

A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO EM AMBIENTES CORPORATIVOS

João André Tavares Fernandes¹
joaot@unicid.edu.br

Kamila Batista Paredes²
Pedagogia.kamila@gmail.com

RESUMO

O pedagogo que antes era considerado apenas um escravo que leva pela mão as crianças dos nobres na época, vem se tornando cada dia mais peça chave de desenvolvimento para os mais diversos seguimentos. A pedagogia empresarial é um novo campo de trabalho, que ainda gera discussões entre os próprios profissionais da área. Vem crescendo ao longo dos anos e se tornando a mais nova área de atuação dos especialistas em educação. O objetivo deste trabalho é entender a importância do Pedagogo dentro dos ambientes corporativos e refletir sobre sua prática em um ambiente tão diferente de sua formação principal. Para tal, foi utilizada uma metodologia qualitativa tendo como referência os principais autores que discutem o tema, formando assim uma nova discussão sobre essa nova área de atuação do Pedagogo.

Palavras-chaves: Pedagogia, pedagogia empresarial, ambientes corporativos.

ABSTRACT

The pedagogue who was once considered just a slave that takes children by the hand of the nobles at the time, is becoming increasingly key part of development for different segments. The entrepreneurial pedagogy is a new field of work, which still generates discussion among professionals themselves from the area. Has grown over the years and becoming the newest area of expertise of specialists in education. The objective of this work is to understand the importance of Educator within corporate environments and reflect on their practice as different from their main training environment. To this end, a qualitative methodology with reference to the main authors who discuss the subject, thus forming a new discussion about this new area of action of pedagogue was used.

Keywords: Education, business education, corporate environments.

¹ Mestre em Educação pela Universidade de São Paulo. Professor do curso de Administração na Universidade de São Paulo – (UNICID).

² Especialista em Pedagogia Empresarial.

INTRODUÇÃO

Como Pedagoga em um centro de treinamento, na Gol Linhas Aéreas, vivencio situações bem diferentes das apresentadas em minha formação inicial de Licenciatura Plena em Pedagogia. Ao invés de alunos, tenho colaboradores para ensinar em sala de aula. No lugar de professores, são gerentes, coordenadores e instrutores para orientar. O foco na aprendizagem é o mesmo que na escola, porém o contexto se torna completamente diferente em um ambiente corporativo.

Durante meus quatro anos de graduação em Pedagogia, poucas foram às vezes que o assunto escola não era foco em sala de aula, mesmo sabendo que a aprendizagem acontece em todos os ambientes. Segundo Libâneo (2010), a Pedagogia serve para investigar a natureza, as finalidades e os processos necessários às práticas educativas com o objetivo de propor a realização desses processos nos vários contextos em que essas ocorrem. Sob o ponto de vista do autor, a pedagogia se constitui em uma área de conhecimento que possui objeto, problemática e métodos próprios de investigação, caracterizando-se como ciência da educação.

As práticas educativas não estão restritas à escola e família. Essas práticas ocorrem em todos os contextos e âmbitos da existência individual e coletiva do ser humano. Entre as práticas educativas, existe aquela configurada informal que ocorre de forma não intencional e não institucionalizada. Existem também, práticas educativas realizadas em instituições não convencionais de educação, porém com intenção e sistematização que podem ser verificadas em meios de comunicação e em organizações profissionais.

A mais tradicional delas, e mais fácil de ser reconhecida, a educação formal, tem um grau elevado de intencionalidade, sistematização e institucionalização. Esta pode ser encontrada nas mais diferentes instituições de ensino. Todas essas práticas requerem um profissional especialista em educação para atuar nesse processo de ensino-aprendizagem e nessa cadeia de relacionamentos humanos. Neste contexto surge a figura do pedagogo empresarial.

A Pedagogia empresarial ainda é um tema polêmico, tanto nos ambientes corporativos, quanto entre os próprios pedagogos. Caracteriza-se como uma das possibilidades de formação e atuação do pedagogo bastante recente, especialmente no contexto do nosso país.

