

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO

O PEDAGOGO FORA DOS MUROS DA ESCOLA, É POSSÍVEL ?
Um tema em questão

MARCIA DOS SANTOS GIRALDEZ

Rio de Janeiro
2004

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO

O PEDAGOGO FORA DOS MUROS DA ESCOLA, É POSSÍVEL ?
Um tema em questão

Autora: Marcia dos Santos Giraldez

Orientadora: Guaracira Gouvêa de Sousa

**Monografia realizada por exigência de
obtenção de graduação em Pedagogia**

RIO DE JANEIRO
MARÇO -2004

Dedico este trabalho aos pais **Angel Pino Giraldez e Sebastiana Maria dos Santos Giraldez** pôr toda compreensão, paciência, dedicação a mim durante toda minha vida, justificando dessa forma, todo o amor que sentem por mim .

E aos que me ajudaram de forma direta (**Guaracira Gouvêa de Sousa** - orientadora) ou indiretamente para que eu pudesse realizar este trabalho.

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	1
2 – PASSOS METODOLÓGICOS.....	2
3 – IDENTIDADE DO PEDAGOGO.....	4
3.1 - PRIMEIRAS REFLEXÕES.....	4
3.2 - IDENTIDADE DO PROFISSIONAL DO PEDAGOGO.....	8
3.3- O PEDAGOGO E O MERCADO DE TRABALHO.....	9
3.4– PEDAGOGIA COMO ESCOLHA PROFISSIONAL.....	12
3.5– ÁREA DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO PEDAGOGO.....	13
3.6– INFLUÊNCIAS DAS TEORIAS PEDAGÓGICAS NA PRÁTICA.....	14
4 – O PEDAGOGO E A EMPRESA.....	16
4.1 - O PEDAGOGO E AS FORMAS DE TRABALHO.....	16
4.2 – SÉCULO XXI E O SURGIMENTO DE NOVOS MODELOS NO MUNDO DOS NEGÓCIOS.....	20
5 - PEDAGOGO NA EMPRESA.....	22
5.1 – PEDAGOGO, NO MUNDO EMPRESARIAL, UMA OPORTUNIDADE.....	22
5.2 – TREINAMENTO.....	23
5.2.1 – TREINAMENTOS E O PEDAGOGO NAS RELAÇÕES HUMANAS.....	25
5.2.2 – COMO PODEMOS UTILIZAR A EDUCAÇÃO EM PROL DO TREINAMENTO.....	26
6 – ANÁLISE DO CURRÍCULO DA UNIRIO.....	27
6.1 - RESULTADO DA PESQUISA - ALUNOS DE PEDAGOGIA DA UNIRIO NA EMPRESA.....	31
7 – CONCLUSÃO.....	36
8 – REFERÊNCIAS	38
9 – ANEXOS.....	39

1 - INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo questionar se o curso de graduação em pedagogia, oferecido nas universidades públicas, particularmente o da universidade federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, prepara o pedagogo para o novo mercado de trabalho que se abre. Por que a maioria das universidades públicas não oferece uma habilitação específica para outros espaços ~~a~~ não escolares?

Considero que o curso de Pedagogia há muito vem sendo desprezado, pois acredito que a pedagogia está estritamente ligada à formação do professor e este, por sua vez, é cada vez mais desvalorizado profissional e economicamente, carregando sobre si muitos preconceitos que são passados para o curso de Pedagogia.

Da minha experiência de estudante do curso de Pedagogia da UNIRIO, percebo que essa situação está relacionada à questão do currículo do curso de Pedagogia (anexo I), baseado em disciplinas voltadas para a docência em sala de aula, fazendo com que o pedagogo se restrinja apenas a esse espaço.

No entanto, no mercado de trabalho, fora das escolas, o que está ocorrendo é que o espaço de atuação para o pedagogo está se ampliando. Nos dias de hoje podemos ver pedagogos em hospitais, ONGs, empresas, centros culturais, entre outros. Dessa forma podemos observar a amplitude dessa “carreira” o que nos possibilita ver além dos muros das escolas.

Assim, se percebemos que o pedagogo está em diversas instituições, porque o currículo do curso de pedagogia, ainda se detém ao espaço escolar? Porque não há uma reformulação?

Pensando nisso, como será que o pedagogo está se “comportando” nesses locais. E o que o leva a buscar outros mercados de trabalho, levanto as seguintes questões: Será que ele está desenvolvendo o papel de um pedagogo? Na verdade, qual será o papel do pedagogo dentro dessas instituições? E porque essas instituições estão contratando pedagogos e não outros profissionais?

Para responder a essas questões fui buscar informações sobre como o pedagogo pode usar o seu conhecimento fora do ambiente escolar, tive que analisar e refletir sobre o trabalho do pedagogo dentro das empresas, verificar

como está ocorrendo a formação do mesmo e, assim, analisar o papel do pedagogo nas instituições não-escolares, em especial, na “empresa” que será o foco da minha pesquisa. Para tal, realizei pesquisa bibliográfica sobre formação dos pedagogos e ações dos pedagogos em empresas. Além disso, estudei o caso específico da UNIRIO no que se refere à estrutura curricular.

Com o tema proposto desejo alcançar mais informações em relação ao mercado de trabalho do pedagogo na empresa, o que é desenvolvido por eles nessas instituições, ampliando essa visão de educação fora da ambiente escolar, ampliando e completando assim o meu currículo com novos conhecimentos.

Para melhor exemplificar o que quero expressar detalharei o meu trabalho.

No item 1, discorri um pouco sobre o pôr que da escolha desse tema.

No item 2, como esse trabalho se desenvolveu

No item 3, abordei a identidade do pedagogo, o mercado de trabalho no qual pode estar inserido, como podemos utilizar o conhecimento de pedagogia em outros espaços, em que áreas esse profissional pode trabalhar e as teorias pedagógicas para a busca de um caminho.

No item 4, abordei a trajetória do pedagogo, como era visto antigamente e com o passar do tempo. Além disso, falo também, das mudanças ocorridas no mundo dos negócios. Para assim, unir pedagogo e empresa.

