

A Atuação do Pedagogo na Empresa: A Aplicação Eficiente e Eficaz da Pedagogia Empresarial

André Alves Prado

*Mestre em Educação com Menção em Gestão Educativa pela Universidad Politécnica Salesiana Ecuador,
Docente Graduação/Pós-Graduação FATEA e Extensão Universitária EEL USP*

Elaine Machado da Silva

Graduada em Pedagogia

Mônica Aparecida Batista da Silva Cardoso

Graduada em Pedagogia

Resumo

O presente trabalho visa desenvolver uma pesquisa sobre a atuação de pedagogos nas empresas objetivando a melhoria da prestação de serviço nas organizações. Atualmente esse profissional vem conseguindo abrir seu espaço junto às organizações a fim de promover projetos, solucionar problemas, formular hipóteses e visa também à melhoria do serviço oferecido pela empresa, por isso a pesquisa se justifica a partir do paradigma de que o pedagogo é somente professor de ensino fundamental, pedagogia empresarial vem assumindo novos cenários organizacionais delimitados pela organização, execução de bons projetos e treinamentos para uma nova base de gestão de pessoal. Isto permite uma renovação no espírito dos funcionários e no desenvolvimento da empresa, promovendo atitudes transformadoras e assim direcionando os negócios, objetivando atingir as exigências do mercado e sociedade atual. A metodologia deste estudo segundo GIL (2008) realizado a partir de estudo exploratório com delineamento de pesquisa bibliográfica, desenvolvida através de pesquisa bibliográfica, por meio de artigos, livros e publicações on-line. Após análise bibliográfica, percebe-se que para enfrentar os desafios da Nova era Globalizada, as empresas têm que gerar capacidades decorrentes da distribuição de práticas e funções, assim o pedagogo é de suma importância no âmbito empresarial, pois ele irá analisar e direcionar os funcionários e a empresa para melhorias objetivadas.

Palavras-chave

Pedagogia Empresarial; Organização; Desenvolvimento.

Abstract

This study aims to develop a research on the role of educators in companies aiming to improve service delivery in organizations. Currently this Professional has been able to open his space with organizations to promote projects, solve problems, formulate hypotheses and also aims to improve the service offered by the company, that is why the research is justified from the paradigm that the teacher educator is only na elementary education teacher, pedagogy business has been assuming new organizational scenarios delimited by the organization, implementation of good projects and training for a new base of personnel management. This allows a renewal in the spirit of the employees and the company development, promoting changing attitudes and thus directing the business, aiming to meet the demands of the current market and society. The methodology of this study according GIL (2008) conducted from exploratory study with bibliographic research design, developed through bibliographic research , using articles, books and online publications. After bibliographic analysis, it is realizable that to meet the challenges of the New Globalized Era, companies must generate capabilities arising from the distribution of functions and practices, so the educator is of Paramount importance in the business scope, because it will analyze and direct employees and the company for aimed improvement.

Keywords

Business Pedagogy; Organization; Development.

1. Introdução

As empresas possuem fundamentos teóricos diferenciados em relação ao desenvolvimento e treinamento de pessoal. Estas empresas buscam profissionais capacitados e especializados para liderar equipes e trabalhar com pessoas em situações adversas. As tecnologias, em constante modificação, alteram o cenário das organizações. Para acompanhar essas alterações, os funcionários devem estar preparados a essas mudanças, visando atender às necessidades das organizações.

O trabalho do pedagogo empresarial deve ser de estruturação e reestruturação em determinadas áreas problemáticas da empresa.

Segundo Cagliari (2009)

[...] O pedagogo empresarial está inserido auxiliando no, desenvolvimento das competências e habilidade de cada indivíduo, para que cada profissional saiba lidar com varias demandas, com incertezas, com várias culturas ao mesmo ao mesmo tempo, direcionando o resultado positivo em um mercado onde a competição gera mais competição.

Com esse trabalho desenvolvido pelo pedagogo, as transformações serão lentas, mas efetivas, pois mudanças necessitam de persistência e resiliência com esses princípios e trabalho se observará ao final conquista significativas. Com tudo podemos afirmar que a combinação pedagogo e empresa são de suma importância, tendo em vista que ambos visam o mesmo objetivo a formação de cidadãos críticos e com competências para tal função.

2. Revisão de Literatura

2.1 A pedagogia

Pedagogia é um tema muito rico, mas por ser extremamente extenso requer estudos aprofundados e muita pesquisa. As gerações passadas foram grandes desbravadores nesse campo e nos dias atuais está estático necessitando de novas pesquisas, ousadia para que se dê continuidade ao trabalho iniciado anteriormente.

Pedagogia tende para um objetivo prático definido, através de meios (processos e técnicas de ensino) eficientes para alcançá-los Komenisky, considerado pai da pedagogia cujo sobrenome foi latinizado para Comenius, recebeu esse titulo pela descoberta de que o estudante merece cuidados especiais para efetivação de uma aprendizagem mais produtiva e deleitosa (Greco, 2005)

A experiência e os sentidos eram de suma importância para Comenius, que propôs sistemas educativos para a infância e universitários, tinha uma doutrina filosófica para uma universalização do saber suas reformas educativas e as inovações por ele introduzidas o fizeram ser chamado em vários países para por em prática suas teorias pedagógicas. Morreu em Amsterdã em 15 de novembro de 1670.

