



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE DIDÁTICA

NOVOS CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO:
O DESIGN INSTITUCIONAL - DIDATA

DÉBORA SOUTO DA COSTA

RIO DE JANEIRO

2013

**NOVOS CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO:
O DESIGN INSTITUCIONAL - DIDATA**

DÉBORA SOUTO DA COSTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Escola de Educação, da Universidade Federal
do Estado do Rio de Janeiro como requisito
final para obtenção do grau de Licenciatura em
Pedagogia.

Marcio da Costa Berbat (Orientador)
Universidade Federal do Estado Rio de Janeiro - UNIRIO

Rio de Janeiro
Agosto
2013

**NOVOS CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO:
O DESIGN INSTITUCIONAL - DIDATA**

DÉBORA SOUTO DA COSTA

Avaliada por:

Marcela Afonso Fernandez
Escola de Educação – Departamento de Didática
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Data: ____/____/____

Ninguém nasce feito, é experimentando-nos no mundo que nós nos fazemos.

Paulo Freire.

Dedico este trabalho a todos meus colegas pedagogos que buscam todo dia o diferente, aqueles que inspiram nas salas de aula, cuidam nos hospitais, analisam nos presídios, ponderam nas empresas, criam na educação a distancia, e muitos outros que trabalham em ambientes escolares ou não.

Este trabalho é dedicado a todos os colegas de profissão que matam um leão por dia a partir do momento que decidiram seguir essa carreira tão desafiadora e desvalorizada que é educar.

A todos que educam... todos os dias.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a todos aqueles, cuja participação foi indispensável para a conclusão deste trabalho.

A minha querida mãe, Maria Bernadete Souto do Nascimento, cujo apoio infindável e a co-orientação foram imprescindíveis da primeira a última linha escrita nessa monografia. Ao meu professor e orientador, Márcio da Costa Berbat, que norteou e acompanhou cada etapa da construção desta pesquisa, sempre foi presente, amigo e disponível em todos os momentos de construção.

Agradeço também aos meus queridos amigos presentes na minha formação, sem os quais minha trajetória acadêmica e profissional não seria a mesma. Aos meus inesquecíveis amigos da Universidade Estadual do Pará, Suellen Prestes, Suelen Brabo, Alice Waked, Isabella Mendonça e Joecio Carvalho, pelo crescimento intelectual partilhado a cada atividade de estudos, nos dois anos convivência acadêmica na UEPA, com as singularidades que encantaram e encantam; hoje formados cada um em sua área de atuação específica, mas sempre amigos.

Agradeço a minha querida amiga e colega Camila Carvalho, que me acompanhou em inúmeras disciplinas, sempre discutindo e indagando as questões pedagógicas e filosóficas, e despertando questões hoje presentes nessa monografia.

A todos aqueles que fizeram parte dessa pesquisa, a empresa que me proporcionou seis meses de aprendizagem, sem o qual esse trabalho jamais seria possível.

A todos os professores, gestores e técnico-administrativos da Escola de Educação da UNIRIO, que me acolheram como aluna transferida e sempre me orientaram perante os percalços, levando em consideração as diferenças culturais e regionais que formam a minha identidade.

À professora Marcela Afonso Fernandez, por ter aceitado generosamente ler e avaliar este trabalho.

DÉBORA SOUTO DA COSTA. **NOVOS CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO: O DESIGN INSTITUCIONAL - DIDATA**. Brasil, 2013, 50 f. Monografia (Licenciatura em Pedagogia) – Escola de Educação, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

RESUMO

O curso de pedagogia forma pedagogos e estes atuam, na maioria das vezes, como professores. Essa ideia está consolidada e tida como verdade absoluta junto aos alunos dos cursos de pedagogia, uma vez que durante o processo formativo não há muita informação sobre outros campos de atuação deste profissional, que não sejam os voltados à escolarização. Os objetivos deste estudo foram investigar a atuação do pedagogo enquanto Designer Instrucional, a partir do contexto histórico do seu surgimento, até a atuação na prática, refletir sobre outro campo de atuação do pedagogo: a empresa privada não escolar, que requer profissionais da pedagogia para o desenvolvimento da educação corporativa; analisar como se desenvolve o trabalho deste profissional e captar suas concepções e percepções sobre o processo de trabalho. Os sujeitos desta pesquisa são denominados Didatas ou Designer Instrucional e desenvolvem atividades pedagógicas em um ambiente empresarial. A abordagem qualitativa mostrou-se mais apropriada uma vez que a investigação ocorreu por meio da pesquisa participante, pois esta pesquisadora participou profissionalmente da vida da comunidade estudada, o que permitiu recolher dados por meio de observação através de notas de campo. Para coleta de dados, também, foram aplicados questionários e entrevista. A pesquisa bibliográfica favoreceu o confronto entre realidade observada e as teorias sobre pedagogia, pedagogo, educação empresarial, dentre outras. A pesquisa documental possibilitou outro olhar sobre o que preconizam as políticas educacionais sobre a pedagogia, a educação e a educação para o trabalho. Os resultados mostraram outra práxis pedagógica: a corporativa e outro locus de trabalho para o pedagogo. Ao mesmo tempo, revelou a importância da construção de outro olhar à formação inicial do pedagogo que ainda não contempla as diversas possibilidades de atuação profissional em parte, pela dicotomia histórica entre formação acadêmica e a formação para o mundo do trabalho.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial; Designer Instrucional; Educação Corporativa.

LISTA DE TABELAS

Gráfico 1 – Idade.

Gráfico 2 – Sexo.

Gráfico 3 – Formação.

Gráfico 4 – Nível de Escolaridade.

Gráfico 5 – Curso.

Gráfico 6 – Instituição de Ensino.

Gráfico 7 – Tempo de Empresa.

INDICE DE SIGLAS

CNE	Conselho Nacional de Educação.
CP	Conselho Pleno.
LDB	Lei de Diretrizes e Bases.
MEC	Ministério da Educação e Cultura.
PJ	Pessoa Jurídica.
PF	Pessoa Física.
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem da Indústria.
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio.
TIC'S	Tecnologias da Informação e Comunicação.
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. BREVE ABORDAGEM HISTÓRICA DA EDUCAÇÃO	
1.1 CONTEXTUALIZANDO, UM BREVE HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO	15
1.2 BRASIL E A LEGISLAÇÃO	21
1.3 O DESIGNER INSTRUCIONAL	22
2. A CONSTRUÇÃO DA PESQUISA	25
2.1 O LOCAL DA PESQUISA A: EMPRESA	25
2.2 SUJEITOS DA PESQUISA	26
2.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E TIPO DE PESQUISA	26
2.4 ORGANIZAÇÃO DOS DADOS	28
3. O QUE OS DADOS REVELAM	36
3.1 A VISÃO DOS DIDATAS SOBRE A FORMAÇÃO NA EMPRESA E O SEU PAPEL COMO PROFISSIONAL	36
3.2 A VISÃO DOS SUJEITOS DE PESQUISA SOBRE A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO	37
3.3 EXPERIÊNCIAS E A REALIDADE DO COTIDIANO	37
3.4 CONVERGÊNCIAS E AS DIVERGÊNCIAS ENTRE O PEDAGOGO E O DIDATA	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	46
ANEXOS	48

INTRODUÇÃO

A formação do pedagogo sempre foi um assunto polêmico e objeto de investigação de pesquisadores educacionais em vários países e, em especial, no Brasil. Debates sobre o tema foram muito intensas na primeira metade do século XXI, quando muitas questões foram postas em causa sempre buscando respostas sobre qual direção é a mais adequada ao curso de Pedagogia no Brasil.

Atualmente se percebe as normas e propostas do Conselho Nacional de Educação (CNE), das quais se destaca as Diretrizes Curriculares do Curso de Pedagogia, estabelecidas na Resolução CNE/CP nº 1/2006, decorrente dos Pareceres CNE/CP nº 5/2005 e 3/2006, cuja centralidade do perfil deste profissional passou a ser apenas o exercício da docência. E isso gerou um grande número de educadores e militantes pela causa da educação insatisfeita com a identidade profissional do pedagogo que é o magistério.

O Parecer CNE/CP nº 9/2009 (p. 6) descreve com clareza o que é esperado da formação inicial do pedagogo:

Ademais, é mister informar que está em estudo neste Conselho uma orientação relativa a cursos de pós-graduação lato sensu para portadores de diplomas de Licenciatura, que possam servir à capacitação para cargos e funções próprios da carreira do magistério que requeiram, por sua complexidade, estudos mais avançados e especializados, além de experiência docente. Neste sentido, pode-se antecipar que os interesses de profissionais como da administração dos sistemas de ensino, ainda identificados como demanda para apostilamento de habilitações aos antigos diplomas de Licenciatura em Pedagogia, possam ser melhor satisfeitos com uma formação pós-graduada que atenda ao disposto na Lei nº 9.394/96, precipuamente nos art. 64 e art. 67, com seu parágrafo único.

Assim, está claro que o curso de graduação de pedagogia prepara para o magistério e qualquer outra competência deverá ser obtida em cursos de educação continuada.

Entretanto a Resolução do CNE/CP nº 1 de maio de 2006 prevê, na alínea a, do inciso II, no Artigo 6º:

[...] um núcleo de aprofundamento e diversificação de estudos voltado às áreas de atuação profissional priorizadas pelo projeto pedagógico das instituições e que, atendendo a diferentes demandas sociais, oportunizará, entre outras possibilidades: investigações sobre processos educativos e gestoriais, em diferentes situações institucionais: escolares, comunitárias, assistenciais, empresariais e outras (Resolução do CNE/CP nº 1 de maio de 2006).

Conteúdos voltados para realidade da educação corporativa são admitidos na norma, mas os alunos de graduação só terão acesso a esses conhecimentos se de fato constarem no projeto pedagógico do curso, e isso depende das decisões democráticas dos conselhos deliberativos das faculdades e das universidades.