No item 5, retratarei a oportunidade desse profissional estar inserido nessa organização. O treinamento como um exemplo de um novo caminho para os pedagogos , e como utilizar o conhecimento técnico e humanista nas relações interpessoais e no processo ensino - aprendizagem nesse ambiente de trabalho.

Por fim, no item 6 realizei a análise do currículo da UNIRIO e dos questionários aplicados aos alunos em conclusão (e que trabalhem como pedagogo na empresa) na mesma universidade. E a seguir apresento a conclusão do trabalho.

2 - PASSOS METODOLÓGICOS

Para responder minhas indagações, essa pesquisa foi desenvolvida em dois momentos:

No primeiro momento, fiz uma pesquisa bibliográfica, baseando-me em livros que abordem assuntos relacionados à formação do pedagogo, docência e currículos.

A partir desse embasamento, realizei a segunda parte, constituída por uma pesquisa de campo na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Esta pesquisa tinha como instrumento de coleta de dados um questionário de aplicado em alunos que estão concluindo o curso de pedagogia e trabalham em empresas. O universo da pesquisa restringiu-se a seis, pois os outros alunos concluintes não trabalham em empresas como pedagogo e sim em outra função ou trabalham em outros espaços.

O questionário estava composto das seguintes questões:

Sexo?

- Idade?
- Formação?
- Tempo de formação?
- Atividades que desenvolvem?
- Locais que trabalhou fora? Quais? Nas mesmas funções ou não?
- Se a formação (currículo) preparou para essa função?
- Qual a sua opinião sobre a função do pedagogo? O curso de Pedagogia deve ou não ser reformulado?

A partir das respostas busquei identificar se o curso em questão dá embasamento para outro mercado de trabalho que não seja a escola ou se ele deve ser reformulado.

Além disso, fiz uma análise da grade curricular da UNIRIO (anexo I), buscando verificar qual o enfoque dado nesse currículo, se é apenas voltado para escola ou se enfoca outros espaços, inclusive a empresa, já que é o foco do meu trabalho.

3 - IDENTIDADE DO PEDAGOGO

3.1 - PRIMEIRAS REFLEXÕES

Baseando-me em livros da autoria de Libâneo (2001), Pimenta (1999), Bonfim (1995), Chiavenato (1993), entre outros, que me ajudaram a pensar e a escolher qual seria o rumo dado a minha pesquisa, pude perceber que o tema - formação do pedagogo - continua em evidência, pois cada vez mais se torna difícil obter um consenso sobre o que deve ser um curso de pedagogia, o que define um trabalho pedagógico, em que consiste a formação pedagógica e o exercício profissional do pedagogo.

Há muitas publicações a respeito, porém não há um consenso quanto ao perfil do profissional e à estrutura organizacional e curricular dos cursos de professores e pedagogos.

Os cursos atuais estão formando profissionais competentes? E estão formando pedagogos para atuar em quais situações?

O trabalho docente é parte integrante do processo educativo mais global pelo qual os membros da sociedade são preparados para a participação na vida social. A educação – ou seja, a prática educativa – é um fenômeno social e universal, sendo uma atividade humana necessária à existência e funcionamento de todas as sociedades. Pois devemos entender a educação como um conceito amplo que compreende os processos formativos que ocorrem no meio social, nos quais os indivíduos estão envolvidos de modo necessário e inevitável pelo simples fato de existirem socialmente.

Nesse sentido, a prática educativa existe numa grande variedade de instituições e atividades sociais decorrentes da organização econômica, política e legal de uma sociedade, da religião, dos costumes das formas de convivência humana.

Em sentido mais estrito, a educação ocorre em instituições específicas, escolares ou não, com finalidades explícitas de instrução e ensino mediante uma ação consciente, deliberada e planejada, embora sem separar-se daqueles processos formativos gerais.

Os estudos que tratam das diversas modalidades de educação costumam caracterizar as influências educativas como não-intencionais (informal) e intencionais (formal), seguindo o pensamento de Libâneo (2001) e Pimenta (1999) podemos perceber que :

- a educação **não-intencional** – refere-se às influências, também denominadas de educação informal, que correspondem a processos de aquisição de conhecimentos experiências, idéias, valores, práticas, que não estão ligados especificamente a uma instituição e nem são intencionais e conscientes. São situações e experiências casuais, espontâneas, não organizadas, embora influam na formação humana. É o caso, por exemplo, das formas econômicas e políticas de organizações da sociedade, das relações humanas de família, no trabalho, na comunidade, dos grupos de convivência humana, do clima sociocultural da sociedade.
- a educação **intencional** - refere-se às influências em que há intenções e objetivos definidos conscientemente - chamada, também, de formal, como é o caso da educação escolar e extra-escolar. Há uma intencionalidade, uma consciência por parte do educador quanto aos objetivos e tarefas que deve cumprir, seja ele o pai, o professor, ou os adultos em geral – estes, muitas vezes, invisíveis atrás de um canal de televisão, do rádio, do cartaz de propaganda, do computador etc. Há métodos, técnicas, lugares e condições específicas prévias criadas e deliberadamente para suscitar idéias, conhecimentos, valores, atitudes, comportamentos. São muitas as formas de educação intencional e, conforme o objetivo pretendido, variam os meios.

Desta forma, podemos considerar que o pedagogo realiza práticas educativas intencionais em espaços formas ou não formais, mas **O PEDAGOGO É SEMPRE UM PROFESSOR?**

As transformações contemporâneas contribuíram para consolidar o entendimento da educação como fenômeno plurifacetado, ocorrendo em muitos lugares institucionalizados ou não, sob várias modalidades. Essa ampliação no conceito de educação, é decorrente da complexificação da sociedade, da

diversificação das atividades educativas. Nós estamos diante de uma sociedade genuinamente pedagógica.

