

A EXPERIÊNCIA THOR: UM PROJETO ACADÊMICO VOLTADO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL DE ALUNOS DO ITA

Vertamatti, E.¹ ; Mello Filho, A. M.² ; Nykiel, T. P.³ ; Almirão, F. M. ⁴;
Frisso, C.⁵; Alves, L. G. K.⁶

Instituto Tecnológico de Aeronáutica
Praça Mal. Eduardo Gomes, 50.
CEP : 12.228-900, São José dos Campos, SP
¹verta@ita.br

²marquesfilho83@gmail.com

³ thiagonykiel@gmail.com

⁴ fernandamuzzio@yahoo.com.br

⁵carla.frisso@gmail.com ,

⁶lysandra.alves@gmail.com

Resumo: *Este trabalho apresenta uma experiência acadêmica inédita, de cunho qualitativo, realizada por um grupo formado por um docente e cinco alunos de graduação do ITA - Instituto Tecnológico de Aeronáutica, com o objetivo de atender a um dos requisitos necessários à formação dos alunos: o desenvolvimento de características pessoais como estímulo à melhor preparação de líderes. Partindo-se da premissa de que ninguém se tornará líder se não começar por liderando a si mesmo, a Experiência THOR (nome alusivo ao deus nórdico) foi idealizada para atuar nesse sentido e consiste de uma fase inicial de entrevistas individuais e preparação motivacional, seguida da realização de um aprofundado treinamento de cunho emocional ocorrido durante um fim de semana e, finalmente, de avaliações posteriores. São apresentados detalhes da Experiência dentro do contexto do ITA, a base de conceito adotada: a PNL - Programação Neurolingüística, as condições de escolha e trajetória dos alunos e a metodologia de trabalho utilizada, sendo os resultados alcançados expressos na forma de depoimentos, em vista da natureza essencialmente qualitativa da experimentação metodológica. Conclui-se pelo sucesso e conseqüente continuidade da Experiência, uma vez que os alunos foram levados ao seu fortalecimento interno e ao estabelecimento de novos desafios, melhor preparando-os para o papel de líderes através de impactos positivos nos seus níveis de relacionamento intrapessoal, familiar, social e profissional.*

Palavras-chave: *Experiência acadêmica, Desenvolvimento pessoal, Líder, THOR.*

1. INTRODUÇÃO

O COBENGE 2008 aborda, como uma das idéias centrais deste Evento, que engenheiros devem ser cada vez melhor formados, sendo necessária a discussão e a definição de quais sejam os atributos de uma melhor formação.

Colaborando nesse contexto, as tendências atuais da formação educacional destacam a necessidade de serem preparados novos líderes para a sociedade, com foco na pessoa, onde o desenvolvimento de características de liderança começa pelo próprio autoconhecimento. Logo, será difícil para alguém liderar o outro se não começar por liderando a si mesmo, sendo

tal desenvolvimento balizado pelo próprio crescimento do outro, tendo em vista que os verdadeiros líderes colocam-se ao seu dispor, conforme tratam autores como Negrelli Júnior (2004) e Cortella (2008).

É fato também abordado que os jovens de hoje possuem uma nova dinâmica postural, caracterizada por uma alta velocidade de acesso e rápida interpretação de informações, razão pela qual abordagens em treinamentos concentrados podem ter boa eficiência e gerarem impactos positivos, desde que se esteja aberto a ouvir e aprender.

Sabe-se que escolas de engenharia norteiam-se por padrões de pensamento racional, o que é bom pelo lado técnico, mas que, com excesso de foco, podem não permitir ao aluno melhores condições de potencializar-se como pessoa. Mesmo crescendo em importância a necessidade de o futuro engenheiro estar mais bem preparado, emocional e psicologicamente, para desempenhar o seu futuro papel no mercado de trabalho, o que é tratado em alguns programas como o MAPCOM (2008) e distintos treinamentos (por exemplo, vide www.kyrontraining.com.br), normalmente as grades curriculares dos cursos de engenharia pouco oferecem em termos de disciplinas de humanidades, notadamente as que tratam do desenvolvimento pessoal.

