessoais. Essas habilidades devem ser integradas para que possam construir um graduado em administração bem-sucedido (ROBLES, 2012).

Na AMF entende-se que o êxito pessoal e profissional provém de uma formação integral, unindo formação técnica e ênfase prática, conforme análises realizadas:

> Estes componentes curriculares possuem, em seu núcleo, premissas humanistas profissionais práticas para a formação do jovem no ensino superior universitário na contemporaneidade. Essas premissas foram identificadas nesse estudo, ora configurando-se em horizontes pedagógicos para uma proposta inovadora de formação de jovens na contemporaneidade e na prática de metodologias ativas no ensino superior brasileiro para a concretização de aprendizagens ativas. (WAZLAWICK, SCHAEFER E SILVA, 2021, p. 2693).

Nos últimos anos, Instituições de Ensino Superior e as Escolas de Formação em todo o mundo começaram a oferecer programas para formação nas áreas das *soft skill*, com o intuito de auxiliar os jovens e profissionais a inserirem-se no mercado de trabalho e a obterem desempenhos superiores (ROUCO, 2018).

2.2 Habilidades técnicas e comportamentais

O mercado de trabalho está se tornando competitivo e para ter sucesso nesse ambiente os colaboradores devem possuir uma vantagem competitiva que os diferencie dos demais (SCHULZ, 2008). De acordo com o mesmo autor, nas últimas décadas, percebeu-se um crescimento significativo de habilidades sociais, além do já requerido conhecimento técnico. As competências técnicas também são conhecidas como *hard skills* (KOVALESKI, 2019).

Nesse sentido, conforme Robles (2012), as empresas buscam colaboradores com habilidades pessoais que agreguem valor e façam a diferença no ambiente de trabalho. Essas habilidades que o autor comenta são conhecidas como habilidades socioemocionais ou *soft skills.* Segundo o mesmo autor, os funcionários precisam se comunicar de modo eficaz, saber trabalhar em grupo com iniciativa e profissionalismo.

2.2.1 Hard Skills

Robles (2012, p. 459) traz a compreensão de *hard skills* como “habilidades específicas e passíveis de ensino que podem ser definidas e medidas”. Adicionalmente, o conceito de *hard skills* pode ser interpretado como habilidades e/ou competências técnicas que, segundo o Banco Mundial (2018) são conhecimentos e experiências necessárias para tarefas específicas.

Para corroborar com as definições do conceito deste tópico, Swiatkiewicz (2014), define competências técnicas *(hard skills)* como competências adquiridas por meio de formação profissional, acadêmica ou pela experiência adquirida no quesito técnico. As habilidades técnicas são todas aquelas que se pode aprender no ensino formal ou não, seja em cursos, treinamentos, na graduação ou pós-graduação (FIA, 2019). A referida categoria de

competências aparece frequentemente nas divulgações de vagas de trabalho, afinal são habilidades que a vaga exige para que o profissional consiga desempenhar a função, elas são analisadas objetivamente, portanto, são facilmente identificadas (MANPOWERGROUP, 2018).

Assim, investir em *hard skills* fará com que todo esse conhecimento se torne diferencial no mercado, porém para Silva (2020), elas individualmente não garantem sucesso profissional, pois são vistas como uma condição necessária para um profissional manter-se em seu emprego. Para complementar as *hard skills*, consideram-se outras habilidades conhecidas como *soft skills*, estas serão descritas na próxima seção.

2.2.2 Soft Skills

As competências comportamentais/pessoais também são chamadas de *soft skills* (KOVALESKI, 2019) e consistem nas habilidades e competências relacionadas ao comportamento humano. Dessa forma, são consideradas características necessárias para que um profissional alcance os seus objetivos profissionais e aquilo que estabelece para a sua carreira (FIA, 2019).

O mercado de trabalho está demandando funcionários que saibam se comunicar, possuam habilidade para trabalhar em equipe, tenham facilidade em lidar com a diversidade e possuam um juízo ético (ANDRADE, 2016). Portanto, verifica-se que as *soft skills* têm adquirido relevância no mercado, sendo evidenciada nos processos de recrutamento e seleção, assim como no meio acadêmico e no processo de aprendizagem e capacitação dos alunos para o mercado de trabalho (MATOS, 2020).

Para Silva (2020), tais competências contribuem para a melhoria das relações interpessoais, liderança, resolução de conflitos, facilitando a comunicação (SILVA, 2020). Desse modo, para Swiatkiewicz (2014), as *soft skills* são habilidades que não estão relacionadas com a formação ou desempenho de funções técnicas, mas sim à traços de personalidade e atributos de carreira, sendo algumas delas: capacidade de comunicar eficiente, cooperação, trabalho em equipe/grupo, capacidade de resolver problemas, adaptação à novas situações, criatividade, iniciativa e comportamento.

De acordo com os apontamentos apresentados no relatório realizado pelo Banco Mundial em 2018, com o objetivo de identificar os principais desafios dos jovens brasileiros no mercado de trabalho, compreende-se que:

> As competências socioemocionais são aprendidas durante as interações sociais e interpessoais, bem como com as estruturas sociais. Essas competências são comportamentos, atitudes e valores que a pessoa pode expressar em qualquer momento e determinam a maneira como pode reagir em várias situações. Podem incluir consciência de si, competências relacionais e conversacionais. As competências socioemocionais fazem parte das "competências para a vida" necessárias para a boa condução da própria vida, para além dos limites cuidadosamente estruturados da escola e da vida familiar quando jovem. Aplicam-se a uma ampla gama de disciplinas e podem ser aprendidas em diversas facetas da vida, inclusive em casa, na escola ou no local de trabalho (BANCO MUNDIAL, 2018, p. 10).

Diante dessa perspectiva, as *soft skills* referem-se ao universo comportamental, sendo assim, são aprendizados subjetivos, tais como: pensamento crítico, positividade e a capacidade de tomada de decisão (FIA, 2019). Tais habilidades estão sendo cada vez mais exigidas no mercado de trabalho, para Robles (2012) os educadores precisam entender a importância de tais habilidades interpessoais para os alunos e incluir essas habilidades sociais no currículo acadêmico.

Adicionalmente, entende-se por *soft skills* os traços de caráter, atitudes e comportamentos, caracterizando-se como intangíveis e determinantes para consolidação de pontos fortes de uma pessoa como líder, facilitador, mediador e negociador (ROBLES, 2012). Apesar das habilidades interpessoais serem essenciais para os empregadores, muitos profissionais do mercado de trabalho não têm habilidades interpessoais adequadas (ROBLES, 2012).

Por fim, destaca-se que as *soft skills* são um conjunto de qualidades que auxiliam para construir relacionamentos sólidos (MANPOWERGROUP, 2018). Quando o profissional tem *soft skills* bem desenvolvidas, adquire vantagens estratégicas importantes para o mercado de trabalho. Elas são fundamentais para a adaptação e para o desenvolvimento de soluções em situações adversas. As habilidades, na maioria das vezes, são naturais, por exemplo, ter criatividade, flexibilidade e uma boa oratória (MANPOWERGROUP, 2018).

Diante desses apontamentos, percebe-se que o jovem, para destacar-se no mercado de trabalho, precisa assumir uma postura diferente. Na próxima seção, pontua-se a perspectiva de outros autores sobre esse aspecto e o modo como a Faculdade Antonio Meneghetti desenvolve isso aos alunos.

2.3 Metodologia FOIL

A AMF, fundada em 2008, ficou conhecida pelo diferencial proposto aos alunos: a metodologia FOIL. A FOIL desenvolveu uma metodologia que ensina uma técnica de personalidade, com o escopo de "formação de uma nova inteligência empreendedora individuada, reforçada e focalizada na ação prática do sucesso" (MENEGHETTI, 2013, p. 25).

Visto isso, pode-se afirmar que a metodologia FOIL

> Constitui uma técnica de personalidade que se vale dos mais atuais modelos de gestão, sendo utilizada por consultores e profissionais. Fundamentalmente, são desenvolvidas a sua mentalidade, atitude e competências competitivas que podem ser aplicadas em qualquer contexto de trabalho, com ganho individual, da organização e do contexto social (AMF, 2021).

Para reforçar o entendimento a respeito da FOIL, traz a explicação do próprio fundador da metodologia, que define a FOIL como Laboratório Humanista de Formação Liderística e acrescenta:

> A FOIL desenvolveu uma metodologia para compreender a evolução e o determinismo da interioridade do homem em âmbito empresarial, a formalizou e a propõe em um modo radicalmente novo unida a uma contínua experimentação bem sucedida. (MENEGHETTI, 2013, p. 15).

Pressuposto inerente à técnica é a implementação da *forma mentis* que consiste em executar o modo de pensar e agir centrado no serviço que o profissional exerce para crescer e se desenvolver no mercado de trabalho (GEHRKE, 2019). Assim, a metodologia FOIL oferece ferramentas ao jovem para que ele se torne um indivíduo integral, tornando-se um profissional que compreendeu de fato o seu projeto natural, aplicou energia, entregando-se ao máximo e servindo à sociedade (DELLAZZANA, 2019).

Reforçando a importâncias das competências técnicas e sociais,

> Hoje, as escolas mais modernas pautam a formação em duas vertentes de competências: *hard skills* e *soft skills*. As *hard skills* dizem respeito às competências técnicas, específicas do curso e que qualificam o profissional na sua capacidade de ação na área. As *soft skills*, cada vez mais valorizadas hoje, são as chamadas competências socioemocionais, as habilidades humanas, que compõem a pessoa do profissional. Com essas disciplinas, vamos além de todas as outras escolas e trazemos as FOIL skills. Essas competências são a base da proposta formativa da AMF, pois retomam o potencial natural de cada aluno: aqui, a formação técnica e humana é feita sempre em base ao potencial do aluno, pois só assim é possível formar um grande ser humano e um excelente profissional. Só assim é possível verdadeiramente formar o aluno para ser, saber e fazer (AMF, 2021).

A metodologia FOIL é ensinada em sala de aula através das disciplinas de Formação Empreendedora e Liderança (AMF, 2021). Em todos os Cursos de Graduação da AMF, as estruturas curriculares contêm em cada semestre uma disciplina FOIL, que trabalha de modo prático e com metodologias ativas (WAZLAWICK, SCHAEFER E SILVA, 2021).

Tal metodologia propõe ao aluno a busca pelo protagonismo responsável de sua própria vida, gerenciamento e aplicação de todo o conhecimento adquirido ao longo da graduação. Tudo isso, se dá por meio do ensino da psicologia prática do sucesso, na qual o aluno é o próprio responsável pelo seu desenvolvimento enquanto pessoa e profissional (AMF, 2021).