Os métodos de ensino a partir daí sucederam-se no intuito de propor aos alunos aprendizado de acordo com sua faixa etária progredindo para uma eficácia no ensino.

2.2 Definição de pedagogia

Campos de conhecimentos que abriga os saberes da área da educação. Na Grécia antiga, pedagogo era o nome dado ao escravo que acompanhava as crianças para o local de aprendizado não era o instrutor e sim o responsável pela melhoria da conduta dos mesmos passando assim as normas de boa educação.

A concepção diz que a pedagogia é a parte normativa do conjunto de saberes que precisamos adquirir e manter se quisermos desenvolver uma boa educação, é mais ou menos consensual entre os autores que discutem a temática da educação (Greco, 2005)

2.3 O psicólogo e o pedagogo nas organizações

No âmbito empresarial, psicólogo e pedagogo vêm atuando junto às dificuldades da organização ligadas aos assuntos de recursos humanos, na gestão de pessoal proporcionando integração do funcionário junto à diretoria, em ações resolutivas de conflitos para maior rendimento no exercício das tarefas do pessoal.

Psicólogo é o profissional qualificado para o exercício da psicologia, utiliza de métodos e técnicas, que tem como foco principal o funcionamento da mente, emoções e o comportamento humano. O psicólogo deve atuar diretamente no comportamento humano visando técnicas de investigar os problemas psicossociais no contexto do trabalho. “O papel do psicólogo organizacional é criar metodologias de intervenção, que auxiliem todo o grupo a mover ou agir no sentido de mudar a si mesmo, assinalando novos moldes intelectuais e de conduta.”. (Silva, 2009)

O Pedagogo é um mediador do processo de aprendizado, pesquisador, gestor. Esse profissional tem domínio da ciência pedagógica que fundamenta sua atuação. Segundo Giroux, (2000) “O pedagogo precisa colocar na condição de um eterno aprendiz buscando desenvolver profissionalismo, integridade e responsabilidade, capacitação na área educacional deixando de serem meros executores para se tornarem intelectuais transformadores”.

O que se encontra atualmente é um conjunto de profissionais mais interessados em manter as aparências, seguindo as culturas empresariais de alienação e não definindo transformações e processos de mudança abandonando paradigmas de que as tarefas de um RH são burocráticas.

Para que as empresas modifiquem o seu modelo de gestão e cresça, o RH necessita ser modificado atraindo olhares e perspectivas de crescimento e desenvolvimento.

O que se tem visto como políticas de RH em muitas organizações são: jornais internos, festas de confraternização ao final do ano, flores para as mulheres no dia da internacional da mulher, cartões de aniversário, dia das mães e dos pais e outras atividades dessa natureza e sem a mínima acuidade. (Silva, 2009)

As organizações atualmente visam novas competências dos funcionários, tendo em vista o mundo globalizado e suas exigências. A tarefa do pedagogo empresarial estará focada em analisar as necessidades e deficiências das organizações e assim desenvolver projetos voltados ao aprimoramento das mesmas visando trabalhadores críticos analíticos, ativos que resolvam seus problemas e trabalhem em equipe sendo flexíveis as necessidades e transformações atuais.

O psicólogo deve atuar diretamente no comportamento humano visando técnicas de investigar os problemas psicossociais no contexto do trabalho.

De acordo com Silva (2009) “Mas o verdadeiro reconhecimento da atuação desses dois profissionais na organização dar-se-á somente mediante ao aproveitamento real de todas as capacidades [...]”.

Para isso, os profissionais devem se especializar profissionalmente tendo em vista o ser humano e as necessidades das organizações, mas sempre estando cientes de que estão gerindo pessoas e que a mesma tem necessidades específicas e devem aprimorá-las para um rendimento satisfatório para ambas as partes.

2.4 Os profissionais de pedagogia no ambiente empresarial

A pedagogia empresarial é uma possibilidade de atuação do pedagogo muito recente no Brasil surgiu pela necessidade de preparação na formação de pessoal. Essa preocupação, no entanto se dá pela necessidade de um melhor desempenho e formação profissional que foi incentivada inclusive por ações governamentais para sua operacionalização como, por exemplo, a lei nº 6.297/75.

Portanto o pedagogo atua na área de desenvolvimento de recursos humanos, sendo responsável pela preparação e voltada para as necessidades da organização.

A função do pedagogo empresarial é a qualificação de pessoal nas diferentes áreas do saber empresarial gerando qualidade e produtividade.

Dessa maneira esse profissional atua como articulador entre desenvolvimento de estratégias organizacionais desenvolvendo atividades no departamento de recursos humanos.

Em outras palavras, as ações deste departamento ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis a dinâmica das relações entre indivíduo e sociedade; compreendem que o espaço organizacional é, sobretudo, um espaço de valorização da dimensão e da dignidade humana. (RIBEIRO, 2010, p.10).