Em certos ambientes, cada vez mais generalizados, perdura uma natural dificuldade de se sensibilizar as pessoas sobre a abordagem do autoconhecimento e de se tratar de assuntos de natureza emocional em detrimento do racional, havendo atitudes de reserva frente ao contato com as questões do mundo interno. Acontece que questões internas são doídas e trabalhosas de se mexer, ficando mais fácil atribuir a fatores externos o que nos acontece do que buscarmos, muitas vezes, as nossas próprias implicações nos acontecimentos. Pode-se admitir, em princípio, que ambientes afeitos à tecnologia, por treino de seu ofício, acabam por privilegiar este ângulo de vista da vida. Admitir que processos emocionais, por vezes inconscientes, possam ser determinantes de atitudes e condutas evidencia uma vulnerabilidade que, para muitos, é difícil de tolerar. Quando isto se dá, acaba-se por desprezar caminhos que enfocam o mundo interno. Mas é justamente nele que se concentra a energia da vida, portanto fundamental de ser tratado.

Fazendo um retrato dessas circunstâncias, vemos hoje desenrolar-se no seio da juventude um excessivo amor próprio, fixação pelo sucesso a qualquer preço, urgência em obter ganhos e vantagens, vida como espetáculo que objetiva a cobiça alheia, desprezo pelo outro em sua integridade, etc., conforme retrata Lasch (1983).

Logo, investir em treinamento pessoal de alunos, o que foge à regra, pode gerar forte agregação de valores. Se por um lado as escolas investem, e com boa razão, em computadores que se tornarão obsoletos em pouco tempo, por outro lado investir em acertada formação humana poderá gerar benefícios pessoais e profissionais que irão perdurar para sempre. Lidar com o que sentimos nos ajuda não somente nas relações sociais, mas também contribui para outros aspectos da vida tais como definir prioridades, orientar-se positivamente para o futuro e corrigir humores negativos. É onde entra a Experiência THOR.

2. O CONTEXTO DO ITA

O ITA - Instituto Tecnológico de Aeronáutica (www.ita.br) é uma escola tradicional de engenharia que pertence ao CTA - Comando Geral de Tecnologia Aeroespacial e se insere num ambiente que sempre busca novas estratégias de desenvolvimento, conforme aponta Pereira et al (2001). Possui, dentre outros aspectos, um caráter acadêmico pioneiro e inovador, com algumas características peculiares de seu modelo educacional como o sistema de aconselhamento e a disciplina consciente, portanto aberta a novas experimentações, a exemplo do que o fazem algumas outras instituições conforme aponta Santos (1994) e Gasparetto (1999).

Inúmeras ações foram feitas ao longo da sua história no tocante a desenvolver novas abordagens acadêmicas, segundo retratam Garcia (1997) e Osato e Nakata (2000), que apresentavam, vez por outra, maior ou menor grau de sucesso. Seu criador, o Mal.-do-Ar Casimiro Montenegro Filho, gerou forte aceitabilidade sobre uma célebre frase sua, dita nos primórdios do funcionamento do ITA e relativa à missão da escola: “O que nós queremos é formar técnicos competentes e *cidadãos conscientes*”. Neste último aspecto, pode-se interpretar toda uma responsabilidade de liderança e ação do aluno para retornar à sociedade, desde o seu ingresso no ensino superior, o apoio que dela recebeu para se graduar engenheiro, começando inclusive com atividades em projetos acadêmicos socialmente inseridos que contemplem estes valores.