A Pedagogia empresarial tem seu surgimento vinculado à idéia da necessidade de formação e preparação dos recursos humanos nas empresas.

De acordo com Ribeiro (2010):

O pedagogo passa a ganhar espaço nas empresas enquanto alguém que atua na área de desenvolvimento de recursos humanos, especificamente em treinamento pessoal, responsável pela preparação e formação de mão de obra para o atendimento das especificidades da organização. (p. 5)

De uma forma ou de outra, algumas empresas e instituições acabam conseguindo visualizar a importância do profissional especialista em educação nos ambientes corporativos. Exemplo disso é a Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC, que determina em seu Programa Nacional de Instrução da Aviação Civil – PNIAVSEC - a obrigatoriedade do pedagogo em todos os centros de treinamento responsáveis por realizar a formação dos profissionais da área.

Partindo desta obrigatoriedade foi que grandes empresas aéreas, como por exemplo: Gol, Tam e Azul, contrataram profissionais com esta especialização para atuarem em seus centros de treinamento.

Este trabalho se justifica pela necessidade de entendermos sobre essa nova área de atuação do profissional da Pedagogia, que ainda é motivo de discussão entre os próprios profissionais da área.

O pedagogo que antes tinha apenas o ambiente escolar como local de trabalho, ganha um novo mercado com imensas possibilidades. Ong's, hospitais, empresas ou qualquer outro ambiente que o processo de ensino e aprendizado esteja presente, caberá um pedagogo para orientar tais atividades.

Vivenciando esta realidade, pude verificar a relevância da discussão do tema nos ambientes corporativos e entre os próprios profissionais envolvidos na educação. O artigo a seguir tem como

objetivo específico identificar a importância do Pedagogo nos ambientes corporativos, reconhecendo sua função e refletindo sobre sua área de atuação dentro das empresas.

O procedimento metodológico deste trabalho será um estudo qualitativo, que prevê a coleta de dados, a partir de observação, pesquisa bibliográfica, entrevistas e interações verbais com foco nas intenções e interpretações de cada participante. Para Severino (2002), na abordagem qualitativa o pesquisador procura aprofundar-se na compreensão dos fenômenos que estuda, interpretando-os segundo a perspectiva dos participantes da situação, sem se preocupar com representações numéricas e estatísticas.

Este tipo de pesquisa apresenta um sólido suporte para a realização de estudos que visam uma análise em profundidade de naturezas sociais que nem sempre podem ser obtidos por meio de pesquisas quantitativas.

Este trabalho foi baseado nos principais autores que defendem e apontam as diversas áreas de atuação do profissional da pedagogia, que acreditam que todo local onde exista uma relação de ensino e aprendizagem deverá haver um pedagogo como, por exemplo, Jose Carlos Libâneo. Também aqueles que enxergam nas empresas principalmente, um local primordial para a atuação deste profissional como: Amélia Escotto do Amaral Ribeiro e Izolda Lopes.

Será abordado no início deste artigo, um breve contexto histórico sobre a pedagogia, desde sua existência quando o pedagogo era apenas um servo que auxiliava as crianças, até os dias de hoje, quando se tornam um especialista em educação e ganha novos espaços de trabalho.

Em seguida, o texto leva o leitor para uma contextualização do mercado de trabalho, a valorização do capital humano e o espaço que começa a se abrir para o Pedagogo dentro dos ambientes corporativos.

A partir deste ponto, entraremos no assunto que dá título a este trabalho, apresentando a Pedagogia empresarial, suas áreas de atuação e de que forma o Pedagogo deverá atuar nos espaços além dos muros das escolas.

Ao final, pode-se chegar à conclusão que muitos são os caminhos para serem percorridos por esse profissional. A muito do que se conquistar, para aqueles profissionais da pedagogia que querem atuar dentro os ambientes corporativos. É preciso preparo e competência para assumir tal papel, mas sem dúvida, o pedagogo é o profissional mais indicado, para trabalhar, em qualquer ambiente que exista um processo de ensino e aprendizagem.