Na perspectiva do RH, o pedagogo transforma os indivíduos de maneira a valorizá-lo e gerar mudanças. A empresa também é um espaço educativo que visa atividades objetivadas e, portanto a pedagogia visa garantir estratégias para o aprimoramento de conhecimento com ideias e objetivos pré definidos e provocar assim mudanças no desempenho individual. “Nesta perspectiva, a pedagogia empresarial se ocupa basicamente com conhecimentos, as competências e habilidades e as atitudes diagnosticadas como indispensáveis/necessários da melhoria da produtividade.”. (RIBEIRO, 2010, p.11)

Assim podemos afirmar que o pedagogo empresarial tem uma vasta gama de atuação nas organizações trabalha em conjunto com RH e prepara os indivíduos para atuarem em suas áreas de maneira satisfatória para a empresa e para os colaboradores que trabalharem nela.

2.5 O processo de aprendizagem dentro da empresa

Desde que o ser humano nasce, entra em um processo de aprendizado, primeiro na família, depois na escola, na rua, na empresa onde trabalha. Enfim, em vários lugares. Assim pode-se dizer que seria inconcebível o homem sem aprendizagem, em qualquer momento da vida ele deverá estar em um ambiente de aprendizado permanente. Nesse âmbito o pedagogo

empresarial atua, visa sempre melhoria da qualidade na prestação de serviços e a vida pessoal do indivíduo.

Atualmente a empresa começa abrir espaço para que este profissional possa de maneira consciente e competente, proporcionar um ambiente que se esteja solucionando problemas, elaborando projetos formulando hipóteses visando à melhoria dos processos instituindo, na empresa, garantindo a qualidade do atendimento contribuindo para a instalação da cultura institucional da formação continuada dos empregados. O pedagogo poderá atuar na empresa produzindo e difundindo conhecimento, assim, exercendo seu papel de educador. (Gonçalves, 2009)

Atualmente, as empresas almejam um diferencial, e por conta disso investem no capital humano, e também na construção do conhecimento por parte do trabalhador. Essas empresas focalizam a comunicação entre indivíduos.

Nesta nova realidade, entra a conexão que deve existir entre o pedagogo e a empresa lembrando que o aprendizado é o saber assimilado, isto é, a construção do conhecimento por cada indivíduo e se estabelece quando a pessoa encontra um sentido para aprender e do porque aprender. (GONÇALVES, 2009)

Na era do conhecimento na qual estamos, exige-se que os profissionais se atualizem constantemente. As habilidades e competências são capacidades necessárias para executar, analisar e desenvolver com sucesso as tarefas. Nesse processo de aprendizado o pedagogo empresarial deve ter a habilidade, o olhar, a consciência de que esta desenvolvendo projetos com seres humanos e que os mesmos devem ser parte ativa nesse processo. Para Gonçalves(2009) :

A atuação do pedagogo empresarial, à educação integral, isto é, ao processo de influenciar e sugerir positivamente os funcionários em todos os aspectos da sua personalidade. Não proporcionar o desenvolvimento da produtividade pessoal nas mais diversas atividades. Portanto, deve demonstrar com o seu trabalho pratico, na empresa, os efeitos benéficos da adoção de varias atividades educativos.

Desenvolver pessoas é mais do que informar é sim permitir que elas desenvolvam-se em todas as habilidades e se tornem eficientes no que fazem. Formar é mais que informar é enriquecer a pessoa humana e o pedagogo deve conceber a educação como forma de humanizar os indivíduos.

2.6 Atuação do pedagogo na empresa

A atuação do pedagogo na empresa vai além de técnicas escolares, que são aprendidas na graduação. Muitas vezes ao terminar o curso de pedagogia, o pedagogo se pergunta: O que vou fazer em uma empresa? O pedagogo empresarial atua em empresa de todos os tipos tais como: construção civil, órgãos municipais, estaduais e federais, escolas, hotéis, ONGs, instituições de capacitação profissional e assessoria de empresas. O mesmo, a partir de seus conhecimentos, técnicas e práticas, deve ser somado à experiência de outros profissionais na

constituição de instrumentos importantes, à gestão de pessoas e coordenação de equipe multidisciplinares, no desenvolvimento de projetos, visando formas de aprendizagem organizacional significativa, gerando mudanças no ambiente e na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente.

Segundo Gonçalves (2009),

O desafio desse novo profissional, diferentemente do que podem pensar alguns, não se resume a conduzir dinâmicas de grupo e preparar material de treinamento para o qual as pessoas não estão engajadas ou enxergando uma necessidade imediata. Isso requer muito trabalho como de observações cuidadosas principalmente ao que se refere ao capital humano, (Termo utilizado nas empresas ao referir-se as pessoas que trabalham nelas), para que com elas seja possível desenvolver estratégias no bom sentido, que venha favorecer a humanização dentro da empresa.

Essas ações exigem do pedagogo empresarial, observação envolvimento, desprendimento, ousadia, vontade criatividade e desejo efetivo pela descoberta de como será desenvolvido seu trabalho na organização.

Assim, o pedagogo terá um olhar filosófico, pedagógico, psicológico por meio dos colaboradores da empresa em promover ações que não faça com que os mesmos não sejam objetos que só tenham a necessidade de cumprir os objetivos da empresa.

Uma questão importante para a formação e atuação do pedagogo empresarial diz respeito ao entendimento dos comportamentos humanos no contexto organizacional, tendo em vista que toda sua atuação esta pautada na dimensão humana. As políticas de recursos humanos, por si só, não garantem mudanças ou comprometimentos mais ou menos efetivos, tem no elemento o seu ponto - chave. A maneira de agir desse novo profissional precisa ocorrer de forma relacionada a cooperativa com a dos outros profissionais de gestão (GONÇALVES, 2009)

O campo de atuação do pedagogo é tão vasto quanto as práticas educativas na sociedade, onde houver pratica educativa intencional haverá pedagogia. Desta forma, não se deve associá-las a intenções políticas ou pratica alienadora de massas.