Desse modo entende-se que:

> A ideia-base sobre a qual a FOIL se fundamenta é a inversão do percurso criativo: ao invés de partir da tecnologia e chegar ao homem, o paradigma inverte-se e o homem torna-se fulcro, no sentido que após o conhecimento específico dos meios e da intrínseca tecnologia, e da apropriada montagem ao escopo, é capaz de controlar estratégia e resultado. (BERNABEI, 2013B, p. 29)

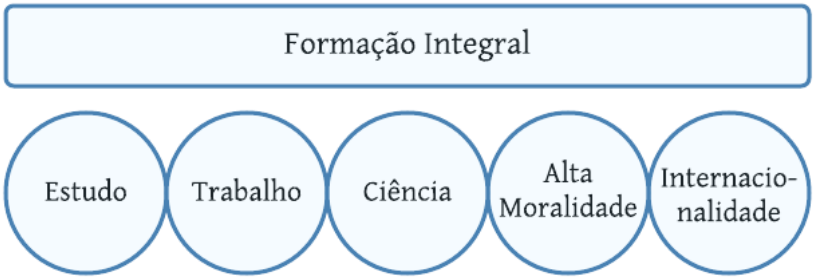
Quando a FOIL é aplicada, gera como resultado "[...]seres humanos autênticos, com diversas competências e habilidades, que sabem fazer na prática, e por meio da própria ação fornecem resultados positivos nas empresas e na sociedade" (GEHRKE, 2019, p. 54). Tal aplicabilidade é proposta através de projetos interdisciplinares desde o primeiro semestre de graduação.

Para nortear os conteúdos abordados nas disciplinas FOIL, criou-se um mapa de competências FOIL que será explorado na seção de Resultados desta pesquisa.

2.3.1 Pilares de formação dos jovens na AMF e no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro

A partir de exposições, textos e pronunciamentos de Antonio Meneghetti sobre a formação de jovens na AMF, chegou-se às cinco dimensões que permitem o protagonismo responsável e a formação integral, ensinados aos alunos AMF.

Figura 3 - Pilares de Formação dos jovens na AMF e no Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro



Fonte: Adaptado de AMF (2021).

Com relação à dimensão "Estudo", está focada na formação integral dos jovens, se dá através da AMF, considerada o coração do projeto Recanto Maestro, além da formação técnica nas graduações, os alunos aprendem, por meio das disciplinas FOIL, técnicas de personalidade e a mentalidade adequada para desenvolverem-se no mercado de trabalho (SCHAEFER, 2017).

Para Gehrke (2019, p. 50) "a FOIL emprega uma formação do tipo *life long learning*, ou seja, é uma formação contínua", com essa formação é possível estar preparado para as constantes mudanças do mercado de trabalho, pronto para suprir as necessidades que surgirem.

O quesito "Trabalho" tem um papel fundamental na formação dos jovens, visto que, é por meio do trabalho que o homem "como ser social, passa de sua origem baseada nos instintos a uma produção como gênero humano" (SCHAEFER, 2017, p. 39). Ao abordar esse tema, Gehrke (2019, p. 51) ressalta que "somente a formação teórica não é suficiente", mas é necessário a formação prática, a qual tornar-se-á um diferencial para o profissional no mercado.

O tópico que faz menção da "Ciência", refere-se à ciência Ontopsicológica, tal pedagogia tem o objetivo de formar o homem de modo integral, ou seja, em âmbito pessoal, econômico, social e político (SCHAEFER, 2017). De acordo com Gehrke (2019), a FOIL tem por base científica a ciência ontopsicológica, visto isso, "a FOIL fornece a direção para que cada indivíduo busque desenvolver sua própria identidade, potencialidades, o seu projeto de natureza de modo autêntico" (GEHRKE, 2019, p. 52).

A esfera "Alta Moralidade" abrange "a disciplina, a organização e limpeza, a questão estética, o contato com o ambiente e uma convivência sadia" (SCHAEFER, 2017, p. 40). De acordo com Gehrke (2019, p. 53), "a alta moralidade é a responsabilidade consigo mesmo, com um estilo de vida operacional, de crescimento, que é externada no espaço em que se trabalha e convive". O jovem desenvolve a responsabilidade por meio dos quesitos abordados

na alta moralidade e da superação das dificuldades que encontra quando inicia a vida profissional e acadêmica, assim como, quando deixa a casa dos pais e decide iniciar sua própria jornada (SCHAEFER, 2017).

A dimensão da “Internacionalidade” corrobora com a formação dos jovens quando “oportuniza um outro escopo fundamental da formação humanista integral: o contato com outras culturas e a relativização dos próprios estereótipos e modelos fixos" (SCHAEFER, 2017, p. 45). O contato com outras nacionalidades permite aos alunos evidenciarem novas culturas, hábitos e costumes, servindo de reflexão para o próprio modo de viver.

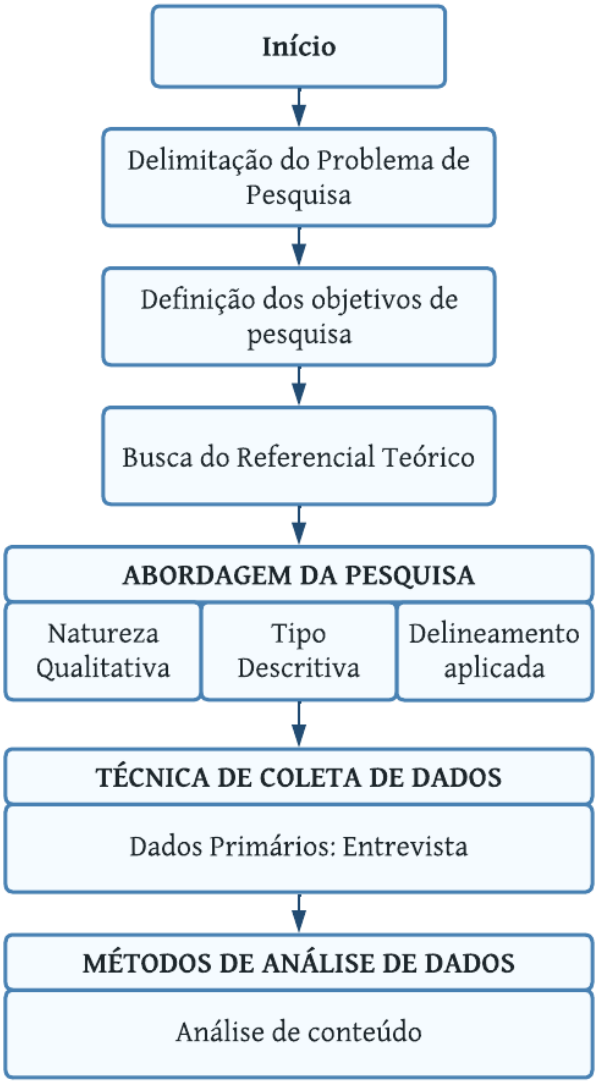
Para AMF (2021), baseando-se nos cinco pilares de formação apresentados acima, “o indivíduo, fazendo o seu percurso individual com dedicação, humildade e inteligência, se desenvolve e torna-se evidência de que o homem é, por natureza, saudável, realizado e feliz”. Corroborando com tal afirmação, Gehrke (2019) afirma que com esses pilares de formação formam-se cidadãos com função social e que são capazes de contribuir com o sucesso da empresa que trabalha, gerando impacto na sociedade.

Com base nos posicionamentos dos autores desta seção, identifica-se a busca pelo protagonismo do jovem perante a vida pessoal e profissional, almejando sucesso independente da carreira que deseja seguir.

3 MÉTODO

Este capítulo tem por objetivo apresentar os métodos que serão utilizados para desenvolvimento da pesquisa. Apresentar-se-á a abordagem da pesquisa, contemplando especificamente natureza, tipo e delineamento, bem como as técnicas de coleta e análise dos dados. Com base no problema de pesquisa fixados nesta investigação apresenta-se a trajetória metodológica proposta, segundo exposto na Figura 4.

Figura 4 - Diretrizes Metodológicas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Seguindo as diretrizes metodológicas apresentadas na Figura 4, nas subseções que seguem, detalhar-se-á os métodos utilizados para compor a pesquisa e construir os resultados.

3.1 Abordagem da pesquisa

Com base no objetivo estabelecido para nortear o presente projeto, define-se esta pesquisa como cunho qualitativo, do tipo descritivo e de delineamento aplicado. Segundo Gil (2002, p. 17), a pesquisa é "o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos".

Este projeto de pesquisa enquadra-se na natureza qualitativa de pesquisa, pois fará análises mais abrangentes e trará como ferramenta para coleta de dados entrevistas e grupos focais. Corroborando com a afirmação anterior, Flick (2009, p. 16) afirma que a pesquisa qualitativa "[...]parte da noção da construção social das realidades em estudo, está interessada nas perspectivas dos participantes, em suas práticas do dia a dia e em seu conhecimento cotidiano relativo à questão em estudo".

A análise e interpretação dos dados cuja pesquisa se caracteriza como qualitativa "[...]podem incluir diversos processos genéricos que transmitem um sentido das atividades gerais" (CRESWELL, 2007, p.194). Corroborando, de acordo com Denzin e Lincoln (2005, p. 3), em uma pesquisa qualitativa busca-se "entender ou interpretar os fenômenos em termos dos sentidos" que os participantes atribuem.

No que diz respeito ao tipo de estudo, a pesquisa de caráter descritivo, conforme Gil (2002, p. 42), "tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis". Para Hernández Sampieri, Fernandéz Collado e Batista Lucio (2013, p. 102) "estudos descritivos buscam especificar propriedades, características e traços importantes de qualquer fenômeno".

Adicionalmente, as pesquisas descritivas procuram "conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas" (ZANELLA, 2013, p. 34). Grande parte dos estudos realizados na área da educação são de natureza descritiva, visto que "o estudo descritivo pretende descrever 'com exatidão' os fatos e fenômenos de determinada realidade" (TRIVIÑOS, 1987, p. 110).

O delineamento da presente pesquisa científica será de cunho aplicado, o qual "objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais" (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35). Corroborando com essa definição, Gil (2002, p. 27) define pesquisas aplicadas como aquelas que visam a busca de conhecimento aplicado em uma situação específica.

Diante das definições acima, identificaram-se técnicas de coletas de dados coerentes com os objetivos estabelecidos. Para alcançar respostas ao problema proposto, utilizar-se-á duas ferramentas de coleta que serão descritas na subseção abaixo.

3.2 Técnicas de coleta de informações

A coleta das informações foi realizada por meio de entrevistas em dois momentos distintos. Primeiramente foram feitas as entrevistas com professores FOIL da Instituição e no segundo momento foram feitas entrevistas individuais com egressos do curso de Administração da Antonio Meneghetti Faculdade. A entrevista pode ser entendida como o encontro de pessoas com objetivo de coleta de informações sobre determinado assunto, através de conversação com caráter profissional (LAKATOS E MARCONI, 2003).

