

Haroldo Luiz Costa Lopes dos Anjos
Pedagogo, Especialista em Psicologia da Educação com ênfase em Psicopedagogia Preventiva
Mestrando e Doutorando em Ciência da Educação – UAA – Assunção/Paraguai
Professor da Escola Superior Madre Celeste – ESMAC/ Curso de Pedagogia

Resenha Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

Bastante recente no contexto brasileiro a Pedagogia Empresarial caracteriza-se como uma das possibilidades de atuação/formação do pedagogo, isto porque nem sempre as empresas se preocuparam com o desenvolvimento de seus recursos humanos apesar de serem considerados como fator principal do êxito empresarial. Essa preocupação surge como uma demanda interna e externa por melhor desempenho e formação profissional.

A partir da Lei 569/75 o pedagogo ganha espaço nas empresas atuando na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos especificamente em treinamento de pessoal. O pedagogo torna-se responsável pela preparação/formação de mão de obra para atendimento das especificidades da Organização elevando a qualidade e produtividade organizacionais. Sabemos que o treinamento como instrumento de desenvolvimento, crescimento profissional, melhoria do desempenho e da efetividade individual do trabalhador e da organização sempre foi visto e tido como um luxo para épocas de progresso e estabilidades no mundo dos negócios. Embora muitos esforços e movimentos louváveis estejam sendo colocados em prática para trazer a educação de forma sistematizada e contínua para dentro das organizações. A figura do pedagogo ainda está ausente neste processo. O pedagogo tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade de seu desempenho profissional quanto pessoal.

Nesta perspectiva, a Pedagogia Empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticadas como indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade.

Este campo de atuação da pedagogia é um desafio para o pedagogo que até pouco tempo atuava somente em instituições de ensino, onde seu desempenho estava atrelado ao processo de ensino-aprendizagem. Sabemos que atuar nas empresas significa para o pedagogo um desafio considerado a necessidade de descortinar-se uma postura aberta às riquezas das partes e do todo universal, pronta para as relações, os anelos e os enlaces dos tempos, das dimensões da natureza, das tecnologias e humanidade.

Desafio sim, uma vez que sua formação nas Universidades inclui disciplinas como: Didática, Fundamentos da Educação Infantil, Prática Pedagógicas nas Escolas, que contribuem muito mais para a sua prática nas escolas, de maneira muito técnica.

Segundo Ribeiro é crescente a preocupação com treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos, principalmente nos países em desenvolvimento. Na América Latina a questão da Educação Básica das populações se coloca como entrave à adaptação de técnicas e sistemas mais avançados de treinamento e desenvolvimento; além do analfabetismo e da má qualidade de ensino.

No Brasil, especificadamente na região norte, precisamente no Estado do Pará, o número de empresas de grande porte ainda é muito pequeno. Portanto, não existe política de Recursos Humanos, nem uma preocupação com a formação continuada para os trabalhadores. O que ocorre são pequenos treinamentos de forma isolada, dentro da empresa, beneficiando algumas categorias e em intervalos longos.

A empresa coloca que não existem recursos financeiros disponíveis para serem empregados em capacitação de Recursos Humanos e nem para contratar pessoas capacitadas em novas metodologias.

Algumas empresas ainda resistem às mudanças e não percebem ou até não admitem a necessidade de adoção de estratégias que de fato, permitam uma melhoria na formação profissional. Desse modo a busca de novas possibilidades de treinamento não é adotada pela empresa.

Para uma atuação mais efetiva em termos do desenvolvimento de recursos humanos contexto da sociedade atual, é necessário que o pedagogo empresarial tenha acesso aos métodos novos de treinamentos, porém não abandonando ou esquecendo os antigos.

Pode-se dizer que em todas as épocas utilizam-se maneiras diferentes/privilegiadas para organizar espaços e circunstâncias de aprendizagem no contexto de formação profissional.

Vale informar que os métodos novos de treinamentos até agora pouco tem sido aplicados no contexto empresarial do Estado do Pará. O método não garante a qualificação profissional. Eles são adequados apenas à transmissão de conhecimentos e atitudes técnicas.

Mais do que nunca se tornou urgente atentar para o desenvolvimento de competências e habilidades mais amplas, indispensáveis ao desempenho profissional no contexto atual.

Uma empresa porém não opta somente por um aspecto de treinamento. Tem que haver equilíbrio entre os dois aspectos (técnico e por competências) que permitirá que os empregados – aprendizes entendam que sua atuação limita-se ao alcance das metas organizacionais. É necessário compreender a aprendizagem como uma possibilidade de acesso ao mundo dos contextos sociais dentro do mundo da sociedade concreta.

Os aspectos centrais dos novos métodos didáticos são o pensar e atuar com vistas ao desenvolvimento das capacidades de solucionar problemas e tarefas complexas, com maior independência e responsabilidades.

O pedagogo empresarial precisa ter cuidado ao selecionar métodos e técnicas de treinamento para que eles não se tornem inadequados e os objetivos não sejam desvirtuados.

Segundo a autora, para uma atuação mais efetiva em termos de desenvolvimento de recursos humanos no contexto da sociedade atual, é necessário que o pedagogo empresarial tenha acesso aos métodos de aprendizagem orientados para a experiência e para a ação reflexiva.