Não é possível mais afirmar que o trabalho pedagógico se reduz ao trabalho docente nas escolas. A ação pedagógica não se resume a ações docentes de modo que, se todo trabalho docente é trabalho pedagógico, nem todo trabalho pedagógico é trabalho docente. Exemplos disso seria uma mãe que é uma pedagoga, mas não é docente. O Movimento dos Sem Terra faz um trabalho pedagógico, mas não necessariamente um trabalho docente, a não ser quando reúnem suas crianças nas salas de aula ou militantes para estudar.

Para Libâneo (2001) o pedagógico e o docente são termos inter-relacionados, mas conceitualmente distintos. Portanto reduzir a ação pedagógica à docência é produzir um reducionismo conceitual, um estreitamento do conceito de Pedagogia.

A Pedagogia é um campo do conhecimento que investiga a natureza das finalidades da educação em uma determinada sociedade, bem como os meios apropriados para a formação do indivíduo, tendo em vista prepará-lo para as tarefas da vida social. Uma vez que a prática educativa é o processo pelo qual são assimilados conhecimentos e experiências acumuladas pela prática social da humanidade, cabe à Pedagogia assegurá-lo, orientando-o para as finalidades sociais e políticas, e criando um conjunto de condições metodológicas e organizativas para viabilizá-lo.

O caráter pedagógico da prática educativa se verifica como ação consciente, intencional e planejada no processo de formação humana, através de objetivos e meios estabelecidos por critérios socialmente determinados e que indicam o tipo de homem a formar; para qual sociedade; com que propósitos. Vincula-se, pois, a opções sociais e políticas referentes ao papel da educação num determinado sistema de relações sociais. A partir daí, a pedagogia pode dirigir e orientar a formulação de objetivos e meios do processo educativo.

Libâneo (2001), ao expor seu ponto de vista, em relação ao curso de pedagogia o divide em: o que seria a pedagogia *stricto sensu* (formação de pedagogos); e pedagogia como licenciatura (formação para professores). Isto não está de acordo com as propostas da Associação Nacional de Formadores de Profissionais da Educação - ANFOPE, instituição de tradição em educação, que

defende o Curso de Pedagogia baseado na formação de professores (magistério) para as séries iniciais do ensino fundamental (docência como base da formação pedagógica). A tese da identificação do Curso de pedagogia com a formação de professores, ou seja, uma licenciatura, foi gestada em razão de circunstâncias históricas peculiares da história da educação deste país.

Tudo o que é histórico pode ser mutável, pois a história significa um movimento constante. A redução do trabalho pedagógico à docência não pode, portanto, constituir-se em algo imutável. As novas realidades da nossa sociedade estão exigindo um entendimento ampliado das práticas educativas e, por consequência, da pedagogia.

Para fazer uma complementação ao pensamento de Libâneo, temos uma reportagem da revista Nova Escola (maio.2001), cujo título é: "Nem só na escola existe trabalho, empresas privadas valorizam habilidades do docente", baseada em uma entrevista da consultora de Recursos Humanos Rosa Bernhoeft, que fala sobre a nova forma de se colocar o que nós docentes sabemos em prática em outros locais, sem ser a escola:

"Profissionais, com características de docente, estão sendo cada vez mais necessários. A oferta de emprego está crescendo em grandes empresas, organizações não-governamentais (ONG) e no terceiro setor (a união do setor privado com a sociedade)".

O docente, melhor do que ninguém, percebe o que é preciso ensinar, sabe planejar as aulas e avaliar os alunos. Esses são os atributos valorizados por empresas que investem na capacitação de seus funcionários, são boas as perspectivas nessa área. A remuneração não deixa nada a desejar. Um pedagogo nessa função, recebe em torno de 120 reais por hora em São Paulo. Em uma escola estadual, ganharia 36 reais".

Outro fator que a levou a desistir da escola foi o fato de ter falta liberdade para criar. Ela levava para a sala de aula TV e vídeo, só que suas aulas eram vistas como uma maneira de passar o tempo. Mesmo trabalhando fora do espaço escolar, ela continua utilizando esses recursos com os executivos, a metodologia

de seus velhos tempos que ela aprendeu a usar. Sendo assim, ela se sente uma professora porque está contribuindo para melhorar o nível de informação e de conhecimento.

Como Rosa revela, não só nas escolas há espaço para pedagogos.

Neste momento, retomemos a nossas questões. Será que a formação do pedagogo, que é voltada para a docência no espaço escolar, está dando base para esse novo exercício? Como será que estão sendo desenvolvidas as atividades por esses profissionais nas empresas.

3.2 - IDENTIDADE PROFISSIONAL DO PEDAGOGO

Baseado em ementas dos cursos de diversas universidades que oferecem o Curso de Pedagogia, vemos a necessidade de uma reformulação dos cursos. Para que se vise à formação profissional temos que partir da análise do contexto de atuação colocado para a área, da concepção do profissional que se deseja formar e da avaliação do curso em andamento.

Quando se fala do contexto de atuação profissional, a demanda do mercado é logo invocada, constituindo-se num elemento sedutor, que nos impõe urgência na transformação do que está estabelecido. Porém, é preciso analisar as demandas sem perder de vista a identidade da profissão, ou seja, tornar claro o que é próprio daquela profissão e, ao mesmo tempo, o que define e a diferencia das demais.

No caso da Pedagogia, a possibilidade de ingresso em setores de educação não-formal, até agora pouco explorados, tem sido o mote das discussões sobre a necessidade de mudanças: o pedagogo na empresa, em agências culturais, em agências de comunicação de massa, em instituições de saúde atuando em situações de ensino (em sala de aula de hospitais).

Enfim, pode-se perguntar: o que é próprio do pedagogo em qualquer lugar de trabalho que justifique uma formação específica?

Chega-se, então, ao objeto de trabalho específico do pedagogo: os processos de ensino e de aprendizagem. Portanto, o que diferencia o pedagogo de outros profissionais nos sistemas educacionais e em outros espaços de trabalho é sua ação (pensamento, construção de conhecimento e atuação), a

partir da compreensão das múltiplas e complexas relações entre os processos de ensino e aprendizagem.

É preciso, ainda, considerar dois estruturantes do objeto de estudo, de trabalho e de investigação dos pedagogos: para quê e para quem os processos de ensino-aprendizagem estão voltados, levando-se em conta os contextos (passados, presentes e os desejados).