O pedagogo que atua na empresa deve ser cauteloso, pois ao invés de sugerir programas de treinamento a fim de melhorar a empresa em seus aspectos produtivos e humanos, ele pode apenas adestrar os colaboradores tornando-os objetos dentro da empresa e contribuindo para ações desumanizadoras.

O pedagogo devera ser um profissional capacitado para lidar com fatos e situações diferentes da pratica educativa em vários segmentos sociais e profissionais, que a sua ação seja holística, devera ser além da relação de poder. Com essas atitudes ele será capaz aos poucos de romper o conceito de que só poderia atuar em uma instituição de ensino (GONÇALVES, 2009)

Dentro das organizações, o pedagogo irá planejar, executar, coordenar e avaliar programas e projetos educacionais dentro da empresa. Através de acompanhamento do

desenvolvimento do pessoal sob o desempenho e direcionando-o como agente de mudanças de mentalidade e cultura.

Sua capacidade em lidar com a comunicação e com aprendizagem faz com que ele conduza as pessoas e direcione suas verdadeiras funções, não implicando a mudança de seu comportamento, mas ajudando o funcionário a descobrir seu verdadeiro potencial, para que possa desempenhar sua função de acordo com as necessidades de cada organização.

As mudanças no mercado de trabalho exigem atualização, nesse sentido o pedagogo empresarial deve ser valorizado nas organizações, pois ele contribui para o processo de crescimento dos indivíduos por meio de atividades formativas, trabalha o lado humano dos funcionários: busca mobilizar o trabalhador nas dimensões: intelectuais, físicas, emocionais, atitudinais, entre outras. Trabalha sempre com sutileza, utiliza métodos de autocontrole para entender e atender as exigências do mercado.

2.7 Pessoas, Técnicas e Treinamento

As empresas vinculam seus resultados a causas internas e externas. Assim os resultados positivos são atribuídos a causas internas e os resultados negativos atribuídos a causas externas. Para que se proponha um treinamento é necessário que se faça um pré diagnóstico, assim pode-se visualizar questões como funcionários que atribuem culpas aos colegas ou chefes e se esquivam do processo de treinamento sem aceitar as situações propostas, pois a culpa dos problemas é sempre dos outros.

A partir de esse contexto o profissional irá propor atividades nas quais os funcionários visualizem que em uma empresa nada se constrói sozinho e que o trabalho em equipe é o melhor caminho para uma integração organizacional.

Quando o fazer vem dissociado do pensar, as ferramentas tornam-se instrumentos de frustração (sobre tudo pela ausência de elementos mobilizadores da utilização da ferramenta) e não de mobilização do desejo de aprender. Hoje em dia, as descobertas das neurociências tem apontado para a importância do oferecimento e experiências de aprendizagem, independentemente da idade, que estimulem o funcionamento das redes neurais, em um ambiente onde os aprendizes confiem em suas potencialidades e no sucesso da aprendizagem. (RIBEIRO, 2010, p.148)

Atualmente o conhecimento passou a ser algo fundamental para as organizações, esta relacionado ao modelo de gestão organizacional, mas a maioria dos gestores não esta preparada e não consegue atingir plenamente os objetivos da organização em relação à preparação de pessoal e formulação de projetos ou iniciativas concretas.

“É necessário que se acrescente, na perspectiva da empresa, que esta tenha uma ambição positiva para almejar algo melhor, daí a importância de métodos inovadores que lhes permitam aprender a progredir”. (RIBEIRO, 2010, p.154)

O ser humano é essencial para as organizações o êxito depende fundamentalmente das pessoas, o fundamental para que seja alcançado os objetivos da empresa é o treinamento ele será a base para o diferencial.

“O profissional de recursos humanos, incluindo se aqui o pedagogo empresarial, é o responsável por preparar e desenvolver as pessoas para que, independentemente do setor em que trabalham, tragam os resultados esperados” (RIBEIRO, 2010, p.155)

O setor de recursos humanos promove estratégias para as organizações visando à aceção da capacitação. A aprendizagem organizacional capacita os indivíduos para atuarem nesses novos cenários sócios produtivos.

“A aprendizagem (pessoal, individual e organizacional) faz a diferença no mundo de hoje. Nesse sentido, cultivar, desenvolver e promover a capacidade de aprender passa a ser uma das atribuições do pedagogo empresarial” (RIBEIRO, 2010, p.156)

O treinamento e desenvolvimento de recursos humanos devem visar o desempenho individual e em equipes para que se promova maior produtividade e mudanças. Para isso, se faz necessários programas de treinamento desenvolvidos fora das salas visando melhorias na capacidade de liderança e trabalho em equipe. (RIBEIRO, 2010, p.157) Ressalta: vale lembrar que o ensino aprendizagem de habilidades isoladas ou com finalidades puramente instrumentais reduz a eficácia dos resultados.