Como aluna de pedagogia e durante toda a minha trajetória acadêmica tive muitas inquietações quanto ao papel do pedagogo fora da escola, o que faz, onde pode atuar, que carreiras pode seguir.

A partir dessas inquietações, procurei conhecer outros ambientes não escolares que também possibilitassem atuação de estagiários de pedagogia. Nesse sentido, tive a oportunidade de estagiar em uma empresa privada, cuja missão é promover a educação corporativa. Nesse espaço de trabalho formativo o pedagogo é chamado de designer instrucional ou didata.

Para que se entenda o designer instrucional, é necessário compreender o papel do pedagogo dentro das instituições empresariais. Assim, é possível perceber algumas aproximações e distanciamentos entre a ação pedagógica de escolarização e a ação pedagógica de formação em serviço. No primeiro caso há a função social ao formar os indivíduos, para que os mesmos atuem na sociedade de forma crítica e consciente além do desenvolvimento de competências básicas, cuja regulação ocorre nas três esferas públicas. No segundo, a ação educativa e formativa ocorre quase sempre voltada para adultos trabalhadores com educação formal previa cujos objetivos institucionais da empresa e do mundo do trabalho, são priorizados.

Assim pode-se considerar o marco do surgimento do pedagogo dentro das instituições empresariais a Lei nº 6.297/75, de 15 de dezembro de 1975 que dispôs sobre a dedução do dobro das despesas realizadas em formações profissionais de seus

funcionários, do lucro tributável das empresas, para fins de imposto de renda. A partir desse incentivo financeiro do governo a ação do pedagogo ganha mais visibilidade dentro dos setores de treinamento e desenvolvimento das organizações visando a capacitação interna dos funcionários.

Ribeiro (2010) define o pedagogo empresarial como aquele que irá articular desenvolvimento dos colaboradores com as estratégias organizacionais. Esse caráter é um ponto muito polêmico junto aos estudiosos em educação, pois o há um questionamento histórico de visando evitar educar apenas para o mundo do trabalho.

A disparidade de objetivos entre a formação para o mundo do trabalho e a formação intelectual foi constituída historicamente através de um sistema educacional que privilegiava as classes dominantes.

Para se evitar o acesso ao ensino das camadas mais simplórias, a educação passou a ser mais exigente, rígida, acadêmica e aristocrática, o que dava a chance de ingresso no ensino superior somente àqueles que provinham de famílias tradicionais com grande projeção social e que tinham, por forças econômicas e culturais, maiores condições de preparação e inserção nos níveis superiores de ensino. (Aranha)

Hoje, o mundo do trabalho mantém, conforme defende Frigotto.

[...] a dominância de atividades 'neuromusculares' e, como consequência, a hipertrofia da formação para o trabalho simples da maior parte da força de trabalho e de uma pequena parcela para o trabalho complexo que demanda domínio das bases científicas e tecnológicas.

Essa afirmação nos permite refletir que não é desejada uma formação de trabalhadores críticos, com múltiplas habilidades, mas que apenas sejam treinados para funções mecânicas que irão desenvolver.

Diante deste cenário questiona-se: Como o pedagogo pode atuar no ambiente empresarial sem perpetuar a formação excludente que ocorre a séculos?

Essas e outras questões serão respondidas no decorrer deste trabalho de pesquisa.

Portanto a opção ao escolher esse tema para essa pesquisa reside no fato de desenvolver de minhas atividades de estagiaria em um espaço formativo corporativo onde pude observar outras as rotinas de trabalho diferentes das escolas nas quais também tive a oportunidade de desenvolver estágio. Essa realidade vivida causou muito estranhamento, e isso impulsionou a buscar entender a atuação do pedagogo na empresa, e apreender os determinantes do surgimento desses *locus* de atuação do profissional da pedagogia.

Justifica-se a relevância do tema, em questão principalmente por possibilitar reflexões sobre a dinâmica do mundo do trabalho sem se manter inflexível, mas ampliar os horizontes e assim contribuir para possíveis debates junto a estudantes, profissionais, empresas privadas e os docentes da universidade.

Como a pesquisa foi baseada no cotidiano de trabalho que desenvolvi durante seis meses, no projeto da escola de negócios de uma empresa de telefonia móvel de educação corporativa, por motivos éticos, as identidades dos informantes, bem como o nome da empresa estuada estão protegidos.

Este trabalho de pesquisa foi dividido em três capítulos explícitos abaixo.

No primeiro capítulo, consta uma abordagem histórica sobre a educação, com aspectos da legislação brasileira até chegar a primeira discussão sobre o designer instrucional ou didata.. Buscamos também fazer um breve panorama sobre o contexto social como pano de fundo.

No segundo capítulo abordamos os aspectos da construção da pesquisa, situando o local, os sujeitos e a coleta de dados e os procedimentos de análise dos dados.

No terceiro e último capítulo, são apresentados, analisados e discutidos os resultados da pesquisa e finalmente, nas considerações finais serão feitas reflexões sobre os resultados finais do presente trabalho.

Portanto, pretendemos através desta pesquisa possibilitar formas de colaboração e conhecimentos para os professores ou demais leitores que tenham interesse sobre a formação corporativa.

1. CONTEXTUALIZANDO: BREVE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO

Vivemos em meio a transformações, onde velocidade das mudanças e a grande difusão da informação ocorrem de forma cada vez mais dinâmica. Essa rapidez reflete diretamente na sociedade e, por conseguinte, na educação. Esse fenômeno cria a necessidades de difusão apropriada de informações para promover a aprendizagem desses saberes e fazeres, o que necessita de adoções de outras técnicas de ensino a serem criadas e aplicadas para que seja possível seguir com o progresso humano e material desejados pela sociedade.

Tendo isso em vista, a necessidade de acompanhar a dinâmica dessas mudanças, a educação não está estagnada, mas vem, lentamente tentando acompanhar essas mudanças. Em relação a isso, se destaca a atuação do pedagogo, que vem sendo demandada por grande parte do setor privado da economia e obtendo visibilidade em diversas instituições. Assim, este profissional da educação deve estar presente em todas as organizações ou espaços e preferencialmente deve ter capacidade contínua de adaptação às mudanças, uma vez que qualquer função hoje requer aprendizagem constante, pois dessa maneira, o profissional de educação faz-se necessário em qualquer ambiente superando a ideia restrita de que seu campo de atuação é apenas em ambientes escolares.

1.1. CONSTRUÇÃO DA EDUCAÇÃO E DO PAPEL DO EDUCADOR

É pertinente a esse trabalho compreender com a ajuda da história o contexto da formação da identidade do profissional de educação, e a grande separação entre educação profissional e educação acadêmica. Tendo em vista esse aspecto, retomaremos principalmente eventos históricos pertinentes a questões referentes à construção da identidade do pedagogo e a evolução do ensino profissionalizante a o pensamento da época em relação ao mesmo.

Segundo Aranha, “A palavra “pedagogo”, advinda de “paidagogos”, aquele que conduz a criança”, surgiu na Antiguidade Grega, em Atenas era sempre um escravo. A autora afirma que esse escravo deveria acompanhar o menino ateniense, a partir dos sete anos de idade, e conduzi-lo a suas atividades educacionais da época.

Sobre a antiguidade grega, ressalta-se o ideal grego chamado *paidéia*, que, em síntese, buscava a formação constante do homem. Esse ideário deu origem ao que, posteriormente, os romanos chamariam de *humanitas*. Este conjunto de ideias foi retomado pelos *iluministas* com ideais de educação universal.

No que se refere a pedagogia, diferente da sociedade grega, a romana valorizava assuntos éticos e morais, aqueles que tinham mais serventia em seu cotidiano, apresentando uma tendência “essencialista”, com a “educação para realizar o que o homem deve ser” (Idem, *ibidem*, p. 95)

A educação na Idade Média caracterizou-se pela incorporação dos elementos greco-romanos e germânicos. Já apresentava forte tendência cristã, cuja práxis educativa era mediada pela fé. Nesta época não existiam pedagogos propriamente ditos, segundo a mesma autora, o que havia eram estudiosos que usavam das questões pedagógicas para fins considerados mais importantes, como estudos de textos sagrados, afirmação de princípios religiosos e doutrinação dos fiéis. Deus era o fundamento de toda ação pedagógica.

Sem muita alteração, a Renascença retoma aos valores greco-romanos, com grande interesse na educação. Nesse período ressalta-se a criação dos colégios e manuais para alunos e professores. A escola não se restringia apenas a ensinar conteúdos, reforçando também uma rígida formação moral.

Os responsáveis pela formação de mestres que atuavam nos colégios eram os padres jesuítas, esses mestres deveriam seguir os conteúdos de acordo com as regras dos documentos *Rádium Studiorum*, que continham dois cursos, *Studia inferiora*, e *Studia Superiora*.

Sobre a Renascença a autora ressalta que a classe burguesa almejava uma educação, que, formasse homens de negócios e ao mesmo tempo capazes de conhecer “letras greco-romanas” e gozar dos prazeres da vida, ao mesmo tempo ocorria a difusão das escolas religiosas, que excluía massas.

No Brasil, Aranha afirma que o século XVII foi marcado pela chegada dos Jesuítas, que deram início a criação de escolas elementares, secundárias, seminários e missões. Ainda nesse período houve a catequização dos índios, controle religioso da colônia, e formação, tanto de novos sacerdotes, quanto de filhos de colonos e elite intelectual.

O século das luzes, (XVIII) foi marcado pela grande produção intelectual e reformas políticas. A educação liberal, laica e autônoma e o ideário iluminista percorreu a Europa e chegou ao Brasil.

No Brasil, a Era Pombalina tem como marco inicial a expulsão dos jesuítas, em 1759, nesse período a educação passou a ficar nas mãos do estado, o que muitos historiadores definem como era de retrocesso na educação nacional. Apenas em 1772 foi implantado o ensino público oficial, que modificava o curso de humanidades, antes ministrado pelos jesuítas, implantando aulas de língua francesa, aritmética, ciências naturais, etc. Os professores, quando pagos, recebiam o subsídio literário criado para tal. A educação profissional também teve destaque no sec. XVIII, com o crescimento da demanda de artesãos, foram criadas lojas de Ofícios, onde *“mestres registravam os aprendizes, que, depois de quatro anos ou mais, recebiam certificado de oficiais, após exame devidamente supervisionado.”* (Aranha 2006, pag. 193).