Ao considerar estes estruturantes da profissão, as opções políticas, filosóficas e éticas revelam-se como definidoras de compromissos do pedagogo com a formação para a cidadania, o que passa a ser critério para a proposição da formação profissional. Assim, não é o mercado de trabalho que define o perfil profissional, mas a análise do contexto que o compõe e que o gera.

Historicamente, a escola e os sistemas aos quais as escolas estão vinculadas têm sido o campo de trabalho (como professores, diretores, coordenadores, supervisores, planejadores, técnicos) e objetos de estudo privilegiado do pedagogo, o que tem confundido tais espaços com a identidade desse profissional.

Hoje, com a democratização do acesso à escola e a outros espaços e instituições públicas, trazendo para a sociedade o desafio de efetiva incorporação dos direitos de cidadãos que estiveram historicamente excluídos desses espaços, põe-se aos pedagogos o desafio de democratizar, também, os conhecimentos para a construção de melhorias nas condições de vida para todos. O desafio encontra-se em ser capaz de investigar, refletir, gerar conhecimento, gerir e ensinar tanto no âmbito escolar como em espaços de educação não-formal.

3.3 - O PEDAGOGO E O MERCADO DE TRABALHO

Com a crescente preocupação das empresas em desenvolver seus funcionários reforça-se um novo mercado para os pedagogos.

Hoje as empresas já têm consciência que é necessário ter em seu quadro pessoas bem qualificadas para que seja um diferencial na competitividade

Dessa forma, as empresas estão demonstrando interesse na aprendizagem contínua, traço marcante da chamada gestão por competências, que tem por princípio o gerenciamento e desenvolvimento da carreira a partir das habilidades adquiridas e aplicadas ao dia-a-dia corporativo.

A existência desse mercado é o papel estratégico da educação no mundo empresarial, pois, sem a evolução e a aplicação constante do conhecimento nas organizações, não há desenvolvimento no trabalho, sendo assim, fica pouco competitivo, e com isso, a empresa também.

Com esse papel, há quem admita que cada vez mais a empresa está se tornando uma escola, nela você aprende e aplica. Mas para que a área responsável pelas pessoas possa exercer essa função, é preciso um arcabouço pedagógico, aproximando, assim, o RH e a Pedagogia. A preocupação com o desenvolvimento das pessoas, é um ponto positivo para profissionais oriundos das faculdades de educação para a sua atuação nessa área.

No entanto, o que pode fazer, exatamente um pedagogo no meio de uma empresa? A literatura contemporânea sobre a formação do pedagogo e a empresa, nos responde informando que, em um primeiro momento, ele pode levar para o campo empresarial a questão metodológica, que é pouca desenvolvida na área de liderança e a organização de processos de capacitação. Outra forma, seria encaixar-se nos processos de relacionamento interpessoal e na transmissão da cultura da empresa, crenças e valores para todos os funcionários.

Nesse novo cenário construído pela educação corporativa começam a surgir, em ritmo crescente, as iniciativas de inúmeras empresas em formar verdadeiras instituições de ensino para lidar com esses objetivos. São as chamadas universidades corporativas que, estão se tornando parte significativa do sistema nacional de educação. Na realidade, as organizações privadas cada vez mais se fortalecem como parte do sistema educacional do país. Desenvolvendo seus próprios cursos e currículos, empregam pessoal docente e administrativo, usam sistematicamente sofisticados recursos auxiliares de ensino e avaliam seus próprios programas e métodos.

Sendo assim, o pedagogo é o profissional mais qualificado para conceber, planejar, desenvolver e administrar essas atividades, pois em sua formação ele é preparado para planejar, ensinar e avaliar.

Porém, antes de implantar uma universidade dessa natureza, os responsáveis pelo projeto, entre eles o próprio profissional de educação envolvido, devem verificar se a liderança da organização, a partir do presidente,

compreendeu e vai participar como o primeiro interessado naquilo que vai se transformar em uma nova forma de pensar dentro da empresa. Esse processo exige uma mudança na cultura organizacional, na qual o erro deve ser entendido como ponto de partida para o aprendizado. Desse modo, não adianta criar uma universidade corporativa se continuar existindo, na organização, um estilo autoritário de gestão, que certamente não está alinhado com esse conceito.

Se as empresas acordaram para a educação, o caminho inverso ainda não está sedimentado. Esse campo de atuação para o pedagogo não parece ser vislumbrado pelas faculdades de educação em geral. Os cursos são mais instrumentais centrados na carreira do magistério e da administração escolar. Muitas pessoas estão querendo atuar nessa área, mas o currículo da faculdade não oferece base para atuar no mundo corporativo.

Por não ter uma formação específica para atuar no mundo das empresas, e sim para a docência na escola, o pedagogo deve buscar algumas competências para melhor se adaptar nesse campo para depois, integrado na missão do RH moderno, também chamado de estratégico, o pedagogo poder contribuir para o sucesso (ou fracasso) de uma empresa, isto pois, os líderes, em qualquer nível, são responsáveis pelo sucesso ou pelo fracasso de uma organização. A melhor forma de liderar é ensinar, porque o vínculo da pedagogia com a empresa está no papel da liderança. Se criarmos uma organização com o valor daquela que aprende, onde as pessoas exercem o papel de donos de seu processo, todos assumirão o papel de líderes. Por dominar essa metodologia, a pedagogia transforma-se no combustível desse processo. É daí que vamos obter maior eficácia no aumento da produtividade.

A nossa preocupação é que essa área possa estar sendo composta por profissionais que treinam pessoas ao invés de desenvolvê-las, indo contra toda uma postura da Pedagogia Sócio-Interacionista, pois essa, busca o ser humano como o centro do processo desenvolvendo a integração, assim como cooperação, em seu processo ensino- aprendizagem. Se treinarmos apenas, estaremos passando o que devem fazer, sem ter sentido e significado para os mesmos. Dessa forma, não terão motivação e não “vestirão a camisa da empresa” na busca pelo melhor do coletivo, da equipe, mas sim, fazer melhor a parte dele, sem

saber o que ocorre com o todo (a empresa), sendo individualista, o que não é o objetivo de um treinamento baseado na qualidade.