2.7.1 Organizações inteligentes

Nota-se que ainda hoje apesar das mudanças e atualizações, os empresários são resistentes em reconhecer que o capital mais importante de sua organização é o capital humano. Alguns profissionais exercem funções iguais em empresas diferentes e não brilham em uma organização e em outra fazem trabalhos excelentes inúmeros problemas encontrados em organizações por falta de dialogo, omissões que geram insatisfação entre lideres e liderados.

Ninguém esta livre de ser vitima de sua própria zona de conforto e ela escraviza mais do que nunca executivos, diretores e gerentes devido ao posicionamento mais “confortável” para se fazer o que acha certo com as pessoas? Evidencia-se uma crise na linha tênue entre o que é profissional e pessoal. (Elias, 2007)

Um executivo deve ser um líder por seu próprio mérito e não por sua posição de hierarquia. O mesmo deve ter cuidado para não interpretar seus subordinados tratando-os como meros números. As empresas pecam por atribuir sua evolução pelos aparatos tecnológicos, caem e um raciocínio mecanicista, e em um paradigma cartesiano.

Mas sabiamente não podemos deter o significado da palavra tecnologia para referenciar somente a modernidade e a evolução das maquinas. E nós, os seres humanos não se modernizam e evoluem? O que seria a tecnologia humana dentro e fora de uma organização? Será que podemos dividir um ser humano em dois, onde haja um ser que é dinâmico “X” no perfil profissional e no outro um ser “Y” estático na família e com os amigos?(ELIAS, 2007)

Os contextos atuais pedem dos indivíduos mais percepção e bom senso, além do caráter o empresário que ao não abrir mão de estimular princípios como honestidade, disciplina, comprometimento, bom discernimento, fraqueza, empatia, caráter a frente de seus colaboradores, ira evitar malefícios que a manipulação traz a médio e longo prazo: A ausência e confiança.

Isso faz a diferença quanto a sensações positivas de quem, por lucidez, terá uma aprendizagem vivencial mais significativa. Ninguém é ou se torna

excelente no que faz num ambiente de desconfianças, rivalidades, medos, entre outras depreciações humanas. (Isso tudo se vincula a treinamentos adequados a todos os envolvidos no processo organizacional Sem exceções hierárquicas). Um trabalho que podemos até intitular de “elevação de consciência”. É como ter um professor perspicaz (filósofo e gestor) para tratar de assuntos subjetivos e tornar simples a complexidade dos desafios objetivos internos e externos do meio organizacional. (ELIAS, 2007)

Uma pessoa que é excelente no que faz não é uma obra do acaso. Faz parte das pessoas que acreditam em seu contexto e a todo o momento se interagem. Às vezes passamos parte da vida envolvida com assuntos profissionais, deve-se perceber os motivos de estar ali e não se limitar a motivos financeiros e tentar alinhar-se a uma busca de realização pessoal. É natural do ser humano sempre buscar situações felizes.

São esses os motivos que nos fazem repensar as palavras importantes ao ser humano desde a evolução. A confiança, a humildade, a empatia, o comprometimento, a liderança, e várias atribuições indispensáveis a quem espera crescer na vida pessoal ou profissional. Aprender a aplicá-las no cotidiano é o caminho para qualquer meta a ser alcançada.

2.7.2 Trabalho em equipe

Não se sabe ao certo, quando surgiu a ideia de reunir indivíduos em grupos em prol de um objetivo comum. Mas sabe-se que isso ocorreu há muito tempo desde que o homem iniciou o processo de trabalho.

A ideia do trabalho em equipe advém de uma necessidade do homem em somar esforços para alcançar um objetivo comum, algo que não seria alcançado isoladamente. Ou seja, o trabalho em equipe é uma estratégia para a melhoria da efetividade do trabalho.

Mas nem todo grupo trabalha em equipe e nem toda a equipe trabalha em grupo. Grupo então é um conjunto de pessoas com objetivos comuns que atuam unidos para cumprir metas específicas. O respeito entre os indivíduos e seus princípios, a interação dos membros para atingir as metas e o respeito deve favorecer muito os resultados e a organização. É isso que torna o trabalho desse grupo um verdadeiro trabalho e equipe. “Fazem com que todas as pessoas da organização caminhem na mesma direção, não é tão difícil quanto parece. É necessário muita estratégia, objetivos definidos, comunicação eficaz, feedbacks constantes e lideranças compartilhadas”. (MICHELETTI, 2012)

Precisamos aprender a trabalhar em equipe, destacar o potencial de cada indivíduo, conviver com as diferenças e entender que o trabalho em equipe nos promove maiores chances de superar limites, contribuir para a realização de uma gestão que considera a participação dos seus profissionais e a construção de um processo de gestão democrática, participativa, comunicacional.

3. Elaboração de Projetos

Uma das atividades importantes do pedagogo empresarial será de colaborar na realização de projetos. A realização de um projeto implica em construir e elaborar um roteiro de trabalho desenhando e projetando as ações da empresa.

Uma ação que irá ser executada vem de um projeto elaborado para se obter exatidão das técnicas abordadas de modo a garantir resultados satisfatórios em sua execução

Ribeiro (2010, p.121) afirma que:

No âmbito das ações de treinamento de desenvolvimento de recursos humanos que a efetividade desta ocorre, em grande parte da coerência na elaboração dos projetos. Cabe alertar para cuidado especial que se deve ter com a linguagem utilizada e com a precisão quanto ao que se pretende alcançar.