Era latente a diferença entre o Brasil e a Europa. Nascimento do iluminismo e ideias socialistas, reformando todo o pensamento educacional europeu, enquanto *“o Brasil continuava com a sua aristocracia agrária escravista, a economia agroexportadora dependente e submetido à política colonial de opressão.”* (Idem, ibidem pag. 193). O ensino preconizava a burguesia e a formação das classes dominantes, predominando o ensino clássico, com literatura, retórica e deixando de lado ciências e atividades manuais.

O século XIX foi marcado pela revolução industrial e a consolidação do poder da burguesia, que monopolizava todo o sistema bancário, partidário e fabril.

Com esse cenário, o estado procurava oferecer escola gratuita aos pobres e intervir nas escolas particulares, com legislações que uniformizavam currículo, calendário escolar e controle do tempo. A autora afirma: *“Nesse período verificou-se uma nítida separação entre os pedagogos, ou teóricos da educação, e os educadores propriamente ditos, que exerciam seu mister nas salas de aula.”*

A ênfase da ação pública era a consolidação da educação nacional, da consciência patriótica, cuja educação visava fortalecer as identidades nacionais.

Neste contexto, destaca-se a influência dos Estados Unidos da América do Norte (EUA), que no ano de 1820 investia no ensino para desenvolver competências para o mundo do trabalho. Assim, contava com inúmeras instituições politécnicas destinadas ao ensino profissional orientado para indústria, agricultura e comércio, o que propiciou maior desenvolvimento econômico no país.

No Brasil ocorria a chegada da família real, assim como mudanças na organização política, social e econômica. Permeando esse período registra-se a luta entre os ideários iluministas e o pensamento agrário e escravocrata, esse embate não permitiu um desenvolvimento expressivo no ensino secundário e da educação técnica.

Com relação aos cursos profissionalizantes, as classes dominantes ainda desvalorizavam trabalhos manuais, por isso os cursos tinham um caráter assistencialista e disciplinador, levando em consideração que os “desocupados e miseráveis” eram encaminhados as “Casas de Educandos Artífices”, para uma aprendizagem compulsória, afim de que não se tornassem uma “ameaça”.

Já o sec. XX teve como marco as grandes mudanças no contexto econômico, social e educacional em escala mundial. O mundo do trabalho e a escola sofreram muitas mudanças devido a eventos como: guerras mundiais, revoluções ideológicas, regimes totalitários, socialismo e a revolução tecnológica. Esses eventos podem ser considerados como determinantes das modificações estruturais nos sistemas de governo,

Ao lado disso, regista-se o crescimento acelerado das indústrias e a explosão demográfica, o que impulsionou a expansão da oferta do ensino. O atendimento educacional foi ampliado àqueles estratos sociais que antes tinham pouco ou nenhum acesso, mulheres, pobres, deficientes, negros. A educação passou a ser entendida como possibilidade de mobilidade social e assim, o caráter ideológico passou a ser cada vez mais reconhecido, devido ao uso político e intencional visando o controle e alienação da população.

Outro grande embate do século XX era entre a educação humanista e a educação para o mundo do trabalho, questão que persiste até hoje entre os profissionais da educação e pode ser entendida em questões como: de que maneira formar o ser completo e não apenas treiná-lo para o mercado de trabalho?

Pertinente ao tema desse trabalho destaca-se a corrente pedagógica do tecnicismo. “O avanço da tecnologia exigiu a formação de técnicos especializados e, mais ainda, de uma organização do trabalho voltada para o aumento da produtividade, eficiência e eficácia” (Idem, *ibidem*. pg. 258).

Taylor, com a Teoria Geral da Administração, modificou toda organização empresarial, surge, a partir de suas teorias surge a figura do “gerente”, otimização e organização do processo industrial, tornando-o mais eficiente e racionalizado. Esse processo de trabalho para uso nas fábricas originou o sistema de linhas de montagem, adotado por vários países.

A partir disso, o trabalho nas indústrias foi fragmentado, cada trabalhador deveria exercer uma função específica, sendo responsável por uma pequena etapa do processo, gerando grande empobrecimento e alienação, assim como ilustra o filme *Tempos Modernos*, de Chaplin.

O Taylorismo estendeu-se ao âmbito escolar, pretendendo transformar sua organização e planejamento, com a “operacionalização dos objetivos, com a especialização das funções; incentivo de várias técnicas e instrumentos, como instrução programada, ensino por computador, máquinas de ensinar, tele ensino.”.

Schultz, outro teórico da tendência tecnicista, foi um grande difusor da Teoria do Capital Humano (TCH), que, segundo Silva (2009. pag. 3), defendia o investimento na capacidade humana para possibilitar o desenvolvimento econômico, produtivo e social. Nessa perspectiva, a educação é entendida como forma de obter retorno no trabalho, tornando o fracasso educacional e a não ascensão financeira, demérito do próprio educando, que não foi “capaz” de alcançar metas e objetivos adequados, excluindo todos os outros determinantes. Esse tipo de pensamento ainda persiste e é observado nos processos educacionais até hoje.

A educação foi sendo construída e desconstruída em detrimento primeiro, de necessidades educacionais reais de formação integral, depois, para formação para o trabalho. Essa modelagem centrava-se no “antagonismo de classes” (Idem. Ibidem. pg. 247) e nas experiências socialistas. Assim, a educação passou a ter um caráter mais ideológico, o que levou a um desvio da finalidade da educação, que passou a ter um caráter de controle da população pelos políticos, ao mesmo tempo, tornou-se mais prática e técnica, formando para o mundo do trabalho, resultando na educação dual, com influências de diversas correntes pedagógicas e linhas de pensamento educacional diferentes.

Ocorreu então, e ocorre até hoje, um embate entre a ideia conservadora, que “resistem a qualquer postura técnica como se se fosse incompatível com qualquer a natureza espiritual do processo educativo” (Idem. Ibidem pg. 253), e a preocupação de “exaltação desmedida da técnica”, além da não valorização da formação crítica social.

Na segunda metade do século XX, com a queda dos regimes totalitários e a desconstrução dos sistemas socialistas, o capitalismo foi fortalecido como sistema econômico neoliberal. Além disso, a revolução técnica científica e a globalização ocasionou a produção massiva de aparelhos eletrônicos, houve a criação do computador e da internet, criando uma nova realidade para a educação.

Durante os governos populistas, houve a criação de empresas estatais, como a Petrobras e Vale do Rio Doce, as “políticas de massa”, com reconhecimento de direitos dos trabalhadores. No pós-segunda guerra, ocorreu a entrada de produtos norte americanos e multinacionais no país, o que desestruturou a economia e ampliou as divergências sociais.

Destacando o Ensino Profissional, houve uma reforma em 1942, onde o Ministro Capanema definiu pela lei orgânica, dois tipos de ensino profissional. Um mantido pelo sistema oficial, e outro, com a supervisão do estado, mantido pelas empresas.

Assim, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), mantido pela Confederação Nacional das Indústrias, e, em 1946, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem e Comercio (SENAC). Ambos os órgão promoveram e promovem a profissionalização da população de baixa renda, que se apropriava das boas condições de estudo.

Nesse contexto, marca-se o dualismo educacional brasileiro, que apesar de cumprir os objetivos de formação, ocasionou uma diferenciação, entre aqueles que ainda buscavam escolas regulares que “classificam socialmente”, e aqueles que necessitavam de preparação rápida para o trabalho.

Nesse novo contexto, mudanças significativas ocorreram e a mesmas transformaram a sociedade, as atividades das indústrias evoluíram, novos saberes tornaram-se necessários para o mundo do trabalho, o fluxo de informação tornou-se mais rápido do que se poderia acompanhar. Nas universidades, novos cursos foram criados para formar profissionais capazes de atuar em novos ramos tecnológicos, a escola, não poderia ficar alheia, mas passou e passa por uma grande crise de paradigma, como usar essas tecnologias no processo educacional de maneira significativa? Não é possível que a escola torne-se arcaica a ponto de ignorar toda a evolução das TIC’S no mundo, mas a maneira como essas atuarão na formação educativa ainda não foi, de fato definida.

1.2 O BRASIL E A LEGISLAÇÃO

O documento norteador da educação brasileira é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Este tipo de regulação do ensino surgiu apenas no século XX.

A ideia de uma lei estabelecendo diretrizes só foi possível com o advento da Constituição de 1934. Esta carta Magna, além de representar um marco no que se refere a conquistas trabalhistas, previu a construção de leis e diretrizes para a educação, assegurando o desenvolvimento do ensino superior e médio e garantiu o ensino primário gratuito, público e obrigatório. Em 1948 nasce o anteprojeto da LDB, que tramitou até 1961, quando foi finalmente aprovada, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, (LDB), que definia e regulamentava o sistema educacional Brasileiro, a partir dos princípios da constituição. Em 11 de agosto de 1971, durante o regime militar a LDB sofreu alterações, como a inclusão da obrigatoriedade do ensino da educação dos 7 aos 14 anos. Atualmente a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) Lei 9.394/96 consolidou a ideia de sistema educacional nacional e contempla a educação infantil e a formação dos profissionais de educação.

Em 2008, a LDB sofreu muitas alterações, a partir da lei nº 11.741 de 16-7 2008. Dentre as mudanças, destaca-se o acréscimo da sessão IV-A, prevendo a educação profissional técnica de nível médio.

O capítulo III¹, referente à educação profissional, sofreu alterações nos artigos 39, 41 e 42. O artigo 39, antes previa a educação profissional integrada ao trabalho,

1 Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008) § 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II – de educação profissional técnica de nível médio; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 3º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho (Regulamento).

ciências e tecnologias, para o “desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (LDB), passou a organizar os cursos de educação profissional e tecnológica por eixos, “possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino” (LDB), prevendo a possibilidade de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, a educação técnica de nível médio e a educação profissional tecnológica de nível superior.