Por que será que as faculdades não despertaram para essa nova possibilidade de mercado de trabalho para o pedagogo, valorizando cada vez mais esse profissional que na atualidade, como professor é cada vez mais desvalorizado com suas péssimas condições de trabalho e financeira, como nos indicam as associações sindicais dos professores em suas campanhas salariais.

3. 4- PEDAGOGIA COMO ESCOLHA PROFISSIONAL

Após a leitura de um artigo de Herbert Lobo Ribeiro no site www.empregos.com.br no dia 22/5/2003 podemos constatar que atualmente o campo de trabalho para o pedagogo se mostra em franca expansão.

A coordenação de cursos de pré-vestibulares seria um campo, pois necessitam de um orientador educacional para desenvolver programas de orientação vocacional para seu corpo discente.

Assim como a valorização da reciclagem, as empresas estão investindo cada vez mais na capacitação de seus empregados, o que pode ampliar o mercado para os profissionais da Educação.

A Internet também popularizou os cursos à distância, que são elaborados por equipes multidisciplinares, para as quais o conhecimento e a didática dos professores e pedagogos são valores inestimáveis.

A Pedagogia oferece, além do magistério, outras alternativas de trabalho no próprio ambiente escolar com aprofundamento em questões de didática e administração escolar. Trabalhando na supervisão escolar, o pedagogo acompanha o processo didático e define critérios para a organização de classes e equipes de professores. Como supervisor, também tem chance de encontrar colocação em Coordenações. Como inspetor, além de supervisionar as aulas, gerencia a administração das escolas.

Outro campo que tem contratado muitos profissionais é a psicopedagogia, área que faz o acompanhamento de estudantes com dificuldade de aprendizado quanto à programa de orientação profissional. Há lugar para educadores também de material didático, na produção de brinquedos educativos, nas editoras, em brinquedotecas e bibliotecas.

Sendo assim, baseado nos pensamentos de Libâneo (2001) podemos entender que o pedagogo é um profissional essencial em diversos segmentos do mercado de trabalho e não apenas no campo da educação. Pode trabalhar em conjunto com outros profissionais como psicólogos, assistentes sociais, dentre outros. Sua área de atuação atualmente é muito ampla e não há limites para o desenvolvimento de suas atividades, pois pode atuar como consultor de empresas em qualquer ramo empresarial, junto aos seus respectivos departamentos pessoais ou na seleção de profissionais.

3.5 - ÁREA DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO PEDAGOGO

A ocupação desenvolvida por estes profissionais revela que sua identidade pessoal na sociedade encontra-se inseridas nas ações educativas. Mediante a atuação profissional do pedagogo, constata-se que o pedagogo possui dois ambientais de trabalho da ação educativa: a escola e a extra-escolar.

O primeiro ambiente, a escola, as atividades exercidas são de professores e especialistas da ação educativa e especialista em atividades pedagógica paraescolares.

Conforme Libâneo (2001. p51):

- a) a de professores do ensino público e privado, de todos os níveis e dos que exercem atividades correlatas fora da escola convencional;
- b) a de especialistas da ação educativa escolar operando níveis centrais, intermediários e locais dos sistemas de ensino (supervisores pedagógicos, gestores, administradores escolares, planejadores, coordenadores, orientadores educacionais, etc);
- c) especialistas em atividades pedagógicas paraescolares atuando em órgãos públicos, privados e públicos não estatais, envolvendo associações, populares, educação de adultos, clínicas de orientação pedagógica/psicológica, entidades de recuperação de deficientes etc. (instrutores, técnicos, animadores, consultores, orientadores, clínicos, psicopedagogos, etc.)

A outra área de atuação, ou seja, no segundo ambiente, os profissionais são diferenciados, existem aqueles que exercem sistematicamente atividades pedagógicas e outros que as exercem em períodos.

É a percepção que o pedagogo não é apenas docente, mas sim um agente educativo, que pode atuar em atividades escolares, paraescolares e extra-escolares existentes como o planejamento, supervisão, orientação e assistência pedagógica-didática, que justifica uma formação que vá além da docência, principalmente aquela vinculada á escola.

3.6 - INFLUÊNCIAS DAS TEORIAS PEDAGÓGICAS NA PRÁTICA DO PEDAGOGO.

Com a preocupação de sermos profissionais que têm em mente uma doutrina a seguir. Falarei um pouco sobre como as teorias que tanto nos são úteis, tanto no espaço escolar como no empresarial, sendo de fundamental importância para embasar todo o trabalho pedagógico.

O significado que cada profissional atribui ao termo educação é que dará suporte a atuação, pois o fenômeno educativo é bastante complexo.

Na visão de muitos, a educação é vista como Instituição Social, de outros é somente processo de escolarização. No entanto, o significado do que seja educação deve estar ligada à ideologia reinante, às culturas, ao religioso, tudo que predomina na sociedade.

A prática pedagógica tem sido alvo de constantes debates e divergências em virtudes das constantes transformações ocorridas no mundo, que exigem aprofundamentos na formação do pedagogo, ao nascimento de novas organizações de trabalho, novas exigências de qualificação do profissional que, conseqüentemente, provoca mudanças no seu perfil. Percebe-se então que a prática do pedagogo sofre as influências das teorias que estão presentes na Sociedade.

A história tem apresentado, conforme nos informa Libâneo (2001), teorias pedagógicas que estão presentes na prática, como a Pedagogia Liberal, composta pela tradicional, renovada progressista, não diretiva e tecnicista; a pedagogia Progressista abrange a libertadora, libertária e crítica –social dos conteúdos.