Os objetivos explícitos devem propor subsídios para que os profissionais presentes envolvam-se nas atividades planejadas. Alguns itens são necessários a elaboração de projetos de treinamento organizacional ressalta que não há modelo para seguir, pois cada organização ira adotar um roteiro que julgue necessário os seus objetivos.

Ratificar inicialmente o projeto ressaltando seus objetivos como uma ação de transformação para determinada realidade definindo prioridades e metodologias para a ação.

Enfatiza, portanto uma ação destinada a uma situação problema ou necessidade. Pode-se dizer que as relações entre ação e realidade atendem a quatro momentos, a saber, projeção da ação, especificação das etapas da ação (incluindo procedimentos acompanhamento e avaliação) dinamização da ação e elaboração do relatório um. (RIBEIRO, 2010, p.122)

3.1 Apresentação de um projeto

Caracteriza-se como fundamental ao projeto, necessita de uma objetividade, conteúdo de problemática que originou a idéia inicial do projeto esclarecido os motivos da proposta. “Vale lembrar que não se podem propor ações suficientes e adequadas tampouco operacionalizá-las sem que antes se tenha uma idéia clara do problema a ser resolvido”. (RIBEIRO, 2010, p.123).

Nesse momento, definem-se os problemas, esclarecem-se limites pelos quais as ações pretendidas serão desenvolvidas e os procedimentos que serão adotados. “Uma alternativa para a apresentação é iniciá-la com uma discussão mais ampla acerca de gênese do problema, isto é, explicita-se como se chegou a ele explicando os motivos mais relevantes para que (o problema) fosse percebido como tal.”. (RIBEIRO, 2010, p.124).

Deve-se esclarecer o tema e relacioná-lo ao projeto. Detalhar a questão enfatizando a aproximação e o distanciamento identificando-os no contexto e por fim, descreve-se a situação.

3.1.1 Justificativa para elaboração de um projeto

A ação é projetada mediante as necessidades que a organização deseja que sejam atendidas. Nesse aspecto deve-se obter informações quantitativas e qualitativas sobre a situação existente sendo assim indispensável à elaboração do projeto.

Após a identificação da situação-problema devem-se explicitar as razões pelas quais, o projeto será implantado.

“Isto implica o levantamento, análise e a interpretação dos dados relativos ao problema, o que permite uma visão prospectiva da situação” (RIBEIRO, 2010, p.124).

Deve-se ressaltar que a justificativa não é de ordem pessoal e sim baseada no contexto social a qual se destina. É necessário clareza para a importância dos resultados a serem

alcançados. “Deste modo após a descrição da situação existente aponta-se as alternativas de solução e a importância da ação que se propõe realizar, em relação ao empreendimento como um todo.”. (RIBEIRO, 2010, p.125)

3.1.2 Objetivos de um projeto

O objetivo é muito importante na elaboração de projetos, pois é por esses que se definem os propósitos e norteia o trabalho a ser realizado. Assim é necessário que se saiba o motivo pelo qual se deseja responder questões. (Ribeiro, 2010 p.125) evidencia que “a natureza da resposta depende do que se pretende fazer com ela”.

A formulação dos objetivos necessita de certa clareza, dependendo assim de modelos teóricos e uma seleção de práticas específica ou não.

“Esta clareza determina o sucesso (ou não) do projeto, posto que seja a partir dos objetivos que se estabelecem os indicadores para a avaliação e a adoção de novos procedimentos e de novas ações” (RIBEIRO, 2010, p.125).

3.1.3 Acompanhamento controle e avaliação

Nesta etapa, explicitam-se as atividades realizadas para garantir o êxito do projeto, nos termos gerais e específicos da proposta. Constitui-se em verificação sistemática no desenvolvimento das atividades em função do limite proposto e realizado.

O controle evidencia por quem foi feita a ação. A quantidade e a qualidade são passíveis de controle e servem assim como instrumento de mecanismos de ajuste. Sua efetividade depende de critérios pré-estabelecidos.

A avaliação estabelece valor ao que foi realizado, a partir de acompanhamento de todo o processo sugere-se uma padronização de instrumentos que serão utilizados como (relatórios, questionários, entrevistas, etc.)

Vale lembrar que todos os instrumentos são úteis na medida em que obedecem aos critérios de objetividade, validade e fidedignidade inerentes a um instrumento cientificamente elaborado. Assim torna-se possível garantir a articulação entre objetivos, meios e resultados. (RIBEIRO, 2010, p.130)

A impossibilidade de controle da avaliação e atividades estabelece-se prioridades obedece a critérios de pertinência, economia e abrangência outro aspecto a ser considerado diz respeito à apresentação dos resultados e ter como referência dos desvios. Quando mais tempo gasto na preparação da comunicação, mais difícil se tornará a erradicação de aspectos desviantes.

Vale dizer que os processos de acompanhamento, controle e avaliação precisam ter em conta:

- A clareza dos objetivos e das metas a serem alcançadas;*
- O reconhecimento de todos os membros da equipe responsável na operacionalização do projeto;*
- O reconhecimento da avaliação como fatos de melhoria organizacional;*
- A competência para analisar e interpretar crítica e imparcial, os dados obtidos. (RIBEIRO, 2010, p.132)*

É de suma importância que os envolvidos no processo vejam como um instrumento de trabalho pode ser reestruturado quando necessário ressalta-se que um projeto é um meio e não um fim. A realização do projeto também poderá partir do diagnóstico realizado por meio da avaliação institucional. Em ambos os processos tanto na avaliação e na projeção o pedagogo poderá orientar todo o trabalho.