1.3 O DESIGNER INSTRUCIONAL

Nessa parte do estudo buscar-se-á perceber quem é esse sujeito aqui denominado de Designer Instrucional, o que ele faz, qual a origem do termo e suas habilidades e competências. Assim, parte-se do seguinte questionamento: o que é Design Instrucional? Qual sua relação com o pedagogo?

Inicialmente o apoio teórico de Filatro (2008, pg.3) auxilia o entendimento sobre o sujeito em questão. Assim, [...] definimos design instrucional como o processo (conjunto de atividades) de identificar um problema (uma necessidade) de aprendizagem e desenhar, implementar e avaliar uma solução para esse problema.”

O designer instrucional, então, é o responsável pela construção das etapas da criação da ação educacional preterida é uma fase que precede a ação educacional propriamente dita. Ampliando essa definição a Classificação Brasileira de Ocupações descreve essa função da seguinte maneira:

Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional e tecnológica, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos ([Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008](#)).

Art. 42. As instituições de educação profissional e tecnológica, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, aberta à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade ([Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008](#)).

Desenhista instrucional, Designer instrucional, Projetista instrucional. Implementam, avaliam, coordenam e planejam o desenvolvimento de projetos pedagógicos/instrucionais nas modalidades de ensino presencial e/ou a distância, aplicando metodologia e técnicas para facilitar o processo de ensino e aprendizagem.

Atuam em cursos acadêmicos e/ou corporativos em todos os níveis de ensino para atender as necessidades dos alunos, acompanhando e avaliando os processos educacionais. Viabilizam o trabalho coletivo, criando e organizando mecanismos de participação em programas e projetos educacionais, facilitando o processo comunicativo entre a comunidade escolar e as associações a elas vinculadas (2394 - 35 – Designer educacional).

As definições sobre esse profissional não são conflitantes com as habilidades e competências previstas para o pedagogo estabelecidas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais, Art. 5º da Resolução CNE/CP Nº 1, de 15 de maio de 2006. Assim dentre os 15 incisos que definem seu campo de atuação destaca-se os que não são prioritariamente voltados à escolarização de crianças.

O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a:

.....

IV – trabalhar, em espaços escolares e não-escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo;

V – reconhecer e respeitar as manifestações e necessidades físicas, cognitivas, emocionais, afetivas dos educandos nas suas relações individuais e coletivas;

.....

VII - relacionar as linguagens dos meios de comunicação à educação, nos processos didático-pedagógicos, demonstrando domínio das tecnologias de informação e comunicação adequadas ao desenvolvimento de aprendizagens significativas;

.....

XI - desenvolver trabalho em equipe, estabelecendo diálogo entre a área educacional e as demais áreas do conhecimento;

.....

XIII - participar da gestão das instituições planejando, executando, acompanhando e avaliando projetos e programas educacionais, em ambientes escolares e não-escolares;

O que se percebe desta norma é que a mesma não restringiu a ação do pedagogo, mas possibilitou sua ação em várias atividades e ambientes que não são exclusivos para a escolaridade. Com isso percebe-se uma complementariedade entre o pedagogo e o designer instrucional.

Entretanto há, de forma sutil, principalmente na universidade, um preconceito velado a atuação do pedagogo em organizações corporativas. Uma das explicações para esse fenômeno pode ser percebido pela história que aponta o surgimento da carreira tem origem na necessidade de treinar rapidamente milhares de recrutas, em meio a segunda guerra mundial, para manusear armas sofisticadas com extrema perícia. Segundo Filatro (2008) para atingir esse objetivo foram convocados psicólogos e educadores norte americanos com prática experimentais de pesquisas educacionais, para desenvolver matérias de treinamentos para o serviço militar. Usando ideias de Edward Thorndike, os pesquisadores desenvolveram os filmes de treinamento militar inspirados em sucessos do cinema.

Após o fim da guerra, “a abordagem sistemática e a gestão de projetos aplicados a soluções educacionais de grande escala passaram a ser cada vez mais usadas nos períodos de paz decorrentes” (FILATRO, 2008).

Assim, 1950 houve a publicação dos modelos teóricos de ensino aprendizagem de Skinner, que descreve a instrução programada e sua ênfase na formulação de objetivos comportamentais, divisão dos conteúdos em unidades e sistema de recompensas.

No Brasil, a ideia de design instrucional começou a ser adotado a partir da necessidade de incorporar tecnologias de informação e comunicação em ações educacionais.

No aprendizado eletrônico, equipes de trabalho multidisciplinar constituem uma saída para planejar e implementar soluções educacionais de qualidade, que levem em conta questões de interatividade, interação e uso de multimídia, entre outras. E, nessas equipes, a atuação do profissional design instrucional é fundamental para assegurar o equilíbrio entre educação, comunicação, tecnologia, conteúdos e gestão de processos[...]

(FILATRO, 2008)

Hoje o entendimento sobre a função do Designer Instrucional é mais ampla, as empresas vendem seus serviços com discurso de personalização da aprendizagem, de maneira que o público alvo esteja mais envolvido no processo, com ajuda de *feedbacks*¹ constantes e aproximação com entre atores e agentes. Amplia, dessa forma o entendimento de que é possível construir ambientes de aprendizagem completos a cada realidade investida.

A CONSTRUÇÃO DA PESQUISA

O interesse em realizar esta pesquisa nasceu na ocasião da realização da primeira demanda de criação a qual fui responsável. Essa atividade despertou em mim algumas indagações e comparações com a futura profissão que escolhi. Para isso desenvolvi, no início, assistemáticamente uma prática de observação, comparação com as teorias e teóricos do curso de pedagogia e mais indagações surgiam, percebi com clareza a ausência de abordagens sobre esse profissional da educação nas aulas e demais atividades da academia. Era difícil compreender o que eu vivia como estagiária e o silêncio da academia em relação ao desenvolvimento das ações pedagógicas realizadas fora da escolarização.

Esses questionamentos levaram ao desenvolvimento dessa pesquisa, que procura entender quem é esse novo profissional? Quais as formas de atuação do pedagogo nessa carreira? Quais as convergências e as divergências entre o pedagogo tradicional e esse novo perfil do profissional pedagogo?

2.1 LOCAL DA PESQUISA: A EMPRESA

A empresa *locus* desta investigação surgiu de uma fusão entre outras três empresas que já atuavam no ramo de educação corporativa, o que possibilitou seu crescimento. Hoje, está presente todas as regiões brasileiras, com ainda uma filial fora do país.

Além de oferecer “soluções educacionais”, que vão de treinamentos a cursos completos, a empresa possui produtos, que são ferramentas tecnológicas adaptáveis para cada cliente. Essas ferramentas são: rede social exclusiva do contratante com vários recursos, aplicativo para publicação de conteúdos em redes sociais; um programa que permite a criação de jogos interativos virtuais; um programa com as principais funções do setor de recursos humanos, (avaliação de desempenho, recrutamento e seleção, remuneração e benefícios); chat e e-mail corporativo personalizado; e plataformas de acesso a conteúdo virtual também personalizada. Em suma, a empresa usa tecnologia para criar ambientes de aprendizagem mais dinâmicos para seus clientes.

Nesse contexto, existem muitos pedagogos trabalhando na função de Designers Instrucionais, ou no caso deste projeto em particular, a nomenclatura para definir esses

profissionais é Didata, que adquire o sentido de um profissional do ensino cujas habilidades são a clareza e a eficiência ao ensinar, mas a definição mais rigorosa será abordada mais a frente.

Mas o que é o Didata? Esse questionamento permeou durante os seis meses de estágio e pôde, ser esclarecido no fim desta pesquisa.

2.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos de pesquisa dividiam-se em três categorias. A primeira categoria denominou-se de Didatas PF, que era composto por seis pessoas das quais, todas eram do sexo feminino, com idade entre 24 e 32 anos, com experiência na função variando de 7 meses a 3 anos.

A segunda categoria são os Didatas PJ, composta por três pessoas, das quais duas eram do sexo masculino, e uma do sexo feminino, com idade entre 33 a 36 anos, com experiência na função variando de 1 ano e 2 meses a 6 anos.

Finalmente a terceira composta pelos Didatas PF Atualização. No total de três pessoas, das quais todas eram do sexo feminino, com idade entre 22 a 23 anos, com experiência na função variando de 4 a 8 meses.

2.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E TIPO DE PESQUISA

Esta pesquisa limita-se ao estudo comparativo entre o campo de atuação do pedagogo e do designer educacional ou didata de uma empresa específica situada no Rio de Janeiro. A pesquisa tem uma abordagem qualitativa, pois busco compreender a mudança real do perfil do pedagogo, através de descrições, comparações e interpretações.

A opção investigativa foi pela pesquisa participante, tendo em vista que estive inserida no ambiente de trabalho. Assim, Severino (2007) define a pesquisa participante como:

É aquela que o pesquisador, para realiza a observação dos fenômenos, compartilha a vivência dos sujeitos pesquisados, participando, de forma sistemática e permanente, ao longo do tempo da pesquisa, das suas atividades. O pesquisador coloca-se numa postura de identificação com os pesquisados. Passa a interagir com eles em todas as situações, acompanhando todas as ações praticadas pelos sujeitos. Observando as manifestações dos sujeitos e as situações vividas, vai registrando descritivamente todos os elementos observados bem como as análises e considerações que fizer ao longo dessa participação (SEVERINO, 2007, p. 120).

Instrumento de coleta de dados principal foi o registro de campo. O registro foi feito no período de 03 de setembro de 2012 até 3 março de 2013. Os dados foram coletados durante o estágio na empresa e registrados em um caderno de campo. Outro instrumento usado paralelamente foram entrevistas formais e informais, abertas e fechadas, nas quais buscou-se apreender dos sujeitos as concepções sobre a atividade do designer instrucional no próprio ambiente de trabalho, ora de maneira informal, ora através de um questionário.