Como requisito estabelecido à melhor formação do aluno, o presente trabalho buscou seguir uma das premissas definidas consensualmente no *Workshop Perfil 2006*, realizado internamente à escola, e que definiu o Perfil desejado (www.civil.ita.br/graduacao) dos alunos do então Curso de Engenharia de Infra-Estrutura Aeronáutica, servindo como marco geral de transformações acadêmico-curriculares futuras. Uma dessas premissas voltou-se ao desenvolvimento de características pessoais dos alunos e recebeu a seguinte descrição: “*O aluno terá, adicionalmente, o desenvolvimento de características pessoais como expressão, criatividade, empreendedorismo, liderança, capacidade de trabalhar em equipe, responsabilidade com aspectos sócio-ambientais e conduta ética, a serem aprimoradas por meio de cursos ou atividades práticas que envolverão gestão de pessoas e formação humanística, vivenciadas em um ambiente e modelo educacional singulares*”.

Nesse contexto, houve forte motivação em conduzir a Experiência THOR, como forma de lidar com novas abordagens de ordem acadêmica, atuando com um grupo de alunos que fosse sinérgico e bastante interessado no tema. Este foi o caminho escolhido, embora haja outros que também podem preparar líderes como, por exemplo, atribuir-se tarefas a serem realizadas e pessoas a serem lideradas. Isso, por sua vez, pode despertar no aluno a necessidade de buscar o desenvolvimento de recursos internos próprios, caindo no modelo proposto.

3. A EXPERIÊNCIA THOR

A comunidade científica, buscando novos conhecimentos, sempre se valeu do caminho de realizar experimentos. Essa abordagem, típica do ambiente acadêmico, qualifica o quão rica pode ser uma instituição que procura testar e validar novas idéias. Ora, uma escola de engenharia, essencialmente pautada na dimensão e transmissão racional do conhecimento tem, como matéria prima de trabalho, um ser humano denominado *aluno*, cujo verdadeiro nível de preparo para o sucesso profissional dependerá da sua consciência de quem foi, quem é e quem pretende ser na vida. Toda uma energia interna a ser liberada pelo aluno dependerá, então, da sua verdadeira base emocional, aprendizagem esta muito importante de ser experimentada.

Para tanto, existem novas abordagens dinâmicas de formação baseadas em ferramentas que podem focar o caráter emocional como, por exemplo, a PNL - Programação Neurolingüística. A PNL não é uma linha terapêutica ou um movimento filosófico e sim uma forma diferente de se posicionar em relação ao mundo, segundo abordam O'Connor e Seymour (1995) e Chung (1994). Ela elicia a excelência humana, trabalha com modelagem de qualidade e é uma das bases do desenvolvimento deste estudo, se adequando muito bem a dinâmicas de aprendizagem rápida, num tempo já acostumado com a agilidade na obtenção de resultados.

Nesse cenário, surge a Experiência THOR, estruturada como um Projeto Acadêmico voltado ao desenvolvimento pessoal de alunos. Sem haver condições internas de abordagem do escopo tratado na Experiência, partiu-se do princípio de se viabilizar um apoio externo.

Para tanto, buscou-se identificar e selecionar, dentre os disponíveis no mercado, um curso que atendesse os seguintes quesitos: que fosse bem estruturado, técnica e profissionalmente, para gerar treinamentos efetivos; que não tivesse qualquer tipo de conotação social, política ou religiosa; que fosse de curta duração; que se lastreasse em base emocional; e que estivesse voltado ao desenvolvimento de características pessoais que pudessem atender o disposto no Perfil do profissional estabelecido no já citado *Workshop Perfil 2006*.

Como base e razão de ser da Experiência THOR, seriam selecionados cinco alunos que estivessem dispostos a passar por todo um treinamento e que, após o mesmo, analisassem a sua validade ou não e os novos valores agregados à sua formação acadêmica complementar.

3.1 Atribuição do nome THOR

O nome THOR, escolhido para a Experiência, refere-se ao Deus Nórdico Thor, deus do trovão e filho de Odin, que desenvolve sua ação por meio da empunhadura de um martelo de ferro.