3.2 Recursos Humanos (RH)

O termo RH (Recursos Humanos) se dá ao conjunto de colaboradores ou empregos de uma organização.

A área de recursos humanos tem razão de existir, como todas as outras áreas dentro da organização. No atual sistema capitalista onde se visa sempre o lucro, as áreas da empresa tem o objetivo de melhorar o desempenho da organização utilizando algum tipo de recurso. Assim o RH (Recursos Humanos) tem o objetivo de melhorar o resultado da empresa através do recurso de “pessoas” Müller (2012) afirma que o RH (Recursos Humanos) deve fazer com que os acionistas e a sociedade tenham suas necessidades atendidas, através do conhecimento do trabalho e da atitude das pessoas de uma empresa.

O objetivo do RH (Recursos Humanos) é de alinhar as suas políticas com as estratégias da empresa.

3.3 O pedagogo empresarial e os programas de treinamento

Consideremos que existem pontos importantes para o êxito de atividades de treinamento e que essas dependem de uma atuação precisa do pedagogo empresarial. Dentre eles podemos ressaltar sólido conhecimento sobre planejamento e precisão/clareza de linguagem.

O pedagogo empresarial deve ter cautela para que não confunda um planejamento educacional (processo de ensino aprendizagem voltado à escola) com as atividades que serão desenvolvidas no âmbito empresarial.

Há de ter uma visão precisa (tanto quanto possível) do que se pretende com o treinamento/formação de recursos humanos dentro de um espaço de tempo previamente demarcado (mesmo que dentro de uma política empresarial mais abrangente, as atividades de treinamento/formação atendem a objetivos/necessidades específicos a serem enfrentados em curto prazo. (RIBEIRO, 2010, p.109).

O que se pretende com o resultado, precisa estar claro nos termos do conhecimento, controle ou atitude dos treinados.

Na formulação dos objetivos, esse tem a função de materializar os propósitos das atividades, marcando certos padrões a serem atingidos utilizando uma linguagem concreta evitando formulações excessivamente abstratas. Além disso, se faz necessário que o planejamento efetivo não seja feito com palavras bonitas é de suma importância que as formulações sejam precisas e enfoquem o pretendido.

Segundo RIBEIRO (2010, p.110) as etapas são detalhadas minuciosamente em estreita simbiose com as características do grupo ao qual se destina.

4. Discussões e Resultados

Segue abaixo gráficos e tabela para uma breve discussão sobre temas importantes em pedagogia Empresarial.

Figura 1 – Ciclo Atitudinal
Fonte: Albuquerque, 2012



Na figura 1, pode-se observar que antes de tudo o pedagogo deve ter atitude e através disso, perceber estratégias a utilizar nas empresas. Em linhas gerais, será essencial que o mesmo não perca tempo aplicando métodos numerosos, perdendo assim os propósitos da formação e da empresa. Esse programa de treinamento deve ser pensado com antecedência, assim como a seleção dos métodos que visem respeitar os princípios dos desenvolvimentos das técnicas e competências, bem como o relacionamento social.

E para atender as mudanças constantes no mercado de trabalho, onde as empresas se obrigam a ter cada vez mais responsabilidades sociais e atender os clientes com alto padrão de qualidade, entra em cena o pedagogo empresarial para atuar na área de gestão de pessoas, nas organizações de diferentes portes e setores, viabilizando o desenvolvimento e a integração dos processos de gestão e os relacionamentos internos e externos, bem como a implementação de programas de ação em relação à formação, aperfeiçoamento, processos de superação do conhecimento, das competências e das habilidades e mudanças no comportamento das pessoas na empresa que propiciem as almejadas vantagens competitivas gerenciais. (CEZAR, BIANCHINI, PIASSA, 2008)



Figura 2 – Pilares da Educação
Fonte: Albuquerque, 2012

A figura 2 aponta que é necessário que se desenvolva projetos de aprendizagem para que as mudanças constantes no mercado de trabalho não atinjam maleficamente a organização. Isto pode desestimular o colaborador que necessita de constante preparo. Cabe ao pedagogo utilizar seus conhecimentos educacionais para planejar caminhos a serem percorridos, onde o colaborador se sinta útil e necessário naquele contexto em que está inserido.

Os pilares da educação propõem situações onde o pedagogo empresarial pode percorrer e propor ações inovadoras sob esses aspectos.

Verifica-se que, na realidade destas empresas não existe um trabalho pedagógico, na verdade, é passado o conteúdo aos palestrantes que devem transmiti-los aos funcionários, e estes ao final do processo devem saber executar o lhes foi transmitido fortalecendo o pensamento tecnicista e o caráter de treinamento para procedimentos.