A coleta junto aos sujeitos pesquisados ocorreu por meio de entrevistas construídas com questões abertas e fechadas, por possibilitarem escolhas e ponderações diante de alternativas e ao mesmo tempo liberdade ao respondente.

As entrevistas foram aplicadas a funcionários diferentes, contendo questões norteadoras para coletar informações junto a todos. Como o número de Didatas do projeto educacional privado era pequeno, foi possível realizar o questionário com a população total, não havendo necessidade de trabalhar por amostragem, possibilitando uma visão completa do contexto daquele ambiente de trabalho. Foram elaboradas sete perguntas, quatro fechadas, para permitir o mapeamento de alguns dados específicos, tais quais: idade, sexo, formação e tempo de empresa. As três perguntas abertas visavam coletar como os informantes compreendiam suas funções e que facilidades e dificuldades encontravam em seu trabalho, permitindo também, captar o entendimento sobre, as atribuições de um Didata, na prática e como percebe o seu dia a dia.

As perguntas realizadas foram “Atividades que exerce”, “O que pensa sobre o trabalho?” e “Quais dificuldades ocorrem?”, sempre protegendo a identidade do entrevistado, possibilitando que o mesmo ficasse a vontade para responder o questionário.

2.4 ORGANIZAÇÃO DOS DADOS

Os dados coletados através das entrevistas visaram retratar o perfil dos profissionais.

Assim, podem-se caracterizar os Didatas da empresa como sendo em sua maioria mulheres, de 20 a 30 anos, com nível superior em pedagogia pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro.

(UERJ).

2.4.1 Idade

A pesquisa revelou que a idade desses Didatas varia entre 22 e 37 anos, separando-os por grupos de faixas etárias, temos a seguinte divisão:

Os dados revelaram que existem duas faixas etárias predominantes, 20 a 25 anos e 26 a 30 anos, ambas com quatro componentes em cada.

2.4.2 Sexo

No item gênero, a predominância é feminina, como é possível observar no gráfico abaixo. Há apenas dois homens compondo a equipe de Didatas, isso significa que mais de 75% são mulheres. Dados vide anexo 3.

2.4.3 Formação

Formação revela três dados diferentes, se o profissional em questão possui curso superior e qual curso de sua formação e esfera administrativa de sua instituição

formadora Infelizmente não foi possível levantar a instituição de todos, pois apenas alguns informaram esse dado espontaneamente. Segue abaixo a gráfico:

Dos sujeitos entrevistados com curso superior incompleto, três cursam pedagogia e um cursa jornalismo, entretanto no momento desta entrevista seu curso estava com a matrícula trancada.

Os resultados mostram que os entrevistados cujos cursos não são o de pedagogia são bastante heterogêneos. Um dos informantes é formado em psicologia, outro formado em gestão de recursos humanos, outro em biologia, e jornalismo, sendo que um destes já concluiu e outro não. Mesmo os informantes com cursos da pedagogia, houve um dado surpreendente. Tratou-se de uma formação diferente, inclusive motivo de dúvida no momento de organizar as tabelas por tratar-se de um curso tecnólogo de Pedagogia Empresarial. Os demais são cursos regulares de graduação.

Com relação à instituição, foi possível identificar que a maioria dos informantes cursa ou cursou universidade pública. Entretanto devido à falta de informação não foi possível identificar a natureza das instituições daqueles que não informaram suas instituições cursam pedagogia empresarial, jornalismo incompleto e gestão de recursos humanos.

2.4.4 Tempo de Trabalho na Empresa

A última das perguntas fechadas foi referente ao tempo de trabalho do funcionário na empresa. Esse item variou entre de quatro meses tempo mínimo e tempo máximo de seis anos.

Não surpreende que os funcionários tenham pouco tempo de trabalho, considerando que a empresa é bem nova e está a pouco tempo no mercado. Destaca-se

que os funcionários com tempo de trabalho superior a três anos já faziam do corpo de funcionários de uma das empresas que se fundiram para formar a atual.

No gráfico abaixo se especificam os dados descritos.

2.4.5 Atividades Exercidas

No item atividades exercidas foi revelador a divisão de funções, percebeu-se que as atividades laborais eram divididas em dois grandes campos de atuação: atividades para atender demandas de Pessoas Físicas e atividades para atender demandas formativas de Pessoas Jurídicas. A partir dessa divisão de trabalho os profissionais são agrupados e suas atividades buscam criar materiais de treinamentos de capacitação técnica e de caráter motivacional, enquanto outro grupo era responsável por atualizar materiais já existentes de capacitação técnica, principalmente as de ambientação inicial.

Destaca-se, que uma das entrevistadas afirmou desenvolver atividades nos dois segmentos, acima descritos, isso significa que a mesma está bastante sobrecarregada e ao mesmo tempo domina as especificidades dos dois grupos.

A mesma descreve os tipos de trabalho que desenvolve:

O trabalho de PJ é muito diferente de atualização de PF. Treinamento para pessoa jurídica tem uma identidade visual, formato, conteúdo e linguagem diferentes, por se tratar de um público alvo diferente. Materiais de PF são treinamentos a serem usados em lojas físicas da Vivo, treinamentos para vendedores, materiais de PJ são treinamentos para consultores que atuaram em empresas, fechando contas

empresariais, e fazendo a manutenção dessas contas, ou seja, um vendedor diferenciado daquele que atuará com varejo (Didata, 12).

Durante a pesquisa, convivi com ambos os segmentos, fazia parte do segmento de atualização. As equipes eram divididas da seguinte maneira. Três Didatas e eu, como estagiária, respondiam por atualização dos materiais de “Capacitação Inicial” dos canais de Varejo, Loja Própria, Loja Autorizada, Revenda e Canal Alternativo e também por algumas demandas de criação de Pessoa Física. Outros três Didatas eram responsáveis por um segmento projeto de Pessoa Física específico, o “Trilhas do Conhecimento”, que visava substituir toda Capacitação Inicial dos canais de Loja Própria e Loja Autorizada. Outro três Didatas de Pessoa Física trabalhavam exclusivamente com demandas de criação, três Didatas e uma estagiária respondiam pelo canal de Pessoa Jurídica, inclusive as atualizações dos materiais referentes a esse segmento.

As atividades de atualização foi o segmento específico que atuei. Basicamente consistia em modificar valores de materiais, inserir novas promoções e retirar antigas, ajustar “Planos Roteiro”, avaliações e apostilas.

A fala de uma Didata, que também atuava nesse segmento, ilustra tais funções: *“O meu trabalho se limita a quase sempre apenas mudar valores de planos, inserir um ou dois slides com informações, promoções ou aparelhos novos, revisar planos roteiros e apostilas para ver se estão atualizados, etc”*. (Didata 6)

Apenas uma vez, nos seis meses que estive na empresa trabalhando com atualização, tive a oportunidade de construir um material de criação, ainda sim vinculado à função de atualizar que já exercia. Tal material deveria ser uma adaptação dos materiais de capacitação inicial. A regional Sul solicitou a inserção da ideia de convergência nos materiais instrucionais, deveríamos demonstrar que a empresa vendia “soluções convergentes” com seus combos que agregavam serviços de internet, telefone móvel e fixo.

2.4.6 O que os Didatas pensam sobre o trabalho

A análise das perguntas abertas não é muito fácil, tornando-se um desafio na hora de organizar e tratar os dados. Mas um traço é notável na fala de todos que é a “criação”. Todos ressaltam o desejo de trabalhar com “criação”, como desejável, para aqueles que não têm essa função específica ou autonomia para o mesmo. Aqueles que têm essa função diária e gostam de exercê-la, trazendo esse fato como positivo para execução do trabalho e para a função “Didata”.

Ressalta-se uma fala que explicita o caráter desejável de trabalhar com criação: *“Gostaria de estar mais inteirada da parte de criação, mais ainda não tenho autonomia para isso. Mas também acho que a função não é bem cumprida aqui, ser didata deveria envolver mais criação, pesquisa e de fato produção de materiais educacionais (...)”*. (Didata 5)

Daqueles que valorizam o desempenho desta função de criar, o depoimento da Líder de PJ é bastante elucidador:

O trabalho em si nos permite criar, pensar, pesquisar, tenho um grande prazer em fazer materiais novos, poder ousar, e é claro, contar com um Designer gráfico da equipe para criar comigo algo que faça diferença dos demais treinamentos. O poder de inovar torna esse trabalho incrível. (Didata 12)

De fato poder criar torna o trabalho desafiador, partir de uma tela em branco com algumas orientações presentes nos *briefings* é preciso planejamento e foco.

Minha experiência de criação passou por algumas reuniões de planejamento entre mim, uma Didata de atualização, a Líder de atualização e a coordenadora. As primeiras reuniões definimos de que maneira iríamos inserir esses conteúdos respeitando o tempo em que as capacitações iniciais já eram ministradas, pois esse conteúdo seria inserido nos materiais de Capacitação Inicial de Loja Própria, Loja Autorizada e Revenda. Foram definidos que a Didata ficaria responsável por mudar os slides dos materiais instrucionais, reformular a apresentação de Power Point “Institucional”. Uma logo foi criada, tendo em vista a nova identidade visual do material, toda vez que, em alguma das apresentações aparecia uma solução convergente, o logo estava presente.

A mim, coube a criação de um vídeo dinâmico para explicar o conceito de convergência e como deveria ser vendida.

Definido o modo de trabalho, tivemos um mês para finalizar as alterações, que envolviam apresentação em Power Point, vídeo, apostilas, plano roteiro, avaliação.

2.4.7 Quais Dificuldades Ocorrem

As dificuldades descritas são inúmeras. Busquei as mais significativas e com traços comuns entre si.