Contribuindo com as diretivas de uma pesquisa, Creswell (2007, p. 191) reforça que as entrevistas “envolvem poucas perguntas não-estruturadas e geralmente abertas, que pretendem extrair visões e opiniões dos participantes”. De acordo com Zanella (2013, p. 114), “entrevistas pessoais são estruturadas com a presença do entrevistador frente ao respondente".

Esse modelo de entrevista permite mais flexibilidade, riqueza de detalhes e explicações sobre os questionamentos, tornando mais profundas as respostas e garantindo que as instruções sejam seguidas (ZANELLA, 2013). Foram desenvolvidos roteiros de entrevista para cada um dos momentos de coleta com o intuito de nortear o diálogo, conforme Apêndice. As perguntas criadas são abertas, pois tem o objetivo de extrair o máximo de informações sobre cada um dos tópicos abordados.

Os professores foram contatados via WhatsApp e apresentados à temática da pesquisa, após confirmação do interesse na participação, as entrevistas foram agendadas e realizadas presencialmente. Com os alunos o contato prévio ocorreu via WhatsApp e direct do Instagram, nesse contato a temática foi apresentada e os egressos confirmaram a participação na pesquisa. Após isto, as entrevistas foram realizadas sendo 33% delas presenciais (por disponibilidade do entrevistado e do entrevistador) e 67% via Google Meet.

3.2.1 Universo de pesquisa e seleção de amostra

Como salientado na seção anterior, na primeira etapa da coleta das informações utilizou-se como universo de pesquisa professores FOIL, distribuídos em todos os 6 cursos de

Graduação da Antonio Meneghetti Faculdade. Para delimitar a seleção de amostra, foram selecionados 5 professores que lecionam as disciplinas de FOIL.

Para a segunda etapa, o universo de pesquisa delimitado foram os egressos do Bacharelado em Administração. A expectativa de coleta era de 1 egresso por turma de formandos.

3.2.2 Modelo de estudo

Para coleta das informações no primeiro momento do estudo, elaborou-se categorias para direcionar a construção do roteiro de entrevista dos professores, disponível no Apêndice A. Tais categorias foram desenvolvidas baseando-se no conhecimento da metodologia FOIL, conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Categorias do primeiro momento de coleta

Categorias	Explicação	Referência
Competências	O escopo é o de ensinar a amadurecer, dentro de uma fábrica ou de uma empresa, a objetiva capacidade de conduzir uma produção com ganho da empresa, de si mesmo e com reflexo social.	MENEGHETTI, Antonio. Psicologia Empresarial. São Paulo: FOIL, 2013.
Método de ensino	Ensina-se uma técnica de personalidade, entendida como aquele *savoir-faire* que é a inteligência centrada na ação específica de serviço à empresa e em que a pessoa é fundamental e determinante.	
Aprendizado	Trata-se de ensinar a esses jovens a psicologia prática, como se inserirem para se tornarem responsáveis, para se tornarem hipergratificados por aquela fábrica ou empresa, e como poder passar de um emprego a outro cada vez melhor remunerado.	
Entendimento	O jovem descobrirá que quanto maior for o aporte de qualidade que souber dar à empresa onde trabalha, maior será a verificação em gratificação sob todos os pontos de vista.	
Aplicação	O escopo da FOIL é a formação de uma nova inteligência individuada, reforçada e focalizada na ação prática do sucesso: atualização da criatividade com verificação de realização. O líder é o centro operativo de diversas relações e funções, é aquele que sabe individuar a proporção de como se movem as relações da vida e sabe aplicar, a cada situação, a fórmula exata para resolver e realizar economicamente, politicamente e socialmente.	

Fonte: elaborado pela autora (2022).

A partir da análise das informações obtidas no primeiro momento de coleta, elaborou-se categorias que serviram de base para estruturar os questionamentos aos alunos.

3.3 Métodos de análise dos informações

O método utilizado para análise das informações foi a análise de conteúdo. Tal método é adequado quando o episódio observado é a comunicação, “define-se como a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto de uma comunicação incluindo tanto a observação quanto a análise” (MALHOTRA, 2019, p. 166).

As entrevistas foram gravadas mediante autorização dos entrevistados e transcritas com o auxílio da ferramenta de transcrição do Word presente no Pacote Microsoft 365. Após todas as transcrições serem concluídas e revisadas, foram reunidas em um único documento e divididas em partes conforme os tópicos abordados. A pesquisadora destacou os principais trechos das entrevistas e compilou-os em categorias que serviram de base para apresentação dos resultados na seção que segue.

4 RESULTADOS

Neste capítulo serão expostos as competências abordadas nas disciplinas FOIL, a visão dos professores sobre a contribuição dessas competências na atuação profissional dos egressos e a percepção dos próprios egressos sobre essa contribuição.

4.1 Metodologia FOIL na formação dos alunos sob a visão dos docentes

Após elencar as categorias relacionadas a Metodologia FOIL, foi elaborado o roteiro de entrevista aplicado aos professores, conforme Apêndice A. As perguntas abordavam os cinco tópicos elencados a priori: Competências, Método de ensino, Aprendizado e Aplicação.

Para elucidar as respostas os professores entrevistados serão identificados como Professor Entrevistado 1 (PE1), Professor Entrevistado 2 (PE2), Professor Entrevistado 3 (PE3), Professor Entrevistado 4 (PE4) e Professor Entrevistado 5 (PE5).

Quadro 2 - Perfil dos professores entrevistados

Entrevistado	Idade/Sexo	Curso no qual ministra disciplinas	Formação acadêmica
PE1	39/M	Administração	Formado em Administração pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA), mestre em Engenharia de Produção e doutor em Engenharia Agrícola pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), MBA Identidade Empresarial pela Antonio Meneghetti Faculdade (AMF) e, em andamento o curso de Especialização em Ontopsicologia (AMF).
PE2	35/F	Administração, Ciências Contábeis e Direito	Mestre no Ensino de Humanidades e Linguagem pela Universidade Franciscana (2021). Possui Pós Graduação MBA Identidade Empresarial, na Faculdade Antonio Meneghetti (2018). Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Franciscana (2010).
PE3	36/M	Administração e Direito	Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Área de Concentração: Direitos Emergentes na Sociedade Global. Linha de Pesquisa: Direitos na Sociedade em Rede. Pós Graduando em Direito Constitucional Aplicado (Complexo de Ensino Damásio de Jesus). Possui Licenciatura para o Ensino Técnico pelo Programa Especial de Formação de Professores para Educação Profissional pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (2011).
PE4	39/F	Administração, Direito e Ontopsicologia	Possui graduação em Jornalismo pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005), mestrado em Comunicação pela Universidade Federal de Santa Maria (2012) e doutorado em Letras pela Universidade Federal de Santa Maria (2018). Concluiu também MBA em Marketing pela FGV (2010); Especialização em Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico pela Antonio Meneghetti Faculdade (2014) e Especialização em Ontopsicologia pela Universidade Estatal de São Petersburgo (2014).
PE5	36/M	Administração, Sistemas de	Mestrando em Administração pela Universidade de Passo Fundo (UPF, 2016),

		Informação e Ontopsicologia	na Linha de pesquisa Comportamento, Aprendizagem e Gestão de Pessoas. Especialista pelo curso de pós-graduação MBA Identidade Empresarial pela Antonio Meneghetti Faculdade (AMF, 2016). Graduado em Administração pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM, 2007). Cursando Bacharelado em Ontopsicologia pela Antonio Meneghetti Faculdade (AMF, 2015).

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A primeira categoria elencada é em relação às competências abordadas no Mapa de Competências e a importância delas para a formação do aluno. Conforme descrito na subseção 2.3, a Metodologia FOIL é ensinada aos alunos através das disciplinas de Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística, estas são ofertadas todos os semestres.

Cada disciplina possui diretivas que norteiam as competências que devem ser abordadas semestre a semestre, essas diretivas foram compiladas no Mapa de Competências FOIL (Anexo 1) que é revisado a cada semestre. Além das competências detalhadas e dos conteúdos sugeridos, estabelecem-se objetivos formativos para as disciplinas FOIL, a cada ano cursado, conforme Quadro 2.

Quadro 3 - Objetivos de formação

Objetivos – 1º ano	Objetivos – 2º ano	Objetivos – 3º ano	Objetivos – 4º ano
Inserção ou reposicionamento no mercado de trabalho	Desenvolvimento da personalidade no ambiente de trabalho	Orientação e direcionamento de carreira	Liderança
Autoconhecimento profissional	Entendimento e reforço da lógica empresarial (profissionalismo)	Reforço da lógica empresarial (colaboradores, meios e estruturas)	Entendimento das regras e lógica social (empresa e sociedade)
Gestão base dos próprios recursos (administração básica de si mesmo)	Gestão dos próprios recursos e impacto na carreira profissional	Gestão de si mesmo com o suporte da Ontopsicologia	Gestão do negócio com o suporte da Ontopsicologia

Fonte: Antonio Meneghetti Faculdade (2021).

As disciplinas FOIL - existentes em cada semestre de todos os cursos de graduação da AMF “trabalham de modo prático e com metodologias ativas conteúdos teórico-práticos” com o objetivo da formação integral do jovem em conjunto com a formação técnica (WAZLAWICK, SCHAEFER E SILVA, p. 2693, 2021).

A partir dessas diretivas, os professores FOIL trazem os conteúdos e o próprio modo de dar aula, aliando todo o conhecimento prático que possuem. Os professores selecionados para ministrarem as aulas na Instituição são escolhidos a partir da formação profissional e da própria maturidade enquanto pessoa (SCHAEFER, 2011).