Quando na verdade é preciso haver abertura para o conhecimento, pensar o novo, reconstruir o velho, reinventar o pensar. A educação abrange mais que o saber fazer, é preciso aprender a viver com os outros, compreenderem os outros, desenvolver a percepção de interdependência, administrar conflitos, a participar de projetos comuns, a ter prazer no esforço comum. (CESAR, BIANCHINI, PIASSA, 2008)

Diferente do que se utiliza tanto na escola quanto na empresa a comunicação deve ter o cuidado de ser eficaz para que não se corra o risco de interpretações equivocadas sobre os temas. Devem-se escolher as palavras adequadamente de modo a evitar conflitos e distorções a compreensão da mensagem em seu fluxo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pedagogia empresarial é um tema muito atual, é um novo horizonte, no qual o pedagogo deve buscar atuação.

O curso de pedagogia ainda hoje forma profissionais para atuarem em espaços escolares, o que dificulta que esse profissional se coloque diante da sua função na sociedade, a de formar cidadãos e desenvolver em qualquer espaço a prática educativa. A presença do pedagogo na empresa é de suma importância para impedir que o trabalhador na se torne apenas capital humano de uma empresa, mas possa desenvolver suas competências.

Constatamos que o pedagogo poderá contribuir com a formação dos profissionais a educação continuada humaniza o homem, torna-o conhecedor de si e dos outros faz com que este se relacione positivamente com seus semelhantes.

Não se pode dizer que o pedagogo tem uma fórmula infalível ou mágica para atuar. O que ele propõe é uma diversidade de atividades voltadas para o conhecimento que envolve as ações dos indivíduos e um planejamento de um plano de formação continuada voltado às necessidades da empresa. Ainda o pedagogo irá desenvolver a sensibilidade e a atitude dos indivíduos de modo que atendam os anseios dos colaboradores e da organização favorecendo um ambiente de aprendizagem, de colaboração, de trabalho em equipe.

Portanto, o pedagogo empresarial tem a necessidade de ser crítico e visionário capaz de se adaptar as mudanças, contribuir efetivamente para o processo empresarial com o objetivo de se apresentar de forma prática e teórica a função da área de funcionamento pessoal. Nessa nova perspectiva, o pedagogo deve pensar em uma educação que se estenda além dos muros da escola, ser crítico e ter atitudes, pois será um articulador empregador/pessoal que fará mudanças necessárias através de projetos juntamente com o R.H. (Recursos Humanos) para promover interação dentro da empresa e assim poderá obter novas conquistas nas áreas sob os dois âmbitos trabalhados, colaborar significativamente nos projetos da empresa, ou seja, na sua organização e crescimento como um todo.

Referências

ALBUQUERQUE, Valéria. **A Atuação do Pedagogo Empresarial Dentro das Empresas**. Disponível

em: <http://www.realconsultoriaeservicos.blogspot.com.br/2012/06/atuacao-do-pedagogo-empresarial-dentro.html> Acesso em: 25 de outubro de 2012.

ELIAS, Alexandre Arrenius. **Organizações Inteligentes**. Disponível em:

<<http://www.rh.com.br/portal/mudanca/artigo/4758/organizacoes-inteligentes.html>> Acesso em: 15 de outubro de 2012.

CAGLIARI, Débora. **O pedagogo empresarial e a atuação na empresa**. Disponível

em: <<http://www.pedagogia.com.br/artigos/pedagogo>> Acesso em: 15 de Maio de 2012.

CEZAR, Andréa Silvana dos Santos. BIANCHINI, Eloãne. PIASSA, Zuleika Aparecida Claro. **A Atuação do Pedagogo em Espaços Não-Escolares**. Disponível

em: <<http://www.unioeste.br/cursos/cascavel/pedagogia/eventos/2008/2/artigo%2021.pdf>> Acesso em : 29 de outubro de 2012.

GRECO, Myriam Glória. **Pedagogia Empresarial, O Pedagogo Empresarial**. Disponível em: <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp02.htm> Acesso em: 02 de Agosto de 2012.

Gil, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Roseli. **A Pedagogia Empresarial e as Práticas Pedagógicas dentro da Empresa**. Disponível em : <<http://www.webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-dentro-da-empresa/14896/>> Acesso em: 15 de Outubro de 2012.

MICHELETTI, Camila. **Trabalho em Equipe: Essencial para todas as Empresas.**

Disponível

em:<<http://www.carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/ge/sucesso/equipe/050704-trabalho-equipe.shtm>>Acesso em: 25 de outubro de 2012.

MÜLLER, Nicolas. **O que é Recursos Humanos (RH).** Disponível

em:<<http://www.dwrh.com.br/blog/o-que-e-recursos-humanos-rh>>Acesso em: 15 de Outubro de 2012.

PEDAGOGICAS, Verdades. **Capacidades que o pedagogo precisará desenvolver.**

Disponível em:

<<http://www.verdadespedagogicas.blogspot.com.br/2011/12/considerando-que-na-atualidade-e.html>>Acesso em: 03 de Novembro de 2012.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: Atuação do Pedagogo na Empresa**, 4ed. RJ: Wak, 2010.147p.

RIBEIRO, Amélia Escotto da Amaral. **Temas Atuais em Pedagogia Empresarial: Aprender para ser Competitivo**, 3 ed. RJ: Wak, 2010.168p.

SILVA, Sonaly Beatriz Frazão. **O Psicólogo e o Pedagogo nas Organizações-Papéis e Atuações no RH.** Disponível em:<<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/o-psicologo-e-o-pedagogo-nas-organizacoes-papeis-e-atuacoes-no-rh-1629733.html>>Acesso em: 13 de Setembro de 2012.