A pedagogia liberal possui visão da escola de preparadora de indivíduos para o exercício de seu papel na Sociedade, adaptando-se às normas e valores estabelecidos. A tradicional desenvolve uma prática humanística e cultural, no intuito de levar o homem a realização pessoal através de sua busca e esforço. Renovada parte do pressuposto da auto-educação, da experiência sobre o meio pela atividade, tendo o aluno como centro do ensino. Esta teoria é composta pela progressivista e não-diretiva e a tecnicista que prepara pessoas para serem mão-de-obra para as empresas.

Observa-se que a Pedagogia Progressista analisa criticamente as realidades sociais. Esta pedagogia contempla a libertadora, conhecida como pedagogia de Paulo Freire, a libertária que almeja transformação e autogestão pedagógica, a crítico-social dos conteúdos divulga os conteúdos, sendo estes concretos vinculados a realidade social.

Para Libâneo (2001), ainda é viva e atuante na prática pedagógica a tradicional, que segue uma orientação humano-científica, a renovada progressista, baseia-se na psicologia genética de Piaget; a renovada não diretiva tem como inspirador Cal Rogers; a tecnicista houve período de inserção, porém não tão utilizável no exercício profissional. A libertadora tem exercido influência expressa nos movimentos populares e sindicatos, mas muitos pedagogos vêm tentando colocá-la em prática no exercício do seu trabalho. A libertária tem influenciado muitos principalmente pelo trabalho significativo de Freinet.

Já a crítico-social dos conteúdos necessita conhecimento profundo dos conteúdos, competência e domínio de como transmiti-los, pois visa á interação conteúdos realidades sociais. Segundo Bonfim (1995):

“Conhecer suas características gerais, visão de mundo e de homens, a concepção de ensino-aprendizagem, conhecimento, objetivo, metodologia e avaliação, bem como se dá a relação professor-aluno, é de vital importância”. (p.5)

Constata-se que a prática do pedagogo está permeada pelas referidas teorias pedagógicas, algumas mais acentuadas que outras. É necessário que o pedagogo conheça e busque compreendê-las.

4 – O PEDAGOGO E A EMPRESA

4.1 - O PEDAGOGO E AS FORMAS DE TRABALHO

Baseada em leituras de Manacorda (1997), Libâneo (2001) e Bonfim (1995) entendo que as mudanças presentes no mundo do trabalho, em face de uma sociedade globalizada, informatizada, em que se sobressai a competência, a qualificação de profissionais como o pedagogo, possibilita uma reflexão crítica quanto à utilização de novas técnicas e proposta organizacional para a sua formação.

A utilização de novas formas de produção e de técnicas que cada dia envolvem o mercado de trabalho, nos permite dizer que nenhum profissional deve deixar de buscar novos conhecimentos que o qualifique e instrumentalize para estar apto a competir e obter sucesso ou manter-se na sociedade.

Assim, segundo Bonfim (1995), houve o despertamento de alguns empresários para a necessidade de organizar procedimentos de qualificação do funcionário e com isto, surge a inserção do pedagogo no meio empresarial, em virtude da necessidade de possuir um profissional que atenda e garanta a interação dos funcionários com os objetivos estipulados pela empresa. Ainda não se tornou ampla esta visão do trabalho do pedagogo na empresa, porém, aos poucos, observa-se o envolvimento do mesmo.

Tendo visto o surgimento deste espaço de trabalho, é necessário que o pedagogo, esteja preparado a exercer atividades nas instituições de ensino, bem como, esteja preparado e apto a atuar no treinamento de recursos humanos.

Assim, podemos considerar Bonfim (1995) como partidário do pedagogo quando coloca que “o caminho pedagógico é um fazer constante”. E sendo assim, podemos perceber que é um desafio diário. Mesmo utilizando uma matriz teórico - metodológica não devemos seguir como referência (receita de bolo), pois nós quando estamos vivenciando um ato pedagógico, reconstruímos, duvidamos, questionamos, criamos, em fim, estamos o tempo todo refletindo sobre como melhorar o processo ensino-aprendizagem.

A educação atualmente abrange uma concepção global do homem em todos os aspectos: emocional, intelectual, físico e motor, entre outros, devendo

esses ser desenvolvidos, objetivando proporcionar ao homem as condições necessárias para o desenvolvimento das suas potencialidades como princípio de preparo para o exercício de uma atuação consciente, crítica e criativa diante do mundo que o rodeia.

O homem atua sobre a natureza desenvolvendo suas potencialidades a fim de obter um resultado concreto, este resultado pode ser alcançado através do trabalho, que é um processo no qual o homem pode realizar o seu produto do desejo.

A educação no trabalho como forma de desenvolvimento humano é influenciada pelo ambiente social, no sentido de adaptá-lo às normas e valores sociais vigentes e aceitos. E qualificar o homem para determinado cargo ou função, acrescentando a sua valorização pessoal e profissional, consiste em preparar para a vida e pela vida.

A organização, instituição onde se realizam práticas sociais pode satisfazer o homem em muitas das suas necessidades como: espirituais, econômicas, profissionais, familiares. Para que esta organização exista é necessário que haja cooperação entre as pessoas e que possam estar dispostas a contribuir com a ação conjunta visando a alcançar um objetivo comum.

Em nossa sociedade existe uma variedade de organizações públicas e privadas: bancos, hospitais, universidades, organizações militares, industriais e comerciais, que utilizam o trabalho humano. Temos também uma variedade de organizações para a produção de bens ou serviços dos mais variados tipos utilizando diferentes tecnologias que são vendidas e distribuídas de forma desigual para todos os tipos de mercados, a fim de serem utilizados pelos mais diversos consumidores.

Com o crescente número de empresas é necessário que se formem profissionais habilitados para assessorar os prestadores de serviços que seria, em nossa opinião, o pedagogo. Esse profissional é adequado, pois são profissionais que poderiam contribuir para garantir o sucesso do processo de atualização das empresas. Sabemos que o pedagogo não pode fazer tudo sozinho, ele precisa envolver os chefes de equipes e as pessoas que estão empenhadas em alcançar objetivos propostos pela empresa, a fim de que se

articulem claramente sobre os projetos de desenvolvimento dos indivíduos da empresa.