UM BREVE RELATO SOBRE A HISTÓRIA DA PEDAGOGIA

A pedagogia atualmente é considerada a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos. Mas nem sempre foi desta maneira.

A concepção de Pedagogo, no seu sentido próprio, nasce ao longo dos séculos XVII e XIX com o simples intuito de acompanhar a criança até a escola. O pedagogo era visto como um servo que guardava as crianças. Ao longo do tempo, além de acompanhá-las até a escola, o Pedagogo era responsável por auxiliar-las com as tarefas de casa. Algum tempo depois, muitas destas crianças não iam mais a escola e eram educadas por esses servos, dando início a um trabalho que é realizado até hoje, porém de outro jeito e forma, mas sua essência prevalece.

O curso de Pedagogia criado na década de 30, no Brasil, tinha a visão de formar o Pedagogo de maneira com que ele trabalhasse na educação formal e escolar. As regulamentações do curso, ocorridas em 1939, 1962 e 1969, apresentaram um currículo mínimo como referencia nacional.

Em seu início, o curso de Pedagogia, diferentemente dos demais cursos da Faculdade Nacional de Filosofia, formava como Bacharel o futuro Pedagogo. Para obter o diploma de licenciatura, deveria se realizar o curso de didática com duração de mais um ano.

Em 1996 deixa de existir o currículo mínimo, cedendo seu lugar a diretrizes curriculares, para as diferentes licenciaturas. Por motivo de divergência entre grupos existentes nos próprios órgãos normativos federais, as diretrizes da Pedagogia não foram editadas com os demais cursos de Licenciatura.

Também em 1996, sendo mais exato em dezembro, surge a última e atual Lei de Diretrizes e bases da educação 9394/96 que define e regulariza o sistema de educação brasileiro, tendo por base a constituição. A Lei 9394/96 foi fruto de vários debates o qual duraram cerca de seis anos. A principal divergência desses embates era o papel do Estado perante a educação. A lei de diretrizes e bases teve duas versões anteriores que foram se tornando obsoletas ao longo dos anos.

As regulamentações do curso de Pedagogia, ao contrário das demais licenciaturas, ficaram guardadas e somente em 2005 é que o parecer CNE/CP 05/2005 – “Diretrizes curriculares para os cursos de Pedagogia” – foi aprovado. O parecer apresenta “a formação do licenciado em pedagogia fundamenta-se no trabalho pedagógico realizado em espaços escolares e não escolares que têm a docência como base”. Estruturado em três núcleos, o curso se constituirá de um núcleo de estudos básicos, um de aprofundamento e diversificação de estudos e outro de estudos integradores. O núcleo de aprofundamento e diversificação de estudos oportunizará: “investigações sobre processos educativos e gestoriais, em diferentes situações instrucionais – escolares, comunitárias, assistenciais, empresariais, outras”

Depois deste parecer CNE/CP 05/2005, fica reconhecido à existência de uma prática educativa fora dos ambientes escolares. E onde houver práticas educativas, caberá o trabalho de um pedagogo para orientar tais atividades.

Assim podemos afirmar que pedagogia ultrapassa o âmbito escolar. O Pedagogo não é mais aquele que apenas leva pela mão, mas sim um estudioso das ações educativas que ocorrem em todas as vidas sociais, culturais e intelectuais daquele que está inserido na sociedade, na qual ele contribui para o seu desenvolvimento.

Segundo o antropólogo Carlos Brandão (1981):

Não há uma única forma nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece..., o ensino escolar não é a única prática, e o professor profissional não é o seu único praticante. Em casa, na rua, na igreja ou na escola, de um modo ou de muitos, todos nós envolvemos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para conviver, todos os dias misturaram a vida com a educação. (p. 65)

A educação consiste em desenvolver o homem e tornar produtivas suas relações. Sendo assim, podemos citar como ambientes que essas relações acontecem e que existe qualquer prática educativa como: hospitais, presídios, empresas, ONG's e espaços de comunicação (TV, rádio, revistas, editoras).³ Onde existir uma prática educativa intencional, haverá uma ação pedagógica.