Considerando, pela teoria dos mitos e figuras da literatura mundial de quadrinhos, que Thor integra-se a uma legião de outros heróis (o que é alusivo a um espírito de equipe), que é impulsionado por um martelo (o que é alusivo à força que move os desafios pessoais), que usa o martelo como arma (o que é alusivo ao poder de se romper paradigmas) e que concentra a energia de si mesmo no martelo (o que alude à crença de que a força está ligada à arma que se utiliza, mas que de fato mesmo concentra-se na pessoa que a empunha), julgou-se adequado o nome THOR por ser representativo do verdadeiro espírito da experiência acadêmica realizada.

3.2 Diretrizes para a escolha dos alunos

Algumas diretrizes foram estabelecidas para se efetuar a escolha dos alunos que participariam da Experiência: terem travado contato, direto ou indireto, com o Professor Responsável; terem apresentado posturas acadêmicas adequadas como ética, responsabilidade, disciplina consciente e respeito; terem demonstrado interesse por atividades extracurriculares; terem mostrado afinidade com questões de desenvolvimento pessoal; e terem se identificado com a proposta do treinamento. Destaca-se que as diretrizes não consideram a nota do aluno.

3.3 O treinamento escolhido

O treinamento de curta duração escolhido foi o denominado *DL – Desenvolvimento e Liderança*. Este é um curso de 32 h oferecido em Atibaia pelo INEXH - Instituto Nacional de Excelência Humana (vide detalhes no site www.inexh.com.br), com sede em São José dos Campos / SP, em um final de semana (de 6ª feira à noite até domingo após o almoço), e que utiliza diferentes técnicas de abordagem pessoal como a PNL.

Tal curso visa, através de técnicas efetivas, possibilitar ao aluno descobrir quais os caminhos a trilhar para acessar todo o seu potencial interior. Como parte das condicionantes do curso, tornou-se forte recomendação os alunos participarem isoladamente do treinamento (um aluno por vez), de modo a não terem qualquer nível de inibição em face da presença de colegas e que, ao fazê-lo, pudessem abrir um tempo voltado única e exclusivamente a si mesmos, desconectando-se do mundo externo para um melhor aproveitamento próprio. Por envolver o elemento surpresa, tornou-se código de sigilo não revelar qualquer detalhe do treinamento aos próximos participantes, garantindo que eles vivenciassem a experiência por si mesmos (não se conta um filme cheio de surpresas e suspenses para quem vai assisti-lo).

Cabe destacar que, após pesquisa inicial de mercado e levantamento de opiniões, inclusive de psicólogos e profissionais conhecedores do curso, foi o mesmo avalizado por especialistas e vivenciado previamente pelo próprio Professor Responsável, tendo sido julgado válido para atender os propósitos da Experiência.

3.4 Metodologia de trabalho

Para a realização do estudo, alguns passos foram estabelecidos como metodologia de trabalho, sendo aplicados durante todo o processo:

1º. Passo – O aluno a ser escolhido deveria, inicialmente, satisfazer os quesitos apontados no item 3.2.

2º. Passo – Cada novo aluno candidato deveria ter seu nome avalizado pelos colegas anteriores que já tivessem feito o treinamento, mostrando, com isso, que acreditam que para o colega o treinamento será bom. Uma vez feito o treinamento, o aluno deverá se dispuser a integrar e atuar como membro da equipe.

3º. Passo – O aluno candidato passaria por uma primeira entrevista (no caso com o Professor Responsável), recebendo um conjunto de informações suficientes para uma tomada de decisão do tipo “topo ou não topo!”, “vou ou não vou”. Nesse momento, surge um certo e natural temor frente ao desconhecido, já que fará uma atividade totalmente estranha ao seu dia-a-dia, mas que é superado pela confiança, coragem e desejo de vivenciar uma nova experiência.

4º. Passo – uma vez aceito o desafio, seria processada a inscrição do aluno junto ao INEXH e o mesmo passaria, na seqüência, por uma atividade de sociabilização entre professor e aluno, visando gerar maior confiança, bem estar e preparo para o curso.

5º. Passo – cada novo aluno receberia, então, um reforço de estímulo por parte dos colegas anteriores, como mais um fator de motivação e crença de que tudo dará certo.