No primeiro momento de coleta os professores foram questionados em relação às competências e importância dos ensinamentos das disciplinas FOIL durante a graduação. A partir desse questionamento surgiram as seguintes respostas que elucidam as afirmações citadas anteriormente:

> *"As cadeiras FOIL são muito bem distribuídas, porque elas vem num crescente de profundidade(...) eu vejo as disciplinas como essenciais que nenhuma outra faculdade, nenhum outro curso dispõem de algo parecido com essas…com essas competências, e o que a gente espera é que o aluno realmente se aproprie desse conhecimento, porque é um conhecimento que só tem sentido se ele for aplicado".* (PE1)

> *"E então, o que se espera, na verdade, do egresso…e aí não só da administração, mas de toda e qualquer curso, é que o estudante consiga compreender que, mesmo antes de ter uma formação superior, ele já tem condições de se inserir no mercado de trabalho, de ter uma função de destaque ou de assumir um protagonismo profissional que vai ser consequência de um protagonismo pessoal dele(...) as disciplinas FOIL tem essa função de auxiliar primeiro no reconhecimento do próprio projeto e depois no desenvolvimento dele, para chegar a se formar, já sabendo o que vai fazer".* (PE3)

> *"Eu acho que não tem uma hierarquia de qual é mais importante, com a menos importante. Se eu fosse escolher uma, seria identificar o próprio potencial em mim, que é uma cross, em todos os semestres. Junto delas vem mais outras 2, que é desenvolver a própria competência competitiva e um estilo de vida coerente com o próprio projeto de natureza e ambição. Então para mim, se esses estão salvaguardados, todos os outros, vem por consequência. Essa é a base fundamental para mim e se eu fosse colocar como uma expectativa de um egresso ter aprendido algo, é isso, ele entender que dentro dele tem um potencial natural e que se ele ouvir isso e souber da forma nisso, ele vai bem na vida".* (PE5)

A formação do aluno acontece de uma relação viva entre aluno e professor. Nessa relação o docente, através da própria experiência profissional e de vida, tenta mostrar ao aluno a realidade de como as coisas são (FIOREZI, 2019). Durante a formação acadêmica, o aluno convive com diferentes profissionais das mais variadas áreas, contato esse que permite a troca de experiências e a visibilidade da prática profissional.

A Instituição também promove encontros com grandes líderes do mercado nacional, possibilitando ao aluno impactar com a realidade daquele líder e obter conhecimento para si, que posteriormente poderá ser aplicado no contexto que aquele jovem está inserido (GEHRKE, 2019). Através de todas essas atividades, o aluno pode evidenciar que a aplicabilidade da metodologia FOIL na sua própria vida pode trazer resultados palpáveis.

> *"Então são com atividades práticas que a gente começa a provocar o aluno. Teoria é importante, é fundamental, mas a pessoa sentindo…Tem um autor que ele fala sobre a teoria do morango: eu posso falar aqui, o que que é o morango, que o morango é vermelho, que o morango é cítrico, mas nada melhor do que eu te dar*

> *um morango na mão e tu morder o morango. Então é na prática, que a gente vai se reconhecendo".* (PE3)

> *"(...) a minha sensibilidade apontava, era que o aluno precisava conectar o conhecimento FOIL com a vida do administrador e era ali naquela ponte que morava um dos meus maiores desafios, fazer essa ponte(...) Eu acho que a primeira coisa para fazer o cara conectar com aquele conteúdo é fazer ele entender aquele texto, eu não posso inventar a FOIL, A FOIL está escrita, mas eu posso ajudar ele, abrir as palavras(...) Tem que ser enxergado no seu dia a dia e aí deixar o aluno se expressar também é uma coisa que ajuda muito".* (PE4)

> *"Então, o fato de eles começarem a tomar consciência desses pontos força e depois a gente vai mostrando como desenvolver isso ao longo de um projeto, em atividades diferentes, que eu vejo que é o único modo que tem de ser mostrada da pessoa até a própria evidência para fazer isso, é como a pessoa vai se encontrando. Então, se fosse resumir, sempre largar com muito projeto prático, para que eles possam ter oportunidade de impactar aquilo ali e ter uma evidência que por si só se lhe agrada ou não lhe agrada e que resultado que eles têm, são os principais indicativos para ver se é ou não é".* (PE5)

Além de todos os objetivos da FOIL, pode-se acrescentar que o escopo não é apenas ensinar algo definido, "mas incentivar, acordar e introduzir o jovem a esta capacidade managerial" (MENEGHETTI, 2007). O jovem não aprende apenas a teoria, ele é constantemente instigado a visualizar e aplicar os conhecimentos adquiridos em sala de aula, na própria vida, seja em âmbito pessoal ou profissional.

A formação é pautada nos níveis de maturidade do indivíduo ou do grupo, pode-se dizer que, "enquanto uma competência não foi desenvolvida em seu aspecto pleno, (...) insiste-se em sua formação até que os alunos adquiram a capacidade de exercê-la (FIOREZI, 2019, p. 41). Os professores constantemente provocam os alunos ao desenvolvimento e refinamento da própria capacidade.

Por meio da formação integral e dos resultados obtidos pelo jovem, "certamente se verifica um desenvolvimento da personalidade deste jovem" (WAZLAWICK, 2014, p.66). A partir dessa formação que os jovens recebem ao longo da graduação é possível perceber a diferença nos alunos de um semestre para o outro (SCHERER, WAZLAWICK, 2019).

> *"E aí quando é que a gente vê isso nos semestres seguintes, na forma de se postar em sala de aula, na forma de conduzir a responsabilidade com o que tem, na forma de enxergar um pouco maturidade, né? Tivemos alunos que eram bem imaturos e 2, 3 semestres depois, completamente modificados. A partir daquilo que presenciaram e citam, né, professores que foram marcantes conduzindo as disciplinas FOIL, atividades como a Trivium, né?"* (PE1)

> *"(...) eu entendo que a nossa função é que enquanto professores também passa pela ideia de envolver o aluno naquele conteúdo que poderia ser dito, de um modo mais simples, fazer com que ele goste, fazer com que ele entenda que é importante para ele(...) Então, se eu fosse um professor de escrita, eu esperaria que os alunos escrevessem como eu sou um professor de foil, eu espero que o aluno daqui a pouco*

> *queira ter a própria base econômica, que ele pense em relativizar o estilo de vida, porra loca, né? Que ele comece a ser um cara mais atento que, assim como um atleta dorme cedo no dia do jogo, ele não vai também poder ir pra balada no dia que ele tem que preparar o relatório final da empresa, o que ele quiser, né?"* (PE4)

> *"Então se observa nisso, se observa num projeto das empresas, a maturidade com que a pessoa começou o projeto e como está terminando, modo como se posiciona, modo como fala, o que penou no meio do caminho, como que deu a volta, se deu a volta por cima ou se entendeu o ponto e corrigiu uma próxima".* (PE5)

Existem alguns impulsos obsessivos que podem desviar a juventude: assistencialismo, consumismo e informacionismo. Se o jovem busca o próprio caminho dentro desses desvios, torna-se difícil encontrar a si mesmo (MENEGHETTI, 2017). O jovem que deseja se construir com grandeza deve ser coerente com esse objetivo e continuar a sua qualificação ao longo da vida, porém nem todos os jovens escolhem seguir desse modo e eles têm total liberdade para decidir isso.

> *"Meu feeling é o seguinte, tem aqueles que percebem o valor, mas escolhem outra coisa, e quando eu digo outra coisa, não é desqualificando, é uma escolha individual, não está certo, não está errado, é a escolha que a pessoa fez para si. Então, mesmo sabendo e tendo ouvido que tem potencial para mais, que tem espaço para fazer mais, escolheu ter aquele determinado tipo de vida, uma escolha, a gente tem que respeitar".* (PE5)

> *"A única resposta que eu poderia te dar assim dá, a pessoa não aplica nada que aprendeu nas disciplinas FOIL, talvez foi uma falta de sensibilidade dele, ou às vezes só não queria, é difícil, é ruim(...) muitas vezes as questões alheias a ele, que não da verdade não são alheias, mas fatores externos acabam impedindo ele de chegar ao final". (*PE3)

> *"Eu acho que o que define se a pessoa vai aplicar ou não, é ela mesmo(...) Porque é a vontade da pessoa e tem que deixar ela. Poderá instigar de alguma forma, mas se ela não quer… e está no direito dela".* (PE2)

> *"Nós temos aqui dentro desse ambiente Recanto Maestro e Faculdade Antonio Meneghetti, um ambiente propício para a gente desenvolver, para a gente tratar sobre todas as competências FOIL que são competências vencedoras. Tudo aqui conduz para isso(...) para a grande maioria dos alunos essa realidade não é a mesma, quando eles voltam para suas casas ou voltam para suas cidades ou dentro do próprio ambiente de trabalho, fora daqui, eles encontram realidades bem diversas.*
> *Aí eles voltam para um ambiente que é mundano, é comum ou muita gente nem acredita nisso, ou a concepção de trabalho e de vida é completamente distorcida com a seriedade que a gente leva o aspecto de trabalho, de carreira, né? Que a gente induz, que a gente ensina, que a gente instiga aqui na faculdade, eles perdem esse contato".* (PE1)

A partir dos relatos dos professores e da análise de conteúdo realizada após as entrevistas, criaram-se cinco categorias que direcionaram o roteiro de entrevista aplicado aos

alunos (Apêndice B). As categorias foram elencadas com base nos relatos dos professores que coincidiram entre si, como aspectos importantes para análise.

Quadro 4 - Categorias Alunos

Categoria	Explicação
Aplicabilidade	Modo em que os egressos percebem a aplicabilidade da metodologia FOIL, enquanto graduandos e depois de formados.
Importância da FOIL	Percepção que os egressos têm em relação a FOIL e a importância dela para a atuação profissional.
Percepção de si	Durante o percurso acadêmico e diante das provocações de autoconhecimento, os egressos identificam viradas de chave sobre si mesmos e esses marcos geralmente trazem mudanças significativas.
Ambiente	O ambiente desperta reações e interesses em quem o frequenta e a partir disso, cada pessoa percebe de um modo essa influência.
Formação contínua	Os alunos são instigados a buscarem contínuo aperfeiçoamento de si mesmos, porém ao saírem da graduação precisam buscar essa motivação internamente.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

4.2 Metodologia FOIL na formação dos alunos sob a visão dos egressos

Para elucidar os egressos entrevistados e entender o contexto que estavam e no qual se encontram atualmente, o primeiro questionamento realizado foi a respeito da trajetória que fizeram até o momento atual. A partir dos retornos vindos dessa indagação, elaborou-se o Quadro 5 contextualizando o perfil dos egressos que participaram da pesquisa.