Autores como Saviani (1991), Pimenta (2002) e Libâneo (1999) apontam em seus estudos uma extensa lista de atuação para o profissional da pedagogia.

Libâneo (1999) vai mais além quando diz que:

É quase unânime entre os estudiosos hoje, o entendimento de que as práticas educativas estendem-se às mais variadas instâncias da vida social, não se restringindo, portanto, à escola e muito menos à docência, embora estas devam ser referência da formação do pedagogo escolar. Sendo assim, o campo de atuação do profissional formado em pedagogia é tão vasto quanto são as práticas educativas na sociedade. Em todo lugar onde houver uma prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia. (p.116)

³ Dados retirados do ANAIS do IX ENFOC / 2012 – Encontro de Iniciação Científica e Fórum Científico. Centro Universitário Internacional - UNINTER - IBPEX - Instituto Brasileiro de Pós-Graduação e Extensão. Curitiba/PR.p.26-29.

Neste contexto, o pedagogo passa a ser considerado um especialista em educação e ensino assim como a pedagogia passa a ser vista com um vasto campo de trabalho, procurando dentro de seus métodos, estratégias que promovam mudanças nas pessoas, melhorando a qualidade de vida delas e conseqüentemente ampliando sua capacidade de trabalho.

O TRABALHO E SUAS MUDANÇAS: EVOLUÇÃO E PROCESSOS

Um dos grandes dramas do processo da Revolução Industrial foi à alienação do trabalhador em relação à sua atividade. Ao contrário do artesão da Antiguidade ou da Idade Média, o operário moderno perdeu o controle da produção.

Antigamente o artesão tinha conhecimento de todo o processo que envolvia sua atividade profissional. Com a industrialização, o operário passa a ser responsável por apenas uma parte do ciclo produtivo da mercadoria, desconhecendo totalmente os procedimentos técnicos que envolvem o todo.

No auge da industrialização, a produção em série vigorava, tornando rude esse trabalhador. Tal processo ficou conhecido como mecanização industrial ou produção em série.

Os ambientes corporativos sofreram profundas modificações em sua estrutura organizacional devido à globalização. Nos dias de hoje, não mais se aceita o trabalhador reprodutor de tarefas. O que se espera são profissionais com iniciativa, empreendedores, pessoas que estão sempre se atualizando.

Nesse contexto, cada vez mais tem se investido em uma formação continuada para os colaboradores das empresas, por meio de treinamentos, presenciais e à distância, dentro do próprio ambiente corporativo.

Partindo deste pressuposto Lopes, Trindade e Candinha (2009) afirmam que:

Ao investir no capital intelectual de seus funcionários, a empresa estará assegurando a manutenção e a retenção de seu quadro, contribuindo para a obtenção de elevados padrões de qualidade de vida no trabalho e na excelência de desempenho empresarial. (p. 26).

Pesquisas atuais, realizadas em diferentes empresas, apontam que o fator humano é o principal fator que pode levar a empresa ao sucesso. A fundação Getúlio Vargas, realizou uma pesquisa com 93 empresas no Brasil, onde 87,6% delas responderam que a prioridade atual é investir nos setores de treinamento e desenvolvimento.

Tais treinamentos desenvolvem o corpo funcional de uma empresa, e em cenários extremamente competitivos, constituem vantagem e diferencial no mercado em relação a seus concorrentes.