6º. Passo – o aluno faria, então, o curso de fim de semana totalmente apoiado pela equipe THOR, ou seja, levando o colega ao evento, interagindo com ele e buscando-o no fim do treinamento.

7º. Passo – após o curso, o aluno participaria de reunião junto ao INEXH e de novos encontros marcados entre os integrantes da equipe, como forma de acompanhá-lo com todo apoio possível e saber dos seus resultados alcançados.

Atendendo, então, às condições adotadas para escolha e preparo dos alunos, participaram, na ordem de realização do treinamento, os alunos do 1o. ou 2o. ano profissional do ITA citados na autoria do artigo após o Professor: Eugênio Vertamatti, Antonio Marques de Mello Filho, Thiago Pimentel Nykiel, Fernanda Muzzio Almirão, Carla Frisso e Lysandra Golhath Knopp Alves, cujo período de realização se estendeu de novembro de 2007 a junho de 2008.

Adicionalmente, os próprios pais dos alunos, em particular as mães, foram contatadas diretamente pelo Professor Responsável para participarem do processo e gerarem mais motivação aos seus filhos.

3.5 Apoio institucional recebido

Para cobertura das despesas com pagamento da taxa de inscrição (incluindo o curso, estadia e alimentação), bem como a cobertura de locomoção da equipe participante, foram captados recursos da Administração e de Projetos de Pesquisa em desenvolvimento no ITA, cujos Coordenadores sensibilizaram-se com a causa e a relevância da Experiência no meio acadêmico, apoiando a iniciativa.

4. RESULTADOS ALCANÇADOS

Quando se procura fazer o bem a alguém, basta uma pessoa ter sido beneficiada que tudo terá valido a pena. Se dos cinco alunos que fizeram o treinamento, todos tivessem sido beneficiados de alguma forma, então teríamos um rendimento de 100 % sobre todos. Mas se apenas um tivesse se beneficiado, também teríamos um rendimento de índice 100 % sobre ele. Desse modo, quando no futuro um número elevado de alunos tiver feito o treinamento, teremos uma representatividade de resultados que continuará focando os 100 %. Logo, nesse tipo de experiência o que se espera é que cada aluno, num universo de n alunos, tenha o seu 100 % de rendimento atingido, levando a um rendimento global (RG) que poderia ser expresso por:

$$RG = (n) \cdot 100 (\%) , \text{ num resultado esperado entre } 100\% \text{ e } 100\% .$$

Acontece que nesse tipo de experiência, de cunho emocional, o que vale mesmo é saber se o resultado atingido foi satisfatório ou não para o aluno, se ele passou a acreditar mais no seu próprio potencial e se ele adquiriu maior consciência do seu papel na sociedade, dentre outros aspectos. Portanto, na dimensão qualitativa da Experiência, adotou-se expressar os resultados alcançados não numa forma convencional mas na forma de depoimentos por parte dos participantes.

Nesse intuito, apresenta-se, a seguir, uma síntese de depoimentos por parte dos alunos envolvidos, em ordem aleatória, os quais ilustram e transmitem os pontos focais por eles absorvidos, desenvolvidos e fortalecidos, mostrando o alcance dos resultados obtidos:

“Refleti sobre a poderosa influência que temos sobre nossos hábitos e como isso impacta o mundo à nossa volta, e sobre a diferença que realmente posso (e devo) fazer na minha família, no meu círculo de amigos, na minha cidade e no meu país. Aprendi que posso acrescentar sempre e que sair da zona de conforto é incômodo, mas fundamental para o crescimento e aprendizado contínuos”.

“O treinamento é focado no desenvolvimento pessoal, sendo este muito importante para qualquer pessoa, independente de sua área de atuação. O desenvolvimento de habilidades emocionais é de imprescindível importância para a formação de um profissional completo e consciente. Senti medo, raiva, tristeza e alegria e aprendi o importante papel que cada um desses sentimentos desempenha em meu crescimento como pessoa”.