Visando não citar os nomes dos entrevistados, os egressos serão identificados como Egresso Entrevistado 1 (EE1), Egresso Entrevistado 2 (EE2), Egresso Entrevistado 3 (EE3), Egresso Entrevistado 4 (EE4), Egresso Entrevistado 5 (EE5), Egresso Entrevistado 6 (EE6), Egresso Entrevistado 7 (EE7), Egresso Entrevistado 8 (EE8) e Egresso Entrevistado 9 (EE9). A expectativa era de um egresso por semestre, porém a seleção ocorreu de acordo com os retornos dos egressos, conforme o quadro abaixo:

Quadro 5 - Perfil dos egressos entrevistados

Egresso	Idade/ Sexo	Semestre de conclusão	Trajetória
EE1	23/F	2021/1	Cresceu no interior de uma cidade da Quarta Colônia, nessa mesma cidade estudou até concluir o Ensino Médio. Já tinha decidido que cursaria Administração na oitava série do ensino fundamental. Antes de ingressar na faculdade trabalhava na lavoura com os pais, na plantação de tabaco. Conheceu a AMF por meio do Sinta-se AMF. Meses antes de iniciar as aulas, pensou em desistir da Graduação por questões financeiras e o receio de não conseguir arcar com os custos, porém manteve-se na Instituição. Morou na casa do estudante após iniciar os estudos. Participou de projetos oferecidos pela AMF como o Projeto Escola da Vida. Teve experiências profissionais com limpeza (criou um projeto para limpeza dos apartamentos), trabalhava aos finais de semana na AMF e na Iara Café, após alguns meses recebeu a proposta de estagiar na AMF e aceitou. Depois de 2 anos de estágio foi efetivada e hoje trabalha com a secretaria da Pós-graduação e no RH da Instituição.
EE2	22/F	2020/2	Tinha o desejo de cursar veterinária, porém não conseguiu aprovação na Federal. Conheceu a AMF, num primeiro momento, com familiares, porém se assustou com o lugar que "parecia vazio". Participou do Sinta-se AMF e mudou sua perspectiva em relação a Faculdade. Decidiu cursar Administração na Instituição e mudou-se para a casa do estudante. Participou de projetos oferecidos pela AMF como o Projeto Escola da Vida. Nos primeiros meses trabalhava com o projeto das faxinas, posteriormente foi convidada para trabalhar aos finais de semana no hotel Capo Zorial e na Pousada Recanto Maestro. Depois de um tempo foi chamada para um entrevista na AMF, na qual iniciou um estágio, após conclusão do estágio foi efetivada e hoje trabalha no RH da Instituição.
EE3	27/F	2021/2	Morava com os pais em uma cidade da Quarta Colônia. Formou-se em Terapia

			Ocupacional, porém nunca quis atuar na área. Mudou-se para Santa Maria, trabalhava e estudava em um cursinho de Inglês. Depois de 3,4 meses morando em SM e dividindo um quarto com outras meninas, decidiu sair do trabalho e retornar para a casa dos pais. Logo após, iniciou o curso de Administração na AMF. Ficou um período sem trabalhar, depois conseguiu um trabalho na Lilium Recanto no qual ficou 4 meses e saiu para estagiar no Banrisul. Em 2020 concluiu o estágio e então ficou sem trabalho por 5 meses. Decidiu morar com o namorado em SM e iniciou um trabalho na Super Tratores, lá permaneceu 5 meses e saiu para trabalhar no Grupo Felice no qual está até hoje.
EE4	24/M	2019/2	Natural de uma cidade da Quarta Colônia, morava e estudava na mesma cidade. Desde os 12 anos de idade trabalhava na empresa dos pais. Como a Faculdade era perto da casa dos pais, continuou morando com eles, trabalhando na empresa da família e cursando ADM. Teve no meio da Graduação uma experiência de trabalho na área financeira. Participou do projeto Jovem e Tecnologia, viagens internacionais e projetos de extensão. Depois de um ano de formado decidiu procurar por outras oportunidades de trabalho fora da empresa familiar. Iniciou um trabalho na empresa de tecnologia Meta, na área de customer success e mudou-se para outra cidade, saindo da casa dos pais.
EE5	26/F	2019/2	Conheceu a Instituição através do Sinta-se AMF, quando tinha recém acabado um técnico em Administração. Estava trabalhando como Jovem Aprendiz, após concluir mudou-se para o Recanto e iniciou o curso de Administração. Morou na casa do estudante. Após 15 dias no Recanto foi chamada para trabalhar nos finais de semana no Hotel Capo Zorial, após um mês foi chamada para estagiar. Depois do estágio foi efetivada e assumiu a parte financeira administrativa do hotel. Depois de 3 anos trabalhando no Hotel procurou trabalho fora do Recanto e conseguiu uma vaga de auxiliar administrativo de recursos humanos. Após 1 ano foi para o cargo de assistente e depois de mais 1 ano foi promovida a analista administrativa e de gestão de pessoas, cargo que exerce até hoje.
EE6	25/F	2017/2	Antes de ingressar na AMF não havia tido experiências profissionais. Logo que

			ingressou trabalhou em diversos lugares, na lavanderia, em restaurante como garçonete, na editora ABO e posteriormente iniciou no Iara Café, empresa na qual trabalhou por cerca de 3 anos. No último ano da graduação foi convidada para participar de um entrevista de emprego na empresa de tecnologia Meta, aceitou participar e foi contratada para trabalhar com gerenciamento de projetos. Começou como assistente e hoje é analista dentro dessa mesma área.
EE7	26/M	2019/2	Antes de ingressar na Faculdade trabalhava na cidade de origem, ajudava na agricultura os pais, também era entregador de jornal. Morou na casa do estudante. Logo que chegou na faculdade, depois de 2,3 semanas, começou como jardineiro, depois trabalhou como garçom e posteriormente no setor comercial de um hotel. Depois de 2,3 anos de iniciar na IES iniciou o trabalho Antonio Meneghetti Faculdade no setor comercial, setor no qual trabalha até hoje.
EE8	25/M	2021/2	Desde pequeno trabalha numa empresa familiar que produz mudas de eucalipto. Terminou o ensino médio e ficou alguns anos sem estudar, pois nunca teve muito interesse no estudo. Perceber que estava ficando um pouco para trás, após incentivos do amigos, pessoas da família e quando a situação financeira melhorou, iniciou o curso de Administração. Um dos fatores que motivou vir para a AMF foi a possibilidade de trabalhar durante o dia na empresa e durante a noite ir para a faculdade. Hoje toca o negócio da família com planos de expandir.
EE9	26/F	2018/2	Queria cursar Moda e por incentivo da mãe, cursou paralelamente Administração. No período de faculdade morava sozinha na cidade de Santa Maria. Desde muito jovem se apaixonou pelo universo da moda e pelo digital. Desde antes de ingressar na faculdade já fazia vídeos e posts no blog pessoal e durante o curso foi aprimorando e começou a rentabilizar esse trabalho. Depois da graduação mudou para Floripa e hoje é criadora de conteúdo digital e influencer.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

O conhecimento pode ser entendido como “um conjunto de informações, experiências e correlações entre elas próprias, que permitem a pessoas competentes tomar decisões, desenvolver atividades e obter resultados desejados”, dessa para que haja conhecimento é preciso alguém para utilizá-lo (BERNABEI, 2013b).

Conforme os próprios professores já haviam pontuado, a metodologia FOIL fica muito mais nítida aos alunos quando eles conseguem visualizar esse ensinamento aplicado no dia a dia, quando esse conhecimento faz sentido para si. Diante disso, os egressos relataram o modo como percebiam e como percebem que a aplicabilidade da metodologia FOIL.

> *“(...) até pelas experiências que os professores tinham, que estavam ministrando essas disciplinas, eles já traziam o conteúdo da disciplina aliado ao mercado de trabalho, onde dava tal situação lá que o professor falava que estava no livro, já mostravam como se aplica no teu dia a dia, como tu pode mudar amanhã mesmo, no teu ambiente de trabalho, o que tu tem que cuidar, como tu tem que se desenvolver, principalmente, né, dentro do mercado de trabalho”.* (EE7)

> *“Então essa proposição da faculdade sempre agregou muito, porque a gente consegue aplicar na prática aquilo que tu tá aprendendo (...) aumento da sensibilidade pra si e pra tudo o que te cerca”.* (EE3)

> *“Na verdade, começa a fazer mais sentido quando tu coloca no teu dia a dia. É uma coisa que na verdade, tu aprende ali os conteúdos, tanto a teoria quanto a prática, mas parece que ela só dá resultados depois que termina, depois que tu sai daquele contexto universitário assim, sabe, de faculdade, tu vira adulto mesmo. Pelo menos para mim funcionou dessa forma, né?”* (EE6)

> *“(...) Naquela época, eu acho que eu era muito nova, sabe. Eu acho que eu era muito imatura ainda, mas hoje em dia, olhando com outros olhos eu vejo muito, vejo o valor de muitas coisas que a gente aprendia, de comportamento (...) Então assim, de forma muito indireta e muito básica eu ainda aplico, sabe?”* (EE9)

Ao analisar o discurso dos entrevistados, percebe-se que para alguns egressos, a metodologia só começou a fazer sentido depois de algum tempo de graduação ou até mesmo depois de formados. Outros relatam inclusive que a maturidade com que viam as situações é um fator importante para perceber a real importância do conhecimento que receberam durante o curso.

O jovem que está em formação tem a liberdade para agir e decidir fazer o resultado progressivo a partir do conhecimento que à ele foi passado, “o livre arbítrio é sempre respeitado” (FIOREZI, 2019, p. 39). O conhecimento da metodologia FOIL é transmitido a todos da mesma forma, porém cada um decide como gerir e aplicá-lo e partir disso, alguns optam por não aplicar.

> *“(...) talvez eu aplicasse mais quando eu estava na graduação, porque estava no meio, estava todos os dias no Recanto que é um ambiente que nos instiga, me fazia muito bem (...) Em questão de seguir os ensinamentos FOIL, olho, te digo que é bem*

> *difícil conseguir seguir após a faculdade, eu não estou seguindo atualmente, e eu tomei essa decisão de ficar meio ano sem, sem estudar, sem fazer nada, porque realmente foi bem puxado o final".* (EE4)

Ao se depararem com o conhecimento transmitido em sala de aula, nem todos os jovens percebem-o da mesma maneira. O conhecimento não está na informação passada, mas sim nos olhos de quem o confronta, desse modo, a mesma informação pode representar diferentes coisas para diferentes pessoas (BERNABEI, 2013b). A partir disso, surgem várias percepções sobre a importância e contribuição da metodologia FOIL para a formação.

> *"Isso quando a gente se forma, fica cada vez mais evidente o quanto é importante, o quanto cria um amadurecimento. Tu tá ouvindo isso, ouvindo falar nisso com 17 anos de idade. Então a gente vê o diferencial da formação de um aluno que sai para o mercado de trabalho, que entra no mercado, na verdade, já com base nesse conhecimento, nessa informação".* (EE3)

> *"Não sei se em outro lugar eu teria chance de desenvolver, sabe, porque isso, como é que vou explicar, se não fosse as aulas me formarem um pouquinho melhor, me darem essa base hoje talvez eu não poderia trabalhar com o que eu trabalho(..) Mas quem leva a sério, quem assume isso para a vida, depois é difícil deixar de lado essa…é uma coisa que tu conquista, assim, sabe, tipo um gosto que tu desenvolve".* (EE1)

> *"(...)Eu gostava, gostava mesmo, me ajudou(...) muita coisa servia e muita coisa também eu discordava(...)".* (EE4)

> *"A gente é impactado desde o primeiro semestre. O que eu percebo hoje em mim e que às vezes eu olho para os meus colegas e penso na diferença, eu me considero muito mais exigente em relação a tudo, uma entrega, a um ambiente, a minha roupa que eu estou vestindo, enfim, muitas coisas(...)".* (EE5)

> *"Sim, para mim fazia bastante sentido, porque eu estava vivendo isso, porque eu conseguia justamente aplicar (..) fui entendendo que depende no sentido de cada pessoa vai entender como que é melhor para cada pessoa, né? Tanto é que eu consegui melhorar os resultados da nossa empresa, né, tendo o conjunto de todas as disciplinas FOIL e tudo o que eu aprendi dentro do curso de administração".* (EE8)

A partir dos relatos percebe-se que para a maioria dos entrevistados a FOIL fez função e era aplicável na própria vida, porém para um dos entrevistados, apenas algumas coisas serviam. Como relatado por um dos egressos, depende do sentido que cada um vai atribuir para aquele conhecimento.