Para Ribeiro (2010):

O elemento humano nas organizações não se restringe a um colaborador, mas alguém com sentimentos, percepções, opiniões próprias. Da motivação desse aspecto, depende a satisfação dos profissionais dentro da empresa, contribuindo para mecanismos de controle menos rigorosos, menores índices de baixa produtividade e maior probabilidade de manifestação da criatividade. (p. 42)

O conceito de Organização Que Aprende (learning organization), de Peter Senge (1990), tem como premissa o aprendizado pela experiência e depende muito da cultura organizacional, do estilo de liderança e da Administração Participativa. A busca da aprendizagem contínua, segundo Senge, que coloca o enfoque sistêmico como sua base, fica vazia de significado caso a estrutura da empresa não reflita também uma visão sistêmica do negócio. Portanto, o desenvolvimento por meio de treinamento dos funcionários da organização deve estar alinhado com seus objetivos e metas.

Na atual conjuntura onde se buscam custos cada vez menores por meio de melhoria de processos produtivos e inovação, segundo Teece, Pisano e Shuen (1992):

Se o controle sobre recursos escassos é a fonte de lucros econômicos, logicamente questões como aquisição de qualificações e aprendizado assume importância estratégica fundamental. É esta segunda dimensão que abrange aquisição de qualificações, aprendizado e acumulação de aptidões que...chamamos de “aborgadem dinâmica das capacidades”. [...] As rupturas são vistas não só como resultantes de incerteza...,mas também de atividades dirigidas por empresas que criam capacidades diferenciadas e de esforços gerenciais para distribuir estrategicamente esses ativos de maneiras coordenadas. (p.137)

No treinamento constitui-se a estratégia de transmissão de valores morais e sociais da organização, e na interação entre os alunos e instrutores surgem os conflitos que geram novas ideias.

Atualmente, dentro do ambiente corporativo, são valorizadas habilidades dos colaboradores que são aplicadas no dia-a-dia das empresas. Eficiência e atualização são focos de empenho constante. A preocupação instala-se em três apoios: funcionários eficientes, fornecedores de qualidade e clientes fidelizados.

Segundo Welch Jack (2005), ex CEO do grupo GE, e um dos mais conceituados executivos do século XX, a chave para o sucesso é a escolha e preparação dos líderes da corporação.

Welch desenvolveu um modelo para seleção de seus gestores constituído de quatro principais características: O modelo 4-E, onde cada letra representa uma característica. As duas primeiras (energia positiva e energização – capacidade de motivar os outros) são características de cada indivíduo, sendo muito difícil treinar-las e desenvolver-las. Por outro lado, as demais (estofo – coragem para tomar decisões difíceis-, e execução) podem ser trabalhados de forma a desenvolver melhores líderes.

Atualmente, dentro do ambiente corporativo, são valorizadas habilidades dos colaboradores que são aplicadas no dia-a-dia das empresas. Eficiência e atualização são focos de empenho constante. A preocupação instala-se em três apoios: funcionários eficientes, fornecedores de qualidade e clientes fidelizados.

Por isso a necessidade de estar atento ao fator humano, procurar reter talentos por meio das seleções internas, desenvolver as competências técnicas e comportamentais daqueles que precisam, avaliar competências, oferecer feedback, mensurar resultados e obter as competências que se sobressaem assim como aquelas que precisam ser aprimoradas.

Wech Jack (2005) contribui dizendo que:

As empresas vencedoras não permitem que os bons funcionários deixem a empresa por falta de reconhecimento, de recompensas financeiras e de outras falhas semelhantes. Outra maneira básica de motivar e reter é por meio de treinamento. Se você selecionou as pessoas certas, elas estarão ansiosas por crescer. Estarão explodindo de desejo de aprender e fazer mais [...] As empresas que gerenciam bem as pessoas, contribuem para que isso aconteça. Se tiver condições, desenvolverá programas de treinamento interno, conduzidos por seus próprios executivos, que atuam não só como professores, mas também como modelos. Aquela com menos recursos pode facilitar o treinamento externo, por meio de bons programas. Em ambos os casos, faz questão de que o treinamento seja visto como recompensa pelo desempenho. (p.31)

De acordo com (Gomes, 2001, *apud*, Ricardo, 2007, p. 91) estamos vivendo na sociedade do conhecimento, na qual o principal ativo de uma organização é o conhecimento de seus colaboradores. Portanto, torna-se imprescindível qualificar, especializar, atualizar e reter estas pessoas. Esta atualização começa pelo diálogo, palavra oriunda do grego que significa “livre fluxo de significados em um grupo”. Só assim é possível que novas idéias surjam, ampliando a percepção que cada indivíduo não conseguiria ter sozinho. Neste cenário, a educação corporativa é a chave para reter este capital intelectual.