Os pontos negativos mais presentes nas respostas dos entrevistados são contra gestão e organização, presente em cinco falas diferentes:

Existem também dificuldades com a gestão maior, a coordenadora e o gerente do projeto. A coordenadora é uma pessoa muito confusa e perdida com seu trabalho, sua falta de organização acaba por atrapalhar todo o processo de trabalho, tornando o ambiente muito estressante e os prazos de entrega impossíveis. (Didata 12)

“Dificuldade de lidar com a gestão, que nunca está satisfeita com nada e que não sabe se expressar. Dificuldade com a organização do trabalho, ou falta dela, já que o fluxograma não é claro e definido...”. (Didata 10)

“Dificuldade de clareza nas solicitações / Ausência de liderança capacitada.” (Didata 9)

“As dificuldades são várias, falta de compreensão das regionais, falta de posicionamento da gestão, prazos irrealistas...”. (Didata 6)

“Acredito que a gestão não saiba bem o que fazemos, além de não ser conhecido como líder pela equipe.” (Didata 5)

“O pior é a liderança que não se alinha com a gestão que não se alinha com o cliente. Essa falta de uma figura de segurança deixa a todos de PJ inseguros com o trabalho.” (Didata 1)

Enquanto estive trabalhando como estagiária de Didata, observei muito esse aspecto de gestão. Nesse projeto de formação, em dois anos, houve muita descontinuidade de gestão com a presença de três coordenações diferentes. Os relatos dos entrevistados que conviveram com o primeiro coordenador, afirmam que o mesmo conseguia efetivamente organizar-se bem como os processos de trabalho dentro das grandes demandas das regionais. Com a saída deste, entrou outra coordenadora, que hoje atua como “Consultora Educacional”. As respostas dos entrevistados revelam de forma muito sutil que a mesma não tem credibilidade alguma na empresa, devido a forma autoritária de trabalhar. Esse fato também pode ser observado diversas vezes por mim inclusive, mesmo em seu cargo de “consultora”. Sobre ela haviam várias reclamações de horas abusivas de trabalho, ausência de tato com os Didatas, cobranças

infindáveis. No período da sua gestão houve alta rotatividade de funcionários, culminando com a saída de oito Didatas, cinco Designers gráficos e da revisora.

Na gestão atual as insatisfações persistem como a falta de promoção interna, já que a nova coordenadora foi enviada da Regional do Espírito Santo, ao invés de identificar alguma liderança de local. A segunda questão refere-se a formação da coordenadora, em Designer Gráfico. O entendimento geral não há compatibilidade para coordenar uma equipe de criação. Essa era uma queixa frequente que eu escutava bem como vivenciei enquanto estagiaria, a falta de noção do tempo necessário para se criar um material instrucional significativo no campo da aprendizagem. A terceira questão é a falta de organização, também muito citada pelos informantes como dificuldade. A ausência de um fluxograma claro, falta de escolhas de prioridades, retenção de briefings¹, sobrecarga de trabalho os responsáveis pela execução causa um clima institucional desfavorável.

Esses fatores são descritos nas seguintes falas:

“As dificuldades ocorrem principalmente por falta de planejamento. Acumulo dos briefings e falta de organização acabam sobrecarregando toda equipe e tornando nossa rotina desgastante.” (Didata 2)

“(…) o maior de todos é a organização, nunca sabemos ao certo quando é nosso prazo, o cliente quer o material e não compreender a complexidade do nosso trabalho, quem deveria intermediar essa relação é a gestão, mais isso não acontece. Sempre há cobranças e nunca negociação.” (Didata 5)

“Dificuldade com a organização do trabalho, ou falta dela, já que o fluxograma não é claro e definido, não há nenhum tipo de treinamento para a função, nenhuma fase de aprendizagem, apesar de tratar-se de uma empresa que defende a gestão de conhecimento, um local que vende programas de treinamento e desenvolvimento, no ProjetoVivo isso não ocorre.” (Didata 10)

A política da empresa precisa ser avaliada e a valorização dos especialistas torna-se urgente. Talvez a própria empresa esteja precisando de treinamento em serviço sobre planejamento, e relações interpessoais.

3. O QUE OS DADOS REVELAM

3.1 A VISÃO DOS DIDATAS SOBRE A FORMAÇÃO NA EMPRESA E O SEU PAPEL COMO PROFISSIONAL

Observando o cotidiano do trabalho, já é visível a separação entre Didata e Designer Instrucional. Isso causa insatisfação geral na equipe de Didatas, que reclama constantemente da ausência de um plano de carreira para sua função, de excesso de demandas de trabalho e equiparação salarial com o mercado.

Este fenômeno fica nítido na seguinte fala de uma Didata:

“Acredito também que uma das piores dificuldades do trabalho seja a distancia que há da matriz. Somos um projeto isolado, e não apenas fisicamente, a nossa função é diferenciada, o Designer Instrucional que atua nos projetos da matriz ganha mais que os “didatas” do projeto vivo, sendo que trabalhamos muito mais, criamos mais material em tempo mais curto e somos um projeto que rende muito lucro, e se hoje a empresa está presente em todas as regiões brasileiras, ela deve isso a esse projeto, que o mais mal organizado, mal remunerado e desvalorizado.” (Didata 10)

A insatisfação presente na fala acima era observada diariamente nas conversas paralelas de todos os membros das equipes, Designers Gráficos, Didatas, Liderança e Revisão sempre reclamavam da falta de escuta da matriz, não havia um setor de recursos humanos que fizesse um acompanhamento efetivo, a equipe geral do projeto sentia-se isolada com relação aos outros projetos.

3.1.2 Formação Continuada

Com relação à formação continuada, a empresa oferece cursos em suas plataformas virtuais a serem feitos *online*. Em certo momento, houve uma reunião para discutir o acesso a esses conteúdos e a criação de cursos específicos para as necessidades desse projeto. Uma das Didatas questionou a coordenação a respeito da gestão anterior, por ter sido coagida a não participar dos cursos em função do grande fluxo de demandas da época.

Na mesma reunião também foram definidos encontros semanais as sextas, onde Didatas, Designers Gráficos e Revisor deveriam apresentar um tema relevante para os demais colegas. A definição desses encontros foi em dezembro de 2012, apenas agora, na terceira semana de fevereiro haverá tempo hábil para a primeira reunião.

Apesar de, teoricamente, haver formação continuada, não havia nenhuma espécie de treinamento ao entrar. O projeto tinha um caráter diferente, por tratar de conteúdos específicos de telefonia. Infelizmente não havia nenhuma capacitação inicial interna para, ao menos ambientar os funcionários novos às exigências da função desempenhada. Em uma semana já era necessário dominar a prática da função e saber o que estava fazendo, pois as cobranças eram constantes.

3.2. A VISÃO DOS SEUS SUJEITOS DE PESQUISA SOBRE A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO

Sobre a formação do pedagogo, um caráter geral da empresa, destaca-se a valorização muito recente deste profissional. O primeiro grupo de estagiárias de pedagogia a ingressar na empresa, entrou em setembro de 2012. É uma experiência nova para todos, mas a equipe valoriza muito a nossa presença na empresa. Inclusive é de grande insatisfação geral com a gestão a falta de proposta de efetivação para as estagiárias e a falta de feedbacks dos trabalhos feitos por nós.

3.3. EXPERIÊNCIAS E A REALIDADE DO COTIDIANO

Ainda sim, depois das entrevistas resta a indagação, afinal o que faz o Didata ou Designer Instrucional?

Minhas experiências descritas nos relatos e um pouco da literatura específica encontrada consegui chegar a algumas conclusões e definições a respeito do trabalho.

A escola de negócios era uma adaptação do trabalho real do Designer Instrucional, não existia uma organização clara de fluxograma, não só em função da falta de organização, mas principalmente, em função da falta de tempo hábil de planejamento, levando em conta o grande fluxo de demandas.

Então, o Didata na empresa tinha função de criar e atualizar materiais instrucionais e motivacionais, específicos a empresa de telefonia, com identidade visual da mesma.

Os briefings chegavam para a coordenadora, que deveria distribuir entre os Didatas, negociando tempo definido pelo cliente e o tempo que de fato aquele tipo de material ficaria pronto.

As etapas de trabalho consistiam em planejamento junto a coordenação, alinhamento com o cliente (para esclarecer o que de fato era pretendido com aquele material), etapa de pesquisa e criação, revisão, modificações gráficas, pelos designers gráficos, validação da regional, alinhamento com instrutores e possíveis ajustes posteriores.

No caso da atualização, a demanda chegava por e-mail direto para o Didata, que deveria fazer as modificações e enviar para revisão e designer em 24 horas e depois disponibilizar o conteúdo atualizado na plataforma Sisgenv. Após uma longa reunião com toda equipe, inclusive o gerente do projeto, foi redefinida a maneira que seria feita a atualização. As alterações deveriam ser enviadas a líder da atualização, que encaminharia as Didatas, depois de passar pela revisão e designer gráfico deveria ser novamente encaminhado à líder para uma validação interna, para depois serem postadas na plataforma Sisgenv. Essa modificação consistiu numa jogada de poder, pois a líder de PJ acumulou mais uma função, a de líder de atualização. Depois de alguns meses não suportou o fluxo de trabalho e começou a solicitar substituição para atualização. O que não foi possível até o fim do meu estágio na empresa.

3.4. CONVERGÊNCIAS E AS DIVERGÊNCIAS ENTRE O PEDAGOGO E O DIDATA

Durante os seis meses de observação, entre conversas, questionários e vivenciando o cotidiano do trabalho, foi inevitável não comparar os profissionais pedagogos de minha convivência e os que estavam sendo formados dentro da Universidade que estudo, com meus colegas Didatas. Neste prisma, surgiram pontos convergentes e divergentes entre ambos profissionais, divididos em três principais aspectos: formação, atuação e remuneração, que vem a ser explorados a seguir.

3.4.1. Formação

3.4.1.1. Design Instrucional\Didata

Amélia Escotto do Amaral Ribeiro estuda a pedagogia empresarial, abordando estratégias e metodologias para aprimorar a aprendizagem na empresa, considerando a mesma como espaço educativo com objetivos específicos.