No contexto atual, a informática permite disponibilizar conhecimentos de forma mais ágil, provocando afastamento do homem do sistema de trabalho direto. Este fato aponta para transformação no contexto da atividade técnica.

Embora esteja disponibilizada, para as empresas, uma vasta gama de possibilidades didático-metodológicas, são utilizadas ainda pelas grandes empresas, as de pequeno porte ainda oferecem formação chamada método de quatro faces, também chamado de método TWI (Training Wthin Industry). Configura-se como um método que se baseia no princípio da imitação: preparação, mostrar, imitar, exercitar. Esta modalidade “mostrar/imitar” era, em 1991, a forma principal de formação de recurso humanos. Ressalta-se que grande parte dos programas de formação atuais tem privilegiado a aprendizagem em equipes e, portanto, as técnicas de dinâmicas de grupo têm sido privilegiadas.

Vale informar, ainda, que mesmo as empresas inovadoras que oferecem propostas mais efetivas de aprendizagem, também, modificam a organização dessa aprendizagem na medida em que novas aprendizagens emergem decorrentes de mudanças.

Neste sentido, a própria formação adquire novas bases conceituais e institucionais. O aprender transforma-se em uma parte integrante do desenvolvimento da empresa, que passa a ter nos processos de aprendizagem uma forma de vínculo com o seu entorno. Esta postura vem acompanhada de uma pedagogização das ações de gestão organizacional: as determinações diretivas precisam estimular e desenvolver cada vez mais a capacidade de auto-organização e desenvolvimento de seus empregados, precisa motivar, admitir e coordenar a todos os seus setores, precisa ultrapassar a ideia de que pode apenas “confiar” no trabalho independente de ações de formação e aperfeiçoamento.

Muitas organizações estão promovendo modificações em sua cultura de modo paulatinamente, introduzindo estratégias com vistas a uma maior autonomia, participação, comprometimento e criatividade das pessoas.

Mais do que em outras épocas, a criatividade passa a ser considerada como elemento fundamental para as pessoas e organizações e o elemento humano não se restringe a um simples colaborador, mas alguém com sentimentos, percepções e opiniões próprias. Atualmente patrão e empregado devem caminhar juntos com o objetivo de crescimento da Empresa, onde todos sejam beneficiados.

A satisfação dos diversos atores que atuam na Empresa é muito importante, pois nenhum trabalho de qualquer indivíduo ou subgrupo, é fundamental, todos decorrem das propriedades das outras partes e do todo e a coerência total de suas inter-relações determina a estrutura da teia empresarial. Pensando assim o pedagogo empresarial ao selecionar

métodos e técnicas didático-pedagógicas, em uma empresa deve observar alguns fatores importantes como o tamanho da empresa, tipo de atividade que desenvolve, política de recurso humanos, concepção de treinamento/desenvolvimento de recursos humanos, nível de formação dos profissionais que nela atuam, partindo-se, portanto, do pressuposto de que toda ação a ser executada de um projeto previamente elaborado, torna-se necessário enfatizar que uma ação se destina a uma situação problema ou necessidade e que as relações entre as ações e realidade atendem a quatro momentos distintos: projeção da ação, especificação das etapas da ação, dinamização da ação e elaboração de projetos.

No desenrolar das etapas do Projeto muitas situações-problema vão se desencadear, como também novas descobertas surgirão – assimilações e acomodações acontecerão – e espera-se que novos esquemas se formem.

É importante destacar que os projetos não serão os salvadores dos problemas nas empresas e que tudo será realizado a partir dele, ou seja, não podemos utilizar concepções dos conceitos de projetos e fazer desta a panaceia da empresa.

Os projetos na realidade são verdadeiras fontes de informação e análise do ambiente de trabalho, as questões econômicas e políticas, as tendências e a concorrência existente.

Para finalizar, ao analisarmos os assuntos dos capítulos abordados pela autora, verifica-se que não existe uma receita pronta, infalível ou uma fórmula mágica que defina com exatidão a função do pedagogo na Empresa. O que a autora mostra são diversas possibilidades e a necessidade de um sólido conhecimento a respeito das questões que envolvem desde a proposição de ações de treinamento com as que envolvem a assessoria ao planejamento do treinamento em si.

O pedagogo dentro da empresa deve ser o pregoeiro da esperança, capaz de despertar potencialidades que estão inibidas pelo medo do fracasso; é aquele que faz o homem acreditar em si mesmo, para ser capaz, então de acreditar e buscar mudanças, pois só o homem que tem fé pode fazer o jogo da vida: participar, cooperar, doar-se e ser feliz.

Sabemos que não é fácil atuar no mundo da pressa e das atividades descomprometidas e nem preparar o indivíduo a se descobrir como pessoa, mas sabemos que a evocação dos valores humanos, das potencialidades para desenvolver-se e das transcendências do homem é um recurso simples, mas efetivo. É a partir desses apelos constantes aos valores humanos que se cria um autoconceito positivo no liderado, capaz de levá-lo a superar qualquer barreira ao seu desenvolvimento.

Este é um desafio do pedagogo empresarial: ser capaz de “esperar”, de manter expectativas cada vez mais altas em relação ao ser humano e de considerar a transitoriedade das dificuldades e das catástrofes sociais como trampolim para um mundo melhor e renovado.