O ambiente de aprendizagem no contexto corporativo tem como finalidade gerar lucro para a instituição. É por isso que se faz necessário manter sempre atualizado os funcionários com as tecnologias, métodos e processos utilizados pela empresa, criando assim um ambiente de permanente aprendizado e desenvolvimento profissional.

Diante da importância da educação no ambiente empresarial, se fazem necessárias uma valorização e uma reflexão sobre as funções do Pedagogo, profissional mais indicado para essa atuação, mediante sua eficácia perante o processo de ensino e aprendizagem.

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO NECESSÁRIA

A pedagogia é a ciência que estuda a educação e se ocupa com pesquisas sistemáticas, conjunto de ações, processos, influências que intervêm no desenvolvimento humano dos indivíduos e grupos na sua relação ativa com a natureza e sociedade.

A pedagogia empresarial caracteriza-se como uma das possibilidades de atuação do pedagogo bastante recente. Seu surgimento está vinculado à idéia da necessidade de formação e preparação do capital humano nas empresas.

Essa preocupação com o capital humano é recente. Nem sempre as empresas se preocuparam com o desenvolvimento de seus recursos humanos, que hoje é visto como fator principal para o sucesso no mundo corporativo.

Essa demanda surge devido a necessidade de um melhor desempenho e formação profissional para o próprio mercado de trabalho que estava cada vez mais carente de mão de obra qualificada.

Na década de 70, houve uma lei que, devido a falta de qualificação dos profissionais que ingressavam no mercado de trabalho, fornece as corporações incentivos do governo para que se qualifique o colaborador dentro do seu próprio ambiente de trabalho.

A lei nº 6.297, de 1970, surgiu devido à escola formal não atender às expectativas do mercado. O que ela pretende é incentivos fiscais do treinamento para a formação profissional acontecer na própria empresa onde este profissional trabalhasse. Tal formação passa a ser de extrema importância e proporciona uma alta demanda de treinamentos para formar imediatamente os profissionais para o mercado.

É a partir desses incentivos fiscais as empresas que o Pedagogo passa a ganhar espaço no setor corporativo, exercendo o papel daquele que irá desenvolver os recursos humanos por meio de treinamento empresariais, voltados para a realidade daqueles trabalhadores e alinhados as metas e objetivos da empresa.

O pedagogo será o mediador do processo de ensino e aprendizagem, desenvolvendo técnicas e utilizando de seus conhecimentos de especialista da educação para tornar eficaz o processo de treinamento empresarial.

Sabe-se que a construção do conhecimento para cada indivíduo se estabelece quando a pessoa encontra um sentido para aprender e do por que aprender. Assim, pode-se entender o processo de aprendizagem cada vez mais presente nas empresas neste novo cenário, conhecido como era do conhecimento.

MEISTER (1999) reconhece que:

A educação não termina quando o aluno se forma na escola tradicional. Na antiga economia, a vida de um indivíduo era dividida em dois períodos: aquele que ia para a escola e o posterior a sua formatura, em que começava a trabalhar. Agora se espera que os trabalhadores construam sua base de conhecimento ao longo da vida. (p. 23)

Outra coisa que favorece o Pedagogo a trabalhar em ambientes corporativos são os conhecimentos gerais que foram proporcionados pelos cursos de Pedagogia. Além disso, outros conceitos do pedagogo fazem com que ele seja importante para as empresas como: o conhecimento de recursos auxiliares de ensino, entendimento do processo de ensino-aprendizagem, os princípios dos programas de avaliação e o conhecimento de didática.