O trabalho do pedagogo é de destaque, pois os fundamentos teóricos e os métodos pedagógicos dão ênfase no treinamento que privilegiam as práticas, o fazer e preparar melhor as pessoas para as suas atividades e tarefas profissionais. Por isso, o trabalho do pedagogo nas grandes empresas está a cada dia ganhando seu espaço, em virtude do caráter pedagógico que privilegia o atendimento ao outro.

Observamos que o pedagogo nas organizações está quase sempre vinculado ao setor de treinamento e da seleção de pessoal, que por sua maioria trabalha de forma a gerar satisfação pessoal e profissional e, conseqüentemente, lucro para as empresas.

Como a pedagogia tem como objeto de estudo o ato de construção do saber, é necessário que o pedagogo, em cada treinamento, observe as técnicas do treinamento, a sua eficiência, as técnicas que devem ser efetivadas de acordo com as necessidades levantadas, procurando os instrumentos para que a prática educativa ocorra com sucesso.

A situação do mercado de trabalho para o pedagogo que opte pela atuação organizacional está crescendo lentamente. Poucas são as organizações lucrativas que incluem em seu quadro de funcionários o pedagogo.

O Brasil é um país com mudanças constantes na política e na economia, o que faz necessário que toda organização faça um planejamento determinando metas e objetivos.

O planejamento permite que as decisões tomadas como hipóteses e premissas possam gerar possíveis resultados satisfatórios aos objetivos propostos.

Quando a organização enfrenta uma crise deve buscar em seu quadro pessoas preparadas para dar soluções criativas e participar do processo de recuperação da organização, sendo necessário que esta invista em treinamentos adequados, não vendo o treinamento como casuística e com um gosto desnecessário, mas como um investimento.

O pedagogo deve estar incluído neste tipo de educação profissional, pois o propósito da educação é o de preparar o indivíduo para dentro ou fora do meio

em que trabalha. A partir destes princípios o pedagogo começa a ocupar o seu lugar em uma organização lucrativa.

Observamos que existe uma urgência e uma necessidade de elaborar-se um currículo que atenda as necessidades de um pedagogo para atuar em instituições escolares, empresariais e outras.

O processo do trabalho do pedagogo em uma escola é muito parecido com o trabalho do pedagogo na área empresarial. Ele precisa dominar os conhecimentos adquiridos na sua formação acadêmica como os conteúdos trabalhados em métodos e técnicas de pesquisas educacionais, em psicologia da aprendizagem, em sociologia da educação, didática entre outros.

O que necessariamente muda esse tipo de cliente com o qual irá trabalhar. Na escola os alunos são a clientela e nas instituições extra-escolares, as pessoas a serem treinadas são a clientela .

Considerando os muitos aspectos abordados neste trabalho podemos perceber modificações na postura e valorização de um pedagogo em uma instituição que requer compromissos diversos.

O pedagogo não deve temer quando alguém, lhes pedir para dirigir uma seção de treinamento, não deve ficar preocupado em como fazê-lo? O que lhes dizer ? O que precisam saber? O pedagogo deve acreditar nas suas potencialidades, estudando, pesquisando e tendo autonomia para aprender.

Tendo em visto este espaço de trabalho, é necessário que o pedagogo, historicamente preparado a exercer atividades nas instituições de ensino, esteja preparado e apto para atuar no treinamento de recursos humanos, competindo para um repensar das perspectivas do empregado-aluno, levando em conta seus múltiplos aspectos enquanto ser, bem como, propiciar o envolvimento de todos os indivíduos envolvidos no cotidiano da empresa, favorecendo a busca de um objetivo que beneficie a todos.

No decorrer deste trabalho, percebe-se a necessidade de uma formação mais abrangente quanto à atuação do pedagogo, não apenas nos assuntos educacionais na área de recursos humanos, vinculando ao setor de treinamento.

Apesar disto, o pedagogo precisa e deve acreditar na sua competência e potencialidade sabendo que tem a sua frente todos os elementos essenciais para desenvolver seu trabalho, ajudando homens a refletirem, tornarem-se críticos,

confiantes, profissionais otimistas e satisfeitos pessoalmente, utilizando como instrumento o treinamento para acompanhá-los em seu desenvolvimento como construtores e reconstrutores de sua história.

4.2- SÉCULO XXI E O SURGIMENTO DE NOVOS MODELOS NO MUNDO DOS NEGÓCIOS.

Abordei um pouco sobre a trajetória do pedagogo na empresa, agora discorrerei sobre as mudanças ocorridas no mundo dos negócios para que haja uma relação pedagogia e empresa.

Em virtude do desenvolvimento tecnológico, o mundo passa por grandes transformações cada vez mais crescentes. As mudanças ocorridas desde o Feudalismo, até nossos dias, tornam-se necessárias para o desenvolvimento de um novo saber, de novos modelos, que permitem conhecer a realidade e modificá-la, transformá-la, a fim de satisfazer as necessidades que surgem.

Baseado no pensamento de Chiavenato (1993), podemos observar que no mundo dos negócios, a utilização do treinamento e desenvolvimento visa a abranger todas as áreas de atuação humana – o modelo mecanicista ainda é muito presente – , porém, o holístico está em pauta no mercado de trabalho, em que o espiritual e o físico fazem parte tanto do pessoal, como do organizacional, pois abrange todas as áreas de atuação humana.

O modelo de gestão tradicional ainda está consolidado no mercado desempenhando sua função. Neste modelo a presença da tecnologia é estável e invariável, ou seja, por mais que haja necessidade de mudar a pessoa, não ocorre quebra do trabalho, tudo seguirá como antes, pois a programação e os procedimentos são repassados. Na gestão holística ocorre o contrário, o trabalho e a pessoa são reflexivos.