Ribeiro (2010) evidencia que a pedagogia começou a ser valorizada nas empresas visto a necessidade recente de formação e preparação dos recursos humanos. *“Essa preocupação surge como uma demanda, ao mesmo tempo interna e externa por melhor desempenho e formação profissional, recebendo inclusive incentivos governamentais para sua operacionalização.”*

O pedagogo empresarial deve articular o desenvolvimento das pessoas da organização e suas estratégias organizacionais, atuando no departamento de treinamento e desenvolvimento, cabe a esse profissional buscar estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem, focando sempre nos objetivos definidos pela empresa.

Nessa perspectiva a pedagogia empresarial preocupa-se com os conhecimentos, competências e habilidades essenciais para a melhoria da produtividade. Os processos envolvidos para alcançar esses objetivos podem ser programas de qualificação, diagnósticos das necessidades de treinamento, desenvolvimento e adaptação de metodologias da informação e comunicação às práticas de treinamentos.

No âmbito de práticas de treinamentos, entra o Designer Instrucional, onde a atuação específica é de criação de materiais instrucionais para a formação educacional, contemplando o campo de treinamento e desenvolvimento dentro da empresa.

Quais as competências então para a formação do Designer Instrucional? Onde é possível obter essa formação tão específica?

O traço forte de atuação desse profissional é o uso das TIC'S, apesar de não haver exigência de formação específica em nenhuma área, é necessário que o indivíduo domine o uso das tecnologias de comunicação e informação para desenvolver seu trabalho. Mas onde se aprende a construir briefings? Realizar feedbacks? construir materiais tecnológicos significativos, que contemplem tanto a parte visual quanto a parte educacional?

3.4.1.2 Pedagogo

José Carlos Libâneo situa a pedagogia como um campo científico e profissional, defendendo a atuação desse profissional além do campo escolar.

Libâneo faz uma análise do contexto histórico, que proporciona a compreensão dos fatores que foram, determinantes na arquitetura do desenho curricular do curso de pedagogia, nesta perspectiva sua posição conflita com a posição da ANFOPE.

A opção pela identificação pela docência comprometeu as características positivas do curso de pedagogia, sobrecarregando o currículo com disciplinas voltadas para a formação de professores das séries iniciais do ensino fundamental.

Libâneo considera que a área educação ficou em desvantagem frente algumas áreas específicas, causando a perda da identidade de alguns pedagogos, quando algumas faculdades de educação transformaram o Curso de Pedagogia em Licenciatura para Formação de Professores do Ensino Médio e Séries Iniciais e as reduções da formação de especialistas descaracterizaram o campo teórico investigativo da Pedagogia e demais ciências da educação.

De fato, está prevista a formação de pedagogos para atuar em campos profissionais. Mas dentro da Universidade isso não ocorre efetivamente.

Ao analisar a grande curricular da UNIRIO (anexo 2), torna-se clara a ausência, inclusive de disciplinas optativas que contemplem a educação corporativa. Na grade

obrigatória temos Psicologia Institucional, que é uma disciplina de 30 horas apenas, Gestão Escolar, Estágio em Gestão e Educação e trabalho

Portanto, não há na universidade nenhuma linha de pesquisa que contemple a educação corporativa em toda sua complexidade, também como um ramo de atuação para tantos profissionais que saíram formados da Universidade.

Ribeiro (2010, p. 13) exemplifica as disciplinas específicas necessárias para o pedagogo empresarial.

Em face a gama de possibilidade de atuação do pedagogo empresarial, um processo de formação mais efetivo inclui disciplinas, como Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações Empresariais, Administração do Conhecimento, Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas Organizações, Cultura e Mudança nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos: Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento Organizacional e Avaliação de Desempenho.

Analisando a grande curricular (anexo 2) da UNIRIO não é possível encontrar nenhuma dessas disciplinas específicas.

Divergências

Hoje pela legislação, é necessário estar formado em pedagogia para realizar concursos e atuar como professor e ou administrador nas escolas.

Uma das principais divergências observadas é o fato da empresa ter um caráter educacional, e não exigir formação específica em educação de sua equipe. O Didata cria conteúdos educacionais, deve preocupar-se com técnicas pedagógicas ao longo de sua construção, uma pessoa sem as bases necessárias não consegue efetivamente criar conteúdos que atinjam o público alvo da maneira necessária. Existem vários exemplos disso dentro do projeto, a demissão de uma Didata formada em psicologia por problemas e reclamações do cliente de seus materiais, a dificuldade que a Didata

formada em biologia tem de ser clara em seus conteúdos e dúvidas recorrentes sobre técnicas de ensino.

3.4.2. Atuação

Outro caráter observado foi a comparação entre o trabalho do professor e do Didata. Ambos estão diretamente ligados a formação educacional, mas sabemos que o professor é responsável pelo planejamento, elaboração de materiais, ensinamento de conteúdos e avaliação do processo educacional. Na empresa existem três funções: O Didata, é aquele que recebe o briefing do cliente e tem a função de criar a solução educacional, desde a apresentação para a turma do treinamento até plano roteiro para instrutor, grade de horários e conteúdos, definição de brindes e materiais adicionais, conteúdos apostilados, vídeos, plataformas e avaliações, seu trabalho é entregue ao instrutor pronto. O instrutor, que deve apenas ministrar o conteúdo descrito em materiais e planos roteiros, o mesmo possui pouca ou nenhuma autonomia de ensino dos conteúdos que irá ministrar, tendo apenas a função de repassar em sala de aula e sanar dúvidas dos treinandos. A coordenação tem o papel de administrar o fluxo de serviços, definir horários, metas, planejar e administrar o tempo da equipe.

Sabemos que o professor trabalha em cima de um programa de conteúdos, que neste contexto de comparação seria um briefing, cria suas próprias soluções educacionais, atividades, avaliações, planeja sua aula, depois, o mesmo à ministra, mas com autonomia que lhe é possível dependendo da escola em que atua. Conta com um equipe pedagógica que apenas auxilia o tempo e os fluxos, mas em geral, na escola tudo é construído em conjunto.

3.4.3. Remuneração

Um dos dados mais impactantes dessa pesquisa, foi observar a discrepância de remuneração do pedagogo escolar para o Didata.

Considerando que, no projeto da escola de negócios o trabalho do professor é fragmentado, como vimos acima, o Didata é responsável apenas por uma etapa da construção da formação de um grupo e\ou sujeito, enquanto o professor é responsável, não só por criar seu material, mas também planejar, avaliar e acompanhar os educandos.

O primeiro step da faixa salarial de um didata é R\$ 1860,00, trabalhando 40 horas semanais. Um professor concursado da rede publica recebe inicialmente, em média R\$ 1450,00. Evidencia-se um traço marcante na carreira docente à séculos, o professor ainda é um ator desvalorizado, pois, se existe um ramo onde seu trabalho é fragmentado, mesmo com as especificidades tecnológicas necessárias, e o seu piso salarial não chega a primeira faixa do step desta classe, demonstra apenas o que já é reivindicado a anos, ajustes salariais dignos a toda a carga horária trabalhada e a responsabilidade que implica ser um agente formador de seres humanos, não só na questão de conteúdos curriculares, mas formação do individuo que atuará na sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabemos que o trabalhador está submetido a um processo de exploração na sociedade capitalista, onde há o constante estímulo à acumulação de capital.

No atual contexto de globalização, o mercado passou a exigir mais qualificação, e sem ofertar mais empregos. Ouvimos sempre discursos nos meios de comunicação, que defendem que há vagas, mas não mão de obra qualificada. Surgem novas modalidades de ensino para cuidar dessa demanda, prometendo qualificação rápida e de qualidade duvidosa.

Mas, de fato, o que o mercado busca? O que significa não estar “qualificado” atualmente?

No caso da escola de negócios, os materiais desenvolvidos para as “capacitações”, apresentam um cunho apenas direcionados para as competências que o cliente julga necessárias, o que não permite uma reflexão dos funcionários sobre aquilo que ele está aprendendo, tornando o aluno um depósito de saberes que não o representam como ser humano atuante na sociedade, não o estimula a contestar, apenas a aceitar decorar e repetir.

Apesar deste caráter, a empresa defende que respeita a maneira de aprendizagem de cada indivíduo, buscando proporcionar aprendizagens significativas, respeitando suas individualidades, apesar disso, dentro da escola de negócios, os didáticos são solicitados a produzir conteúdos, que, apesar de serem ensinados para várias pessoas de várias regiões diferentes, são modelos exigidos pelo cliente e devem estar padronizados.

Outro ponto é a deficiência na formação inicial, pois muitas empresas buscam as capacitações internas para suprir essas deficiências deixadas pela escola.

Com o histórico de exclusão educacional do Brasil, entendemos que não é de fato, de interesse das classes dominantes e do governo, que os trabalhadores simples tenham acesso à educação de qualidade, que possam ser cidadãos com formação crítica.

Giamogesch defende, que ainda persiste a “*preparação para o mercado de trabalho para as classes baixas e preparação para vida acadêmica para a classe alta*”, as escolas de negócios reafirmam este caráter, quando ministram apenas capacitações técnicas, com informações voltadas apenas para práticas do trabalho específico exigido pelo cliente.

O Designer Instrucional na teoria, não visa esse caráter de formação específica das necessidades de clientes, a grande questão é a maneira como é usado dentro das

empresas. Vivemos em uma sociedade globalizada neoliberal que valoriza acumulação de riqueza e não a integração social e a formação crítica dos indivíduos por igual. Toda empresa capitalista visa o lucro acima de qualquer outro quesito. Uma empresa educacional acaba sendo uma antítese dentro do mundo empresarial, dado o potencial libertador que a educação tem. Usar aparatos tecnológicos para treinar mecanicamente funcionários não pode ser chamado em absoluto de educação.