A realidade empresarial demanda o pedagogo para atuar na equipe de multiprofissionais em atividades de seleção, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, permitindo uma ação mais efetiva de resultados e soluções para os problemas existentes no ambiente corporativo.

Desta maneira, a pedagogia empresarial tem o objetivo de implementar programas de qualificação, difundindo o conhecimento, traçando estratégias e metodologias que assegurem uma melhor aprendizagem dos funcionários. Cabe ao pedagogo valorizar o potencial de cada colaborador, respeitando sempre o limite de aprendizagem de cada um.

De acordo com Ribeiro (2010):

Enquanto articulador de propósitos organizacionais e individuais, o Pedagogo Empresarial pode ser considerado um líder que interage com outros líderes dentro da dinâmica organizacional. Desse modo, assume esse papel e entender suas nuances em si e nos outros permite o desenvolvimento de habilidades gerais e específicas, especialmente em termos de emissão de juízos acerca das competências e das habilidades a serem desenvolvidas. (p.10)

Como justificativas dos Pedagogos dentro dos ambientes corporativos têm uma concepção de educação ampla, entendendo a empresa como um espaço educacional importante para se trabalhar a educação em todas as suas formas existentes.

As principais responsabilidades do pedagogo empresarial se iniciam conhecendo as estratégias de aprendizagem da empresa e contextualizá-las no momento do desenvolvimento do indivíduo. Posteriormente, a escolha e a aplicação de metodologias adequadas ao contexto humano e físico.

As avaliações processuais devem se tornar um hábito porque assim não se deixam acumular possíveis erros e dificuldades, evitando desperdício de recursos financeiros, tempo e disponibilidade pessoal.

O pedagogo empresarial e os funcionários de qualquer empresa que exerçam função de gestão precisam ter sempre em mente o efeito negativo do acúmulo de dificuldades. Mais cedo ou mais tarde, esse processo irá comprometer o desempenho dos colaboradores e, conseqüentemente, o da empresa.

A atuação deste profissional deve ter como pressuposto principal a filosofia e a política de recursos humanos adotados pela Organização. É preciso ter cuidado para não imaginar que o treinamento tem um fim em si mesmo ou adotar posturas na empresa iguais às que são adotadas em uma escola.

A pedagogia empresarial existe para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto em relação à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional. Ele “promove a reconstrução de conceitos básicos como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva”. (LOPES, 2006, p. 74).

Cabe ao Pedagogo conhecer o produto da empresa no qual atua, para promover o desenvolvimento pessoal, e, conseqüentemente, o empresarial. Pois, a partir do momento em que se conhece bem o produto e toda sua cadeia de produção é que poderá traçar estratégias para uma melhor qualidade de trabalho para os funcionários e com isso o crescimento da empresa.

A Pedagogia Empresarial procura favorecer uma aprendizagem com significado para aquele que aprende. Procura favorecer o aperfeiçoamento do capital intelectual da empresa para o desenvolvimento de novas competências que atendam ao mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atuação do Pedagogo vem crescendo a cada dia, devido às mudanças que vem ocorrendo do mundo do trabalho devido à globalização. O empregado que na era da industrialização era visto apenas como aquele que apertava parafuso, hoje é peça fundamental e patrimônio intelectual da empresa.

Devido a essas mudanças do mercado surge à necessidade de se ter um profissional que desenvolva o capital intelectual de maneira sensível e humanizadora dentro dos ambientes corporativos. O papel exercido pelo pedagogo não é outro, senão o de facilitador no processo de aprendizagem, sendo além de transmissor, transformador e inovador dentro do contexto empresarial.

Muitas empresas, preocupadas com o desenvolvimento de seus funcionários, com a qualidade de seus treinamentos internos e com a retenção do capital humano, vêem no Pedagogo o profissional ideal para exercer tais funções. Cada vez mais este profissional ganha um espaço bem definido nas organizações e se torna fundamental para sua existência.