“Ainda percebo, no meu cotidiano, o impacto significativo gerado em mim após o treinamento. O relacionamento com outras pessoas foi alterado de forma muito positiva. Hoje me vejo dando maior atenção (quantitativa e qualitativamente) para as pessoas próximas de mim e ao que se passa com elas, compreendendo as razões de suas atitudes. Vejo-me mais integrado com as pessoas, assumindo minhas dificuldades e conquistas de maneira mais natural”.

“O treinamento possibilita autoconhecimento e desenvolvimento de novas habilidades que impactam no desenvolvimento acadêmico, profissional, pessoal e afetivo. Percebo

segurança na maneira como encaro meu futuro profissional e pessoal, aumentando a confiança em minhas escolhas sem desprezar os riscos inerentes a este processo. As dinâmicas induziram uma percepção de como é a minha atuação como líder em um trabalho em grupo, tendo recebido diversos feedbacks que me ajudaram a melhorar minha postura”.

“O ITA não possui cadeiras na sua graduação voltadas diretamente ao desenvolvimento pessoal. O treinamento veio complementar essa lacuna, agregando valores como empreendedorismo, liderança e trabalho em equipe. A impressão, quando voltamos do treinamento, é de que fomos acolhidos pela instituição e que somos peça fundamental para o desenvolvimento do sistema como um todo”.

Cabe também apontar que foram recebidos comentários positivos das mães dos alunos em relação à Experiência desenvolvida, destacando-se os agradecimentos pela dedicação e empenho na formação acadêmica global dos mesmos. Ficando muito felizes ao saberem que os seus filhos tiveram aproveitamento positivo no treinamento, torcem agora para que se façam merecedores e multiplicadores da oportunidade a eles propiciada.

5. CONCLUSÕES

Após a devida avaliação dos resultados alcançados pelo grupo, subsequente aos treinamentos, considera-se que a Experiência inédita foi um sucesso e atingiu pleno êxito, tendo sido considerada por todos muito válida e com forte agregação de valores, devendo ser divulgada e estendida no seio acadêmico a novos alunos.

Todo o programa levou os alunos ao seu fortalecimento pessoal ao saírem da sua “zona de conforto” e, com isso, descobriram-se melhor, desenvolveram suas características pessoais e elevaram o alcance da sua maturidade, começando a liderarem a si mesmos. Se os alunos identificaram dentro de si seus focos limitantes e conseguiram retrabalhá-los a seu favor, então não há limite para o que possam realizar como futuros profissionais. A Experiência THOR permitiu atingir esse ponto, melhor preparando-os para o futuro através de impactos positivos nos seus níveis de relacionamento pessoal, social e profissional.

É fortemente recomendável haver uma postura acadêmica das escolas no sentido de apoiarem o desenvolvimento integral de seus alunos, podendo a eles propiciar novas e diferentes oportunidades de crescimento ajustadas aos seus interesses acadêmicos.

6. CONTINUIDADE DA EXPERIÊNCIA

Pelo positivo resultado obtido, pretende-se dar continuidade à Experiência THOR, buscando-se a meta de atingir pelo menos 20 alunos até 2009.

Novas fontes de financiamento serão procuradas para patrocinar a continuidade da Experiência, notadamente junto a Projetos em curso no ITA, a órgãos e empresas, bem como junto a ex-alunos que se sensibilizem com a causa.

Um detalhe muito importante acerca da sustentabilidade financeira da Experiência é que, revelando uma atitude extremamente positiva e inovadora, os alunos integrantes da equipe propuseram-se, depois de formados, a financiar a inscrição de um futuro aluno, como forma de retribuírem o que receberam e poderem partilhar com esse novo aluno a positiva experiência de desenvolvimento pessoal que tiveram. Com isso, espera-se criar um ciclo auto-sustentável de participação de novos alunos.

Pretende-se manter o mesmo critério e procedimentos de seleção adotados, contando-se com o apoio e o revezamento contínuo de pelo menos quatro alunos que tenham passado pelo treinamento.