Aos jovens disponíveis, essa formação pode auxiliar "a compreender quem é e como pode desenvolver historicamente a própria identidade, a própria ambição, o próprio potencial de natureza" (SCHAEFER, 2017, p. 43). É importante que se tenha ambição, porém esta deve ser humildemente construída, a cada momento, pouco a pouco (MENEGHETTI, 2013). A partir dos relatos abaixo podemos verificar o amadurecimento e a percepção dos egressos sobre si mesmos e o modo como cada um descreve essa construção.

> *"Eu vejo a construção profissional do Jean como uma construção mesmo, tijolinho por tijolinho(...) então a percepção que eu tinha naquela época do que me realizava vai mudando e eu acho que a busca constante por isso é que é o grande segredo".* (EE3)

> *"Eu acho que quando a gente começou a trabalhar mais a parte de pessoas assim, que foi quando eu me identifiquei(...) Daí eu me identifiquei, assim que eu gostava de trabalhar com pessoas, sabe?(...) Isso eu lembro que foi numa aula FOIL, do Ricardo(...) daí depois eu já estava, acho que no RH, já estava, mas não tinha me dado essa, essa luz sabe, essa coisa assim, que aí eu gosto, eu realmente gosto disso.*
> *E daí depois disso, eu comecei a me dedicar mais, me envolver mais com esses projetos que eu gosto mesmo".* (EE2)

> *"(...) em todas as disciplinas a gente conseguia olhar muito para si, então o autoconhecimento, é tu olhar para para ti naquele momento como tu para de crescer, estar focando no teu crescimento na tua evolução. Isso sempre foi muito claro para mim, eu via nos meus colegas também, então eu acho que esse é o diferencial da faculdade…é proporcionar que os seus alunos tenham acesso a essa fonte de autoconhecimento e se desenvolverem, né?"* (EE3)

> *"(...) eu sempre agia muito no automático, e posso dizer, não um superficial, mas sim de achar que tudo era fácil, que podia tudo(...) quando eu vi que isso já não servia mais para aquilo que eu queria se eu continuasse assim, desse mesmo jeito.*
> *Foi então ali que me veio uma virada de chave, né? Quando eu comecei a trabalhar na AMF também e enxergar as coisas de um outro modo, principalmente com disciplinas ministradas pelo Ricardo, pelo Wesley, pela Patrícia. Então ali tu vê onde tu precisa mudar, aí é umas coisas de cada um ou tu muda ou permanece?"* (EE7)

No que tange a categoria Ambiente, destacada pelos professores como um ponto de contribuição na formação, percebe-se que os egressos também vêem o ambiente como um fator importante durante a formação. O Recanto Maestro é um local onde a partir da ciência, da educação e do empreendedorismo gera-se crescimento sobretudo humano (FAM, 2021).

O Recanto Maestro é uma nova racionalidade feita sobretudo por pessoas, estas que por sua vez, possuem seus próprios projetos e ambições, mas que enquanto fazem o próprio projeto participam dessa cultura viva (MENEGHETTI, 2016). Com base nos relatos dos egressos, percebe-se que o ambiente sempre limpo, organizado e estético, instiga os alunos a buscarem por isso na própria vida e os provoca a crescerem.

> *"E estar na AMF, estar presente, junto a palestras com lideranças, estar inserido num ambiente como o recanto provoca-nos sim, a estar coerente com aquele lugar, com aquela proposta".* (EE3)

> *"A gente se depara com o diferente fora do recanto, né, uma pela estética, no Recanto é tudo muito bonito, tudo limpo, organizado, então no momento tem que sair daí a gente se depara, às vezes com coisas que não são tanto quanto no Recanto (...)"* (EE5)

> *"(...)mas uma das coisas que eu acho bem bacana é a questão do empreendedorismo, dentro do Recanto. Que muitas empresas…hoje praticamente não trabalha quem não quer, né? Ou que não tem vontade (...) Mas eu acho bem bacana o recanto assim, é uma coisa bem estimuladora. E tem pessoas que tem muito conhecimento, que podem agregar muito para a vida dos alunos e das pessoas".* (EE8)

Diante das constantes mudanças no contexto mundial, percebe-se a necessidade de uma formação *life long learning* modelo o qual a metodologia FOIL baseia seu percurso formativo (BERNABEI, 2013a). Para manter uma eficiência de ganho e contínua atualização é necessário aprender coisas novas dentro do campo de atuação (BERNABEI, 2013a).

Através da FOIL, o aluno "constata que é necessário atualizar e desenvolver novas competências e habilidades" para então se manter atualizado perante o mercado que muda rapidamente (GEHRKE, 2019, p. 51). Essa perspectiva sobre a atualização contínua é provocada pelos professores aos alunos em sala de aula.

Corroborando com os pontos anteriores, Wazlawick (2020, p.123-124) acrescenta que "o que cresce e não se desenvolve não apenas permanece estagnado, bem como decresce", é preciso autodisciplina para manter a atualização constante de si. Para embasar as afirmações anteriores, os trechos abaixo explicitam o modo como o egresso foi instigado a buscar melhoria contínua para sua formação.

> *"(...) tu quer dar uma continuidade nesse desenvolvimento pessoal, profissional, porque tá tudo junto, tu cresce, a profissão cresce e tu vai crescendo, enfim, está fazendo crescer a tua profissão, tudo mais(...) Não tem como não querer mais disso, né, cada vez mais a gente vai se desenvolvendo, vai procurando mais sobre si mesmo, assim".* (EE1)

> *"O MBA eu vejo assim que me ajuda bastante também, porque se eu tivesse parado, sabe, fiz as 8 FOIL, todo aquele período de estudo, de acompanhamento e tudo, e daí do nada parar, sabe e não fazer mais nada? Eu acho que isso foi uma decisão assim que eu tomei que não posso parar, não posso sair da AMF. Por mais que eu vou trabalhar aqui, mas eu tenho que continuar estudando para continuar me aperfeiçoando, sabe?"* (EE2)

> *"A gente já sai da faculdade, a gente sabe que sai ainda de maneira generalista. Você precisa se especializar e também de acordo com o que a gente aprende sobre life long learning, então, um aprendizado contínuo é muito importante".* (EE3)

> *"A gente aprende aqui também, um conceito que se chama life long learning, que a nossa vida é um estudo contínuo, né? A gente começa a morrer a partir do momento que começa a parar de aprender. Então, né? Como o ciclo do Sol é todo dia, a gente tem que estar aprendendo e se renovando".* (EE7)

Dentre os relatos dos egressos em relação à contribuição da Metodologia FOIL na atuação profissional evidenciou-se outros fatores relevantes e que podem ter contribuído com

o percurso formativo, dentre eles apareceram outros pilares de formação a AMF e projetos de extensão ofertados pela IES. Pode-se destacar quatro pontos que serão abertos na seção seguinte: Casa do Estudante, Visitas Técnicas, Projeto Escola da Vida e Internacionalidade.

4.3 Fatores relevantes no percurso formativo

Apesar de não ser uma categoria pré-estabelecida, surgiram outros fatores que de acordo com os relatos dos egressos foram relevantes no percurso formativo e exerceram certa contribuição na atuação profissional dos entrevistados. Na sequência os principais fatores trazidos pelos egressos serão detalhados.

A Casa do Estudante é um projeto que propicia aos estudantes que necessitam de moradia estudantil uma estrutura composta por dois prédios com suítes duplas, cozinha, lavanderia e espaço de convivência compartilhado. A moradia é considerada uma residência pedagógica, pois exige responsabilização por parte dos moradores, eles são os únicos responsáveis pela limpeza e organização do ambiente (FAM, 2021).

> *"Não conhecia ninguém, fui morar na casa do estudante, fiz amizades lá e que me ajudar nesse processo de integração com o restante".* (EE5)

> *"Daí eu vim pra cá, morei na casa do estudante, fiquei um tempo ali, acho que um ano e meio na casa tudo, nunca tinha saído de casa, nunca morado longe, né?*
> *Ali na casa aprendi muita coisa também de convivência, tudo, de eu me virar, sabe, de fazer comida, de lavar roupa, tudo, porque em casa eu fazia, mas não era, tipo tudo, né? Eu fazia o básico assim e ali eu aprendi tudo".* (EE2)

Para os jovens que, na sua maioria, estão saindo de casa pela primeira vez, a convivência coletiva facilita o processo de adaptação. Na casa do estudante o jovem aprende desde o básico - como limpeza e convivência em grupo - e esse processo exige amadurecimento e autonomia dos alunos.

Outro fator citado pelos entrevistados foram as visitas técnicas realizadas em empresas do Brasil. As visitas técnicas são organizadas pelos alunos, tais visitas permitem "aos alunos conhecerem a realidade de empresas que são referência no Brasil e no mundo, in loco" (AMF, 2022).

> *"Assim como em algumas FOIL, a gente visitou empresas, a gente saía do contexto ali do Recanto".* (EE6)

> *"Um ponto muito importante citar também é com relação às visitas técnicas, que era um grande diferencial, são um grande diferencial da AMF em conhecer empresas, conhecer o dia a dia desses profissionais. É muito importante para os jovens que estão em formação. Foi muito importante para mim também, tá?"* (EE3)

"Viagens todas que teve, eu sempre, eu conseguindo eu sempre participava". (EE7)

O terceiro ponto abordado pelos egressos foi o projeto Escola da Vida, o qual resgata valores humanistas instigando nos jovens uma nova nova forma de ser, que gere valor para o ambiente que estão inseridos (MICHELOTTI, 2019). Conforme relato dos próprios entrevistados que participaram do projeto, a experiência foi enriquecedora, pois serviu de base para ajudá-los com a inserção no mercado de trabalho.

O projeto, além de desenvolvimento técnico, auxilia na construção de uma maturidade inicial e na mudança de postura, contribuindo posteriormente para o ingresso no mercado de trabalho (FAM, 2021).