Entretanto, os Didatas, por serem em sua maioria pedagogos, compreendem que a educação não pode restringir-se ao mero “treinar” exigido pelo cliente. Com o grande fluxo de demandas da escola de negócios era impossível aos regionais controlar e conter todo conteúdo enviado para capacitações. Um exemplo de trabalho que extrapolou o conceito de treinamento mecânico foi um material de cunho motivacional desenvolvido por um Didata de PJ para gerentes que haviam sido rebaixados na empresa, deixaram de atuar com grandes contas, para atuar com contas médias e pequenas. O objetivo do cliente era que o funcionário enxergasse o rebaixamento como uma oportunidade de trabalho.

O material foi tão enriquecedor, que apesar de contemplar os objetivos do cliente continha uma mensagem muito maior, uma mensagem de formação para a vida, não apenas o rebaixamento como oportunidade, mas a saída da empresa como oportunidade de crescer e desenvolver-se fora daquele ambiente que não o valorizava como profissional. Espantosamente a regional não percebeu este caráter no material e aprovou que fosse ministrado, cobrindo o Didata com elogios. Alguns meses depois soubemos que grande parte dos gerentes pediram demissão após terem assistido o treinamento motivacional. Conclui-se que em qualquer setor, quando se atua com educação, é possível coibir o sistema e formar de fato seres críticos que iram lutar, senão pela melhoria social, ao menos, nesse caso, pelo seu crescimento como ser humano.

A partir da experiência na empresa, análise dos dados, relatos e estudo aprofundado sobre o tema, conclui-se que a universidade tem foco em formar o pedagogo escolar.

Isso não é negativo para a formação, é apenas incompleto, pois o âmbito escolar não é o único campo de atuação do profissional da educação. Onde há aprendizagem há espaço para o pedagogo, espaço esse que vem sendo ampliado com a mudança recente de perfil profissional desejado, não apenas nas empresas, mas em diversos ambientes não escolares.

A questão de não haver mais disciplinas que contemplem a formação do pedagogo para atuar em outros segmentos, dificulta a inserção neste novo mercado, já que os profissionais que vem sendo formados não têm subsídios teóricos suficientes para atuar em outras áreas. Ocorre então, nos processos seletivos a perda de espaço para outros profissionais com mais embasamento teórico e experiências na área, mesmo que não tenham formação específica para atuar com processos ligados a formação educacional.

Ainda repercute a velha discussão, como as instituições escolares devem formar os indivíduos críticos e atuantes na sociedade, sem apenas focar em capacitá-lo para o mundo do trabalho? Essa discussão perpassa décadas, e ainda há muito o que se rever a respeito. Penso que a formação para o mundo do trabalho é necessária, mas que a mesma pode ser mais ampla, discutindo com a história, com as teorias educacionais e a realidade econômica e social, pode-se formar um pedagogo crítico, que será capaz de atuar em qualquer segmento que haja aprendizagem, e buscar transformá-lo. Seja empresa ou escola, o pedagogo deve ter subsídios em sua formação para atuar na área em que deseja.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. História da Educação e da Pedagogia: Geral e Brasil. 3ª Edição. São Paulo. Moderna. 2006.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CP N°: 3/2006**, aprovado em 21/2/2006. Reexame do Parecer CNE/CP n° 5/2005, que trata das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pcp003_06.pdf. Acesso em 14 de ago de 2013.

_____. **Parecer CNE/CP N°: 5/2005**, aprovado em 13/12/2005. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pcp05_05.pdf. Acesso em 14 de ago de 2013.

_____. **Parecer CNE/CP N°: 9/2009**, aprovado em 02/06/2009. Esclarecimento sobre a qualificação dos Licenciados em Pedagogia antes da Lei n° 9.394/96 para o exercício das atuais funções de gestão escolar e atividades correlatas; e sobre a complementação de estudos, com apostilamento. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pcp009_09.pdf. Acesso em 14 de ago de 2013.

BRASIL (1996). **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**: Lei 9.394/96 Brasília (s.e).

FILATRO, Andrea. Design Instrucional Contextualizado: Educação e Tecnologia. São Paulo: Senac. 2004.

FILATRO, Andrea. *Design Instrucional na Prática*. 2ª edição. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2008.

Conselho Brasileiro de Ocupação

<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 23ª edição. São Paulo. Cortez, 2007.

LIBÂNEO, José Carlos. *Pedagogia e Pedagogos, Para quê?* 12ª edição. São Paulo. Editora Cortez, 2010.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. *Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa*. 6ª Edição. Rio de Janeiro. Editora Wak, 2010.

FRIGOTTO, Gaudêncio. “*Fundamentos científicos e técnicos da relação trabalho e educação no Brasil de hoje*”. In: LIMA, Júlio; NEVES, Lúcia (Ogs.). *Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ/EPSJV, 2006.

GIAMOGESCHI, Carina Lopes. **O capitalismo e a expansão do ensino no Brasil. Educação em Foco**. Revistas Eletrônicas Unisepe. Amparo, SP: UNIFIA, Ano I, Número 01, 2009.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações**. São Paulo: Autores Associados, 1994.

UNIÃO. Diário Oficial - Seção 1 - 16/12/1975, Página 16677 (Publicação Original)

BRASIL. Coleção de Leis - 1975, Página 207 Vol. 7 (Publicação Original)

SILVA. Edilaine Cristina. *Teoria do Capital Humano e a Relação Educação e Capitalismo*. Londrina. 2009.

ANEXOS

Anexo I
Entrevista com os Didatas

1. Qual sua Idade?

2. Informe seu sexo.

3. Qual sua formação?

4. Quanto tempo você trabalha nesta Empresa?

5. Que atividades exerce?

6. O que pensa sobre o trabalho que você desenvolve?

7. Há dificuldades para o desenvolvimento de seu trabalho? Quais?

ANEXO 2. Ementa Curso de pedagogia UNIRIO

ed by trial version http://www.pdf-element.com



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO
 Centro de Ciências Humanas e Sociais - CCH
 Escola de Educação - EE

Desenho Curricular do Curso de Licenciatura em Pedagogia - Versão Curricular 2008/1

1º Período	2º Período	3º Período	4º Período	5º Período	6º Período	7º Período	8º Período	9º Período
Introdução aos Estudos Científicos em Educação HDI0123 30 2	Política Educacional HFE0050 60 4	Educação e Economia Política HFE0062 30 2	Estatística aplicada à Educação HDI0105 60 4	Gestão Educacional HFE0097 60 4	Planejamento Educacional HFE0099 30 2	Financiamento da Educação HDI0134 30 2	Monografia I HDI0141 60 3	Monografia II HDI0144 90 3
Introdução à Filosofia HFC0065 60 4	Educação e Filosofia HFE0053 60 4	Pensamento Educacional Brasileiro HFE0095 30 2	Epistemologia HFC0076 60 4	Alfabetização, Leitura e Escrita HDI0128 60 4	Metodologia da Pesquisa em Educação HDI0129 60 4	Língua Portuguesa na Educação HDI0135 90 ^{4T-1P} 2	Educação Popular e Movimentos Sociais HFE0100 60 4	Psicologia Institucional HFE0101 30 2
Antropologia Cultural HFC0067 60 4	Educação e Sociologia HFE0092 60 4	Didática HDI0065 60 4	Didática: Questões Contemporâneas HDI0125 30 2	Ciências Sociais na Educação I HDI0127 30 2	Ciências Sociais na Educação II HDI0130 90 ^{4T-1P} 2	Educação a Distância HDI0133 30 2	Imagem e Educação HDI0139 60 4	Língua Brasileira de Sinais HDI0142 60 4
História das Instituições Escolares HFE0068 60 4	História da Educação Brasileira HFE0093 60 4	Dinâmica e Organização Escolar HFE0045 60 3	Educação Especial HFE0066 60 4	Educação e Trabalho HFE0098 60 4	Educação de Pessoas Jovens e Adultas HFE0075 60 4	Ciências Naturais na Educação II HDI0136 90 ^{4T-1P} 2	Arte e Educação HDI0138 60 4	Informática e Educação HDI0143 60 4
Psicologia e Educação HFE0051 60 4	Psicologia da Infância HFE0094 60 4	Pensamento e Linguagem HFE0096 60 4	Educação Infantil HDI0070 60 4	Avaliação e Educação HDI0126 60 4	Ciências Naturais na Educação I HDI0131 30 2	Matemática na Educação II HDI0137 90 ^{4T-1P} 2	Corpo e Movimento HDI0071 60 4	Optativa 7 30 2
Educação e Saúde HFE0054 30 2		Currículo HDI0124 60 4	Optativa 1 30 2	Optativa 2 30 2	Matemática na Educação I HDI0132 30 2	Optativa 4 30 2	Literatura na Escola HDI0140 30 2	Optativa 8 30 2
					Optativa 3 30 2	Optativa 5 30 2	Optativa 6 30 2	
			Estágio: E.M. (1) HDI0172 75 3	Estágio: E.I. (2) HDI0145 75 3	Estágio: EJA (3) HFE0103 75 3	Estágio: Gestão (4) HFE0104 75 3	Estágio: E.F. (5) HDI0146 75 3	
TOTAL: 300 20	300 20	300 19	375 23	375 23	405 24	465 26	435 26	300 17

LEGENDA:

Nome da Disciplina			
Código	C.H.	Créd.	

EIXOS:

Fundamentos da Educação
Educação Infantil
Anos Iniciais do Ensino Fundamental
Educação de Jovens e Adultos
Pesquisa
Gestão de Processos Educacionais
Disciplinas afins aos diferentes eixos

ESTÁGIOS:

- 1 - Estágio Supervisionado: Ensino Médio
- 2 - Estágio Supervisionado: Educação Infantil
- 3 - Estágio Supervisionado: Educação de Jovens e Adultos
- 4 - Estágio Supervisionado: Gestão Educacional
- 5 - Estágio Supervisionado: Anos Iniciais do Ensino Fundamental

ATIVIDADES COMPLEMENTARES: 100 h

CARGA HORÁRIA TOTAL: 3355
 NÚMERO DE CREDITOS TOTAL: 198