Buscar-se-á também, a título de complementação, a oferta de palestras e atividades extracurriculares aos alunos participantes, conforme disponibilidade e interesse, com abordagens do tipo dinâmica de grupo, técnicas de plataforma e gestão integrada de pessoas.

Agradecimentos

À Administração do ITA, ao Coordenador do Projeto Stefanini e à equipe base do Projeto TRM, pelo apoio institucional e financeiro recebido na realização da Experiência; aos familiares e colegas do Professor Responsável, pela disponibilidade, apoio e dedicação à causa do Projeto; e aos pais, em particular às mães dos alunos, pela demonstração de interesse no desenvolvimento de seus filhos, dando um prazeroso atributo de confiança a esse tipo de iniciativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHUNG, T. **Qualidade começa em mim: manual neurolingüístico de liderança e comunicação**. Osasco, SP: Novo Século, 1994.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?: inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética**. 2. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

GARCIA, C. **Proposta de mudanças no sistema de aconselhamento – sua modernização e profissionalização**. Instituto Tecnológico de Aeronáutica, Publicação Interna, São José dos Campos, junho 1997, 12 p.

GASPARETTO, A. **Avaliação institucional: processo doloroso de mudança – a Experiência da UESC, Ilhéus, Bahia**. In: Revista da Rede de Avaliação Institucional da Educação Superior, Ano 4, Vol. 4, no. 3, Unicamp, Campinas, setembro 1999.

LASCH, C. **A cultura do narcisismo – a vida americana numa era de esperança em declínio**. Ed. Imago, 1983.

MAPCOM. **Mapeamento de Competências**. Vox Poli, janeiro a março 2008, ano XI, Ed 39. AEP, SP.

NEGRELLI JÚNIOR, N. H. e CHAVES, A. C. **Defina seu rumo: desenvolvimento e liderança**. 1. ed. – São Paulo: Editora Angelotti, 2004.

O'CONNOR, J. e SEYMOUR, J. **Introdução à programação neurolingüística: como entender e influenciar as pessoas**. 6. ed. – São Paulo: Summus, 1995.

OSATO, H. e NAKATA, W. S. **Uma proposta de um plano de avaliação institucional para o ITA**. Trabalho de Graduação, Instituto Tecnológico de Aeronáutica, São José dos Campos, 2000, 128 p.

PEREIRA, A. C. et al. **Proposta de realinhamento estratégico do CTA: Criação do Instituto de Tecnologia Aeroespacial – Rompendo paradigmas e preparando-se para o futuro**. Centro Técnico Aeroespacial, Grupo de Trabalho MC 05/DIR-reservado, São José dos Campos, fevereiro 2001, 76 p.

SANTOS, L. G. R. **A função da Universidade e critérios para a avaliação da qualidade do ensino**. In: Tuiuti Ciência e Cultura, Fiset, Curitiba, PR, fevereiro 1994.

THE THOR EXPERIENCE: AN ACADEMIC PROJECT FOR PERSONAL DEVELOPMENT OF ITA'S STUDENTS

Abstract: *This paper presents a new qualitative and academic experience realized by a group of one teacher and five undergraduate students of ITA-Technological Institute of Aeronautics with the objective to attend one of the necessary requirements to the students formation: the development of personal characteristics as stimulus for best leaders preparation. Starting with the premise that nobody will be a leader if do not start to leader himself, the THOR Experience (name of the Nordic god) was idealized to actuate in this subject and consist of a initial stage of individual interview and motivational support, followed by a weekend deep emotional training in a weekend and, finally, the subsequent evaluations. Details of the ITA's experience, PNL-Neurolinguistical Programation as the basic concept adopted, choice and students trajectory and the working methodology are presented, with the results obtained expressed as deployments due the qualitative experience environment. Success it be concluded as the students was conduced to their personal strengthening and establishment of new challengers, best preparing them to leaders positioning by positive impacts in their personal, familiar social and professional relationship. Consequently, the experience will be continued.*

Key-words: *Academic experience, Personal development, Leader, THOR.*