> *"A gente participava do Escola da Vida, que é um projeto, não sei se deve ter hoje ainda, tem hoje o escola da vida pela fundação e ali já começou a me agregar, sabe? Ali vi que a coisa estava indo bem e que eu não precisava me arrepender da decisão, porque eles ensinaram a gente montar currículo e coisas assim, né? Aí tinha assim, na minha época era um…como é que eu vou dizer… eram eixos de estudo da escola da vida. Cada dia da semana era um tema. E aí um deles, acho que era essa parte profissional, da gente fazer currículos, tinha até entrevista de emprego, coisas assim de prática, assim para a gente desenvolver um pouquinho mais. E daí logo que eu aprendi a fazer um currículo, porque também não sabia fazer isso, já saí distribuir currículo".* (EE1)

> *"Nunca tinha trabalhado, não tinha nem currículo, não tinha nem ideia do que era um currículo, não tinha um e-mail, não tinha nada, nem sabia o que era um e-mail, e daí eu vim para cá e o que me ajudou realmente foi aquele projeto da escola da vida, né".* (EE2)

A AMF estimula a convivência com outras culturas com o intuito de ampliar os horizontes e impactar com novos valores (GEHRKE, 2019). Por meio de experiências internacionais podemos adquirir conhecimentos novos e reforçar a própria identidade e cultura, a viagem internacional pode servir também para aprimorar ou aprender uma nova língua (MILANO, 2019).

A cada 2 anos a AMF realiza um Simpósio Internacional que oportuniza aos alunos participarem de eventos internacionais e interagirem com outras nacionalidades, trocando experiências de ganho. Além disso, a AMF possui parceria com escolas e universidades internacionais que possibilita que os alunos realizem cursos de idiomas e graduação sanduíche em outros países. Diante da dimensão Internacionalidade trazido pelos entrevistados, abaixo seguem relatos que corroboram com as afirmativas apresentadas.

> *"Com a AMF, também tive a oportunidade de fazer viagens internacionais, me deparar com novas culturas, conhecer novas pessoas e se desafiar, acho que é um*

> *dos pontos aqui que mexeu muito comigo, porque sair da tua zona de conforto, te experimentar, te desafiar, correr riscos. Foram anos muito intensos na faculdade, todos muito incentivados, sempre por todos os professores, os colegas, o ambiente, né!?"* (EE3)
>
> *"Eu estudei na Itália, um período, foram 3 semanas no curso de italiano com uma escola parceira da AMF lá também, a Leonardo da Vinci".* (EE3)

Vê-se que existe um grande universo por trás de cada um dos relatos e diferentes percepções sobre a Metodologia FOIL e demais dimensões que contribuem com a atuação profissional dos egressos de Administração.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve por objetivo investigar a percepção dos egressos de Administração da Antonio Meneghetti Faculdade sobre resultados profissionais obtidos pela aplicação da metodologia FOIL. Desse modo, foram elencados três objetivos específicos que serviram de apoio para a obtenção de respostas para a problemática estabelecida.

O primeiro objetivo específico da pesquisa - descrever as competências trabalhadas nas disciplinas FOIL - foi analisado a partir da busca teórica do que a FOIL ensina aos alunos, buscando entender a estruturação dos componentes curriculares ao longo dos semestres.

O segundo objetivo específico da pesquisa - identificar as contribuições da metodologia FOIL para o desenvolvimento dos alunos e egressos na visão dos professores - realizou-se por meio de entrevistas presenciais com professores FOIL dos mais variados cursos da IES e procurou entender a visão dos professores em relação ao que e como é ensinado nas disciplinas FOIL.

Por fim, o terceiro objetivo específico - analisar a contribuição percebida pelos egressos, da metodologia FOIL na atuação profissional - constituiu-se das entrevistas com os egressos, nas quais foi possível identificar congruência com o que é ensinado e o que é aprendido pelos alunos.

A metodologia foi fundamentada a partir da prática, trazendo uma lógica viva sobre o mercado de trabalho e o desenvolvimento pessoal. Do mesmo modo, os professores entrevistados afirmaram essa proposta e relataram trazer experiências reais para a sala de aula com o intuito de mostrar a aplicabilidade aos alunos. A FOIL não ensina apenas como entrar no mercado de trabalho, mas como se reconhecer e se construir dentro dele.

Os alunos por sua vez, confirmaram a praticidade trazida para a sala de aula por meio dos professores e reforçam que o conhecimento começa a fazer sentido quando visualizado na própria vida. Experiências vivenciadas dentro da Instituição, como por exemplo, palestras com empresários locais e do Brasil todo, servem de ponto de referência aos jovens que estão em formação.

Para a maioria dos egressos entrevistados a metodologia FOIL e todo o conhecimento adquirido por meio das disciplinas FOIL contribuem com o modo como atuam profissionalmente e também em âmbito pessoal. Foi possível colher relatos que evidenciam que a aplicabilidade desse conhecimento pode melhorar os resultados no quesito profissional.

Ficou evidente também, que uma pequena parcela dos egressos do Bacharelado em Administração percebem a importância, porém decidem não aplicar os conhecimentos, não evidenciando a mesma contribuição da metodologia FOIL na atuação profissional. A percepção de cada aluno deve ser respeitada, pois conforme reforçado pelos próprios professores e egressos, a escolha de usufruir ou não desse conhecimento, com mais ou menos intensidade, é individual.

É relevante apontar que os próprios egressos trouxeram a maturidade como um fator importante na compreensão da metodologia FOIL. Aqueles que se formaram há mais tempo reconhecem que deveriam ter dado mais importância para esse conhecimento e que hoje percebem a aplicabilidade dele dentro dos próprios locas de trabalho.

Visualizar a aplicação dos conceitos na prática mostra-se um ponto importante na compreensão da proposta formativa da Instituição. Quando o aluno consegue aplicar o que aprendeu em sala de aula no seu dia a dia, o entendimento fica muito mais fácil e os resultados dessa prática tornam-se ainda mais evidentes.

Outro fator importante apontado pelos egressos entrevistados é a participação em projetos extensionistas que a Faculdade Antonio Meneghetti em parceria com a Fundação Antonio Meneghetti oferecem aos alunos da Instituição. Tais projetos objetivam a formação dos alunos e a preparação para o mundo profissional, sob uma ótica diferente.

Como sugestão de estudos futuros, indica-se pesquisas que aprofundem e deem continuidade a esse acompanhamento da percepção que os alunos formados na Antonio Meneghetti têm em relação a Metodologia FOIL utilizada como base para o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos. Sugere-se também estender a pesquisa aos demais Cursos de Graduação para averiguar as percepções de outros perfis de egressos.

REFERÊNCIAS

AMF. **Institucional AMF.** 2021. Disponível em: https://faculdadeam.edu.br/amf/institucional. Acesso em: 21 out. 2021

AMF. **Metodologia FOIL.** 2021. Disponível em: https://faculdadeam.edu.br/amf/metodologia-foil. Acesso em: 21 out. 2021

AMF. **5 motivos para você cursar Administração na AMF!** 2022. Disponível em: https://faculdadeam.edu.br/blog/detalhes/99/5-motivos-para-voce-cursar-administracao-na-amf-. Acesso em: 19 jun. 2022.

ANDRADE, Clarisse Soares Leite de. **A influência das *soft skills* na atuação do gestor: a percepção dos profissionais de gestão de pessoas**. Rio de Janeiro, 2016.

BANCO MUNDIAL. **Competências e Empregos: uma agenda para a juventude. Brasil**, 2018. Documento de Trabalho. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/pt/953891520403854615/S%C3%ADntese-deconstata%C3%A7%C3%B5es-conclus%C3%B5es-e-recomenda%C3%A7%C3%B5es-depol%C3%ADticas>. Acesso em: 16 out. 2021.

BERNABEI, Pamela. **Os três pontos para entrar no mundo do trabalho.** In: Psicologia Empresarial. São Paulo: FOIL, 2013a.

BERNABEI, Pamela. **Psicologia Managerial: o conhecimento que consente a escolha otimal.** In: Psicologia Empresarial. São Paulo: FOIL, 2013b.

CASCIO, J.. **Facing the Age of Chaos**. 2020. Disponível em: https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d. Acesso em 08 set. 2021.

CRESWELL, Jonh W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e misto**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DELLAZZANA, Giovana Alves. **O diferencial de formação profissional da FOIL.** In: Formando Lideranças para o desenvolvimento futuro: compartilhando experiências. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

DENZIN, N. LINCOLN, Y. S. **The Sage handbook of qualitative research**. 3rd ed. London: Sage, 2005.

FIA – Fundação Instituto de Administração. **Soft Skills: O que são, Tipos Principais e Como Desenvolver**, 2019.

FIOREZI, Juliane. **Antonio Meneghetti Faculdade: onde o mundo-da-vida escorre como realidade histórica.** In: Formando Lideranças para o desenvolvimento futuro: compartilhando experiências. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa.** Porto Alegre. Bookman; Artmed, 2009.

FUNDAÇÃO ANTONIO MENEGHETTI (FAM). **Relatório Anual de Atividades.** 2021.

FRAIMAN, Leo. **Como ensinar bem as crianças e adolescentes de hoje: teoria e prática na sala de aula**. 1 ed. São Paulo: FTD, 2017.

GEHRKE, Augusto Roberto. **Pilares para a formação integral de um profissional.** In: Formando Lideranças para o desenvolvimento futuro: compartilhando experiências. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLICFAS. **BANI versus VUCA: uma nova sigla para descrever o mundo**. 2020. Disponível em: https://glicfas.com.br/bani-versus-vuca-uma-nova-sigla-para-descrever-o-mundo/. Acesso em: 02 set. 2021.

HOFFMANN, Gustavo. **Por que o modelo educacional não será mais o mesmo depois da covid-19**. Desafios da educação 2020. Disponível em: https://desafiosdaeducacao.grupoa.com.br/modelo-educacional-depois-covid-19/. Acesso em: 09 set. 2021.

HOFFMANN, Gustavo. **O Futuro da Educação e o Desenvolvimento das Competências do Séc XXI.** ABMES, 2021. Disponível em: https://abmes.org.br/documentos/detalhe/848/gustavo-hoffmann-o-futuro-da-educacao-e-o-desenvolvimento-das-competencias-do-seculo-xxi. Acesso em: 16 out. 2021.