Embora o mercado para o profissional especialista em educação venha crescendo, ainda não está totalmente claro seu papel dentro das organizações. Sabemos que, onde houver a prática educativa, lá estará o Pedagogo, porém ainda é preciso organizar suas ações e deixar claro sua função dentro daquele espaço.

O desafio do profissional da pedagogia é grande, pois, é preciso fazer do ambiente corporativo um ambiente de aprendizado, para que se tornem empresas capacitadas a oferecer aos seus funcionários oportunidades contínuas de aprendizagem. Tal aprendizado deve ser planejado e administrado, se tornando rápido, sistêmico e principalmente, alinhado aos objetivos da organização. A metodologia e as informações utilizadas devem estar de acordo com os interesses e necessidades dos colaboradores.

Cabe ao pedagogo, fazer o levantamento das necessidades de treinamento, criar metas de aprendizagem com prazos para os colaboradores, formalizar um plano de aprendizagem continuada, descentralizar ações para atingir todos os profissionais da empresa com programas de treinamentos alinhados as metas da organização e promover a disseminação do conhecimento em seu ambiente corporativo.

É necessário, separar o que é escolar do educativo. Não podemos aplicar a mesma metodologia de trabalho realizada na escola, na empresa. Porém, onde existe um processo educativo, cabe o trabalho de um profissional especialista em educação.

O pedagogo não tem uma forma infalível para desenvolver a educação nos ambientes corporativos. O que se propõem é uma diversidade de atividades voltadas para a difusão do conhecimento, ações que desenvolvam os indivíduos e um planejamento de formação continuada voltado para a necessidade da empresa, de maneira que colaboradores e empresa cresçam juntos de maneira saudável.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CP05 de 13 de dezembro de 2005. Delibera sobre as diretrizes curriculares nacionais para o curso de Pedagogia. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 13 de dezembro de 2005.

BRASIL. **Lei nº 6.297**, de 15 de dezembro de 1975. Congresso Nacional, Brasília, DF. 1975.

BRANDÃO, Carlos. **O que é educação?** Brasiliense, São Paulo. 1981

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos: inquietação e buscas**. Texto de conferência escrito para o 2º encontro Cearense de Educadores, promovido pelo OfinArtes – Centro de Acessória Pedagógica, Fortaleza, 1999.

LIBÂNEO, Jose Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** Cortez. São Paulo. 12ªed.2010.

LOPES,Izolda, TRINDADE, Ana Beatriz,CARVALHO, Claudia CANDINHA, Márcia Alvim. **Pedagogia empresarial: uma nova visão de aprendizagem nas organizações.** Wak, Rio de Janeiro, 2006.

LOPES, Izolda, TRINDADE, Ana Beatriz, CANDINHA,Marcia.**Pedagogia Empresarial:Formas e Contexto de atuação.** Wak, Rio de Janeiro,2009.

MEISTER, Jeanne. **Educação corporativa: A gestão do capital intelectual através das universidades corporativas.** Pearson Makron Books, São Paulo, 1999.

SENGE, Peter. **The Fift Discipline - The Art and Praticte of a Learning Organization.**1990.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** WAK editora. Rio de Janeiro. 6º Ed. 2010.

RICARDO, Eleonora Jorge. **Educação corporativa: fundamentos e práticas.** Qualitymark.Rio de janeiro.2007.

SEVERINO, Antonio J. **Metodologia do Trabalho Científico.** 22ed.Cortez. São Paulo: 2002.

TEECE,David; PISANO, Gary, SHUEN, Amy. **“Dynamic capabilities and strategic management”.** Mimeógrafo. 1992.

WELCH, Jack. Welch, Suzi.**Paixão por vencer - winnig.** Elsevier, Rio de Janeiro, 2005. Tradução: Afonso Celso da Cunha Serra.