KOVALESKI, Fanny. **Gestão de recursos humanos: comparação das competências *hard skills* e *soft skills* listadas na literatura, com a percepção das empresas e especialistas da indústria 4.0.** 2019. Disponível em: http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4086/1/PG_PPGEP_M_Kovaleski%2C%20Fanny_2019.pdf. Acesso em: 21 out. 2021.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada.** 7 ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MANPOWERGROUP. **Hard e Soft Skills: suas diferenças e como desenvolvê-las na carreira**. 2018. Disponível em: https://blog.manpowergroup.com.br/hard-e-soft-skills-suas-diferencas-e-como-desenvolve-las-na-carreira. Acesso em: 02 set. 2021.

MARTINS, Fernanda Goulart. **Formação profissional através do protagonismo responsável: uma proposta educacional para a sociedade atual e futura.** In: Formando

Lideranças para o Desenvolvimento Futuro: Compartilhando Experiências. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

MATOS, Matheus. **Estudo sobre conhecimento e desenvolvimento de *soft skills* no curso de Administração da UFMA**. São Luís, 2020.

MENEGHETTI, Antonio. **Inserção competitiva no mundo do trabalho.** In: Psicologia Managerial. São Paulo: FOIL, 2007.

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia Empresarial.** 2ª edição. São Paulo: FOIL, 2013.

MENEGHETTI, Antonio. **Antonio Meneghetti sobre…A riqueza como arte de ser.** São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2016.

MENEGHETTI, Antonio. **Antonio Meneghetti sobre…Jovens e realidade cotidiana.** São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2017.

MICHELOTTI, Patricia. **Escola da Vida: o início de uma trajetória de valor.** In: Ontopsicologia Ciência Interdisciplinar. Volume IV. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

MILANO, Patrick. **A importância da internacionalidade para um jovem.** In: Formando Lideranças para o Desenvolvimento Futuro: Compartilhando Experiências. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

ROBLES, M. M. **Executive perceptions of the top 10 *Soft Skills* needed in today's workplace**. Business Communication Quarterly, v. 75, n. 4, p. 453-465, 2012.

ROUCO, C., Cottim, J., & Ricardo, N. **Modelo de Gestão de Desenvolvimento de *Soft Skills*: Desde os Jovens aos Profissionais**. Conferência - Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.26537/iirh.vi7.2672. Acesso em: 16 out. 2021.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Batista. Metodologia de Pesquisa. In: SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Batista. Definição do alcance da pesquisa a ser realizada: exploratória, descritiva, correlacional ou explicativa. 5ed. Porto Alegre: Penso, 2013, v. 1, p. 99-110.

SANTOS, J. C. F. DOS; DA SILVA SANTOS, L.; MARTINS FERNANDES, C. . **Inclusão de competências socioemocionais no universo dos pequenos negócios: Revisão sistemática.** Revista Alomorfia, Presidente Prudente, v. 4, n. 1, 2020, p. 12-20

SCHAEFER, Ricardo. **Formação integral para o protagonismo responsável: as dimensões da formação do jovem no Recanto Maestro.** Saber Humano, ISSN 2446-6298, V. 7, n. 10, p. 32-52, jul./dez. 2017.

SCHAEFER, R. et. al. (Orgs.). **Identidade Jovem: a formação humanista de jovens como garantia de sustentabilidade, identidade e protagonismo civil.** PRONAC no

098244/Associação Brasileira de Ontopsicologia. Recanto Maestro: Associação Brasileira de Ontopsicologia, 2011.

SCHERER, K. C.; WAZLAWICK, P. . **Aprendizagem técnica e o desenvolvimento da *forma mentis* com estudantes de Administração: um estudo introdutório.** In: Ontopsicologia Ciência Interdisciplinar. Volume IV. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

SCHULZ, B. **The importance of *soft skills:* Education beyond academic knowledge. Nawa Journal of Communication**. Journal of Language and Communication, June 2008.

SILVA, Beatriz Xavier Ferreira da. et.al. **SOFT SKILLS: rumo ao sucesso no mundo profissional.** Revista Interface Tecnológica V. 17 N. 1 (2020). Disponível em: http://35.238.111.86:8080/jspui/bitstream/123456789/143/1/Silva_Beatriz_Soft%20skills.pdf. Acesso em:16 out. 2021.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. N**ovas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SWIATKIEWICZ, Olgierd. **Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam.** Cadernos EBAPE.BR, v. 12, n. 3, p.633-687, set. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/8VsR3wSrH9f4wHjwJhXb3Hx/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 21 out. 2021.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. I**ntrodução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

WAZLAWICK, Patrícia. **Para engendrar a Técnica de Personalidade: Resultados da Pedagogia Ontopsicológica aplicada na formação pessoal e profissional de jovens no ensino superior universitário.** 2014. (Monografia: Especialização em Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico) - Antonio Meneghetti Faculdade, Recanto Maestro, 2014.

WAZLAWICK, Patrícia. **O método ontopsicológico para jovens.** In: Ontopsicologia Ciência Interdisciplinar. Volume V. São João do Polêsine: Fundação Antonio Meneghetti, 2020.

WAZLAWICK, P., SCHAEFER, R. e SILVA, B. **Inovação baseada em Metodologias Ativas na educação superior: Ontopsicologia e Metodologia FOIL para o desenvolvimento humano e empreendedor de jovens.** Latin American Journal of Development, Curitiba, v. 3, n. 4, p. 2686-2708, jul./ago. 2021. ISSN 2674-9297.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of Jobs**. October, 2020. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020. Acesso em: 26 ago. 2021.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração UFSC, 2013.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFESSORES FOIL

A entrevista foi realizada com uma parcela dos professores FOIL - conforme explicado na subseção 'Universo de pesquisa e seleção de amostra'- visando identificar a visão dos professores em relação ao uso da metodologia FOIL pelos egressos. O roteiro foi criado com base nos conhecimentos da Metodologia FOIL, conforme descrito na Seção 3.

Perguntas
1 - Hoje enquanto docente, quais as competências que você imagina que o egresso saia daqui tendo? Tem alguma principal? 2 - Como você faz dentro da sala de aula para provocar o aluno a desenvolver essas competências do mapa de competências FOIL? 3 - Como o docente percebe se o aluno está entendendo de fato o conteúdo passado? 4 - No seu entendimento, por que alguns alunos, depois de formados não aplicamos conhecimentos FOIL?

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM EGRESSOS

A entrevista foi realizada com uma parcela dos egressos de Administração visando identificar a percepção dos egressos em relação a contribuição da metodologia FOIL na atuação profissional. O roteiro foi criado com base nas categorias criadas a partir das entrevistas com os professores FOIL.

Perguntas
1 - Comente um pouco sobre sua trajetória. 2 - Você gosta da FOIL? 3 - Você vê aplicabilidade da FOIL, tanto quanto estava na graduação como hoje? 4 - Os ensinamentos faziam sentido? 5 - Teve algum momento da graduação que você teve uma virada de chave sobre si mesmo? 6 - Você acha que o local (Recanto e AMF) influenciaram nos seus comportamentos e em como você é hoje? 7 - Onde você trabalha hoje, influencia da mesma forma? 8 - Depois de formado você continuou estudando? Se sim, o que?

ANEXOS

Anexo 1 – Mapa de Competências FOIL

Competências competitivas (Ser capaz de…)	**1º semestre**	**2º semestre**	**3º semestre**	**4º semestre**	**5º semestre**	**6º semestre**	**7º semestre**	**8º semestre**
…desenvolver o próprio potencial e ambição	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma
…qualificar a própria competência competitiva	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma
…desenvolver um estilo de vida funcional ao próprio projeto e ambição	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma	A partir do estágio de desenv. da turma
…inserir-se e qualificar-se no mercado de trabalho (*inserção competitiva no mercado de trabalho*)	Saber ler a própria posição profissional (introdução à competência = o que sei fazer)	Saber ler a situação e oportunidades de mercado (competência competitiva)	*Core business* e relativo à competência competitiva					
…autossustentar-se (*base econômica*)	Autossustento: primeiro dever e todo jovem	Base econômica		Reforço e ampliação da base econômica				
…gerir a própria carreira profissional (empreendedor individual ou corporativo)			Formas de trabalho individual e empresarial	Atitude empreendedora no ambiente profissional	Como abrir uma empresa; reposicio-namento no mercado	Modelos de organização e management; estruturas organizacionais		

…entender e atuar a lógica empresarial (modos de relação e impacto)	Entrevista de emprego e colóquio de trabalho		Saber usar empresa e patrão; essência do colóquio de trabalho		A lógica do resultado, escopo econômico da empresa		A figura e a capacida de do líder	
…desenvolver pessoas de apoio e relações otimais		Pessoas de apoio		Relações otimais		Networking; abertura e manutenção de contatos		Qualificar as pessoas de apoio e relações otimais
…gerir os próprios recursos	Tempo, tempo livre, energia e ambiente pessoal		Recursos financeiros e ambiente profissional		Qualificar: tempo, tempo livre, energia e ambiente pessoal		Qualificar: recursos financeiros e ambiente profissional	
…gerir o conhecimento (*life long learning*)		Como estudar (GC acadêmico)		GC profissional		GC empresarial		Gestão da Qualidade segundo a Ontopsico-logia
…entender e usar as linguagens não-verbais (fisiognômica, cinésico e proxêmica)		Fisiognômica		Fisiognômica (no ambiente de trabalho)		Cinésico-proxêmica		
…desenvolver a comunicação profissional (comunicação em público, comunicação empresarial e etiqueta empresarial)			Comunicaçã o (telefônica, escrita, digital) e etiqueta profissional		Comunicaçã o em público: oratória		Comuni-cação em público: retórica	
…usar a lei					Conheci-mentos jurídicos e fiscais (carreira profisisonal)	Liberdade legal (fatores subestimados)	Aspectos legais no interior da empresa	A grande arma é o Direito

…gerir pessoas				Tipos de personalidade	Tipos de personalida-de no ambiente organizacio-nal		Seleção e gestão de pessoas - a metodologia FOIL	
…ler de modo crítico os fatos sociais (políticos, econômicos, midiáticos)						Introdução à Ontopsicologia e Memética		Introdução à Sistema e Personali-dade
…descrever Antonio Meneghetti - Ontopsicologia - Recanto Maestro	Recanto Maestro	Antonio Meneghetti	Ontopsicologia (A essência da Ontopsicologia)	Verificação e reforço: AM - Ontopsicologia - RM				
...usar a Ontopsicologia aplicada ao mundo do trabalho e liderança					Como a Ontopsicolo-gia pode ajudar o profissional	As linguagens do inconsciente	As 3 descobertas da Ontopsico-logia aplicadas no âmbito profissional	Consultoria ontopsico-lógica
…visualizar e entender os erros frequentes dos jovens			3 principais estereótipos (como impactam na carreira profissional)	Vícios mais difundidos (como impactam na carreira profissional)			Quando o colaborador acredita ser superior ao líder	Autossabo-tagem no inconsciente do profissional

Fonte: Antonio Meneghetti Faculdade (2021).