Conforme Malvezzi (1982):

“Se na administração científica a tecnologia faz parte da estrutura da empresa, colocada como algo estável e até certo ponto invariável (essa é a percepção que se tem da linha de montagem clássica), pode-se trocar as pessoas que no modo de fazer continuará sendo o mesmo, embora com outro operador. Não há quebra de continuidade porque a programação de

tarefas passa de um operário para seu substituto, que repete os procedimentos de seu predecessor. Nas estratégias do paradigma emergente, ao contrário da administração científica, as pessoas, quando sabem, fazem, uma vez que cabe a elas a articulação dessa tarefa, como se observam nos grupos semi-autônomos nos quais há até diversas formas alternativas de trabalho para distintas ocasiões. As próprias pessoas tornam-se parte das ferramentas de trabalho, embora uma ferramenta flexível.”(p.28)

Embora, não sendo uma visão consolidada, constata-se que a visão holística tem sido responsável pelas mudanças ocorridas em algumas empresas, pois favorece a participação responsável, a democratização das informações, a busca de objetivos comuns, valorização e respeito do ser. Deste modo a gestão de pessoas deixa de ser centralizadora e passa a ser mais orientadora.

O pedagogo que desenvolve treinamentos e desenvolvimentos é responsável em preparar pessoas rumo ao futuro, aos objetivos traçados pela empresa. Convém lembrar que com advento da chamada “Qualidade Total”, ocorre a participação de todos desde o planejamento, a execução e o controle de tudo que é realizado.

É através do surgimento da reengenharia, que visa a romper o modelo parcial em prol do participativo, que a socialização do trabalho integra de forma abrangente em todos os setores de vida. Segundo Bonfim (1995):

“... as bases da reengenharia apontada como grande ganho, esta abordagem traz para o mundo do trabalho o fato da superação da divisão social do trabalho que provocou a participação do saber, do fazer e do querer que repercute na divisão do homem”.(p.13)

Percebe-se que pôr meio da gestão holística, há uma grande preocupação com padrões e métodos que sejam coerentes com a nova demanda de organização de produção, os meios e a forma como estão caminhando em uma era voltada para a eficiência, qualidade total, competência e qualificação de empresas e empregados.

5 – PEDAGOGO NA EMPRESA

5.1 - PEDAGOGO, NO MUNDO EMPRESARIAL, UMA OPORTUNIDADE

Como o trabalho tem apresentado uma discussão sobre as possibilidades do pedagogo atuar em outros espaços, particularmente em empresas. Neste item vou desenvolver aspectos do pedagogo no mundo empresarial.

Após ler artigos de Kátia Lúcia Soares Magalhães no site www.asseanp.com.br, no dia 19/08/2003, podemos perceber que o pedagogo é o profissional habilitado para atuar na escola e na empresa, desenvolvendo projetos educacionais e empresariais, propondo ações estratégicas que possam otimizar resultados, considerados diferenciais em seus processos.

As empresas, no mercado competitivo, perceberam que não estavam preparadas para organizarem processos educacionais que garantissem a performance de seus funcionários. Os setores de RH estavam carentes de organização de processos e programas para a efetivação da educação continuada. Foi então que surgiu a necessidade da atuação do pedagogo nas organizações.

O pedagogo está preparado para desenvolver projetos educacionais eficientes e eficazes para atender perfeitamente as necessidades das empresas? Mas o pedagogo percebe que, hoje, há um vasto mercado, pouco explorado aberto para eles?

Em busca de empregos e garantia uma estabilidade e aposentadoria, o pedagogo, infelizmente, se limita a buscar concursos públicos, deixando de desenvolver um trabalho de extrema importância dentro das organizações.

Ao limitar seu campo de ação, o pedagogo perde a oportunidade de vivenciar processos de aprendizagem em outros segmentos e não amplia sua percepção sobre a educação.

O trabalho do pedagogo na empresa está diretamente vinculado ao desempenho produtivo das pessoas, proporcionando o equilíbrio entre a técnica e a humanização. Por meio das atividades interativas, empresas alcançam resultados, antes não conseguidos com tantas outras ferramentas de gestão apenas com foco no fim, e não no processo, como é o trabalho pedagógico.

Os treinamentos coletivos e a valorização de potencialidades e talentos são pontos essenciais, que respeita o limite de aprendizagem de cada treinando, propondo metas reais em seus trabalhos diários.

Com a pedagogia empresarial podemos vislumbrar projetos de consultorias em escolas e empresas, definindo diretrizes de trabalhos e traçando metas desafiadoras para o crescimento das organizações.

A este profissional é necessário adquirir uma visão empreendedora e aceitar que as oportunidades estão aí, mas, para percebê-las, é preciso construir seus próprios caminhos com audácia e dedicação.

5.2 - TREINAMENTO

Baseado nos artigos de José Teofilo Neto, disponível no site www.empregos.com.br, no dia 29/07/2003, constatamos que reunir funcionários em uma sala de aula e passar a apontar erros, criticá-los, ameaçá-los, diminuí-los e ridicularizá-los, para muitos isto é um treinamento, pois associam o treinamento exclusivamente à sua duração e não à sua metodologia e conteúdo.

O que percebemos logo após as reprimendas é que surgem tentativas isoladas de solução, mas sem resultados, porque não basta identificar o problema e sim os funcionários precisam se convencer sobre o que está errado em sua postura (internalizarem) e terem instrumentos para mudar, pois dessa forma não estamos treinando e sim adestrando. Porque quando adestramos, condicionamos o comportamento e a qualquer desvio voltamos logo para o modelo idealizado, caso não consiga, será o caos, e pobre do cliente, seja interno ou externo não terá sua necessidade atendida.

Treinar pessoas e fazer com que elas entendam quais são os pontos falhos e, principalmente, preparando-as para uma postura crítica diante de sua atividade, capacitando-as a solucionarem novos problemas, ou no mínimo identificarem o que não anda bem e, por fim, buscarem, livre, aberta e criativamente, uma solução.

Quando fazemos uso do adestramento estamos reproduzindo o que o nosso de ensino formal, na maioria das vezes, nos ensinou. A ênfase no conteúdo, onde o professor informa e, os alunos registram o que lhes é

“introduzido goela abaixo”, gerando não questionamento, mas sim, pura repetição daquilo que viram ou ouviram de alguém, claro que tudo, passivamente.

Isto acaba sendo levado para a vida profissional e principalmente para as salas de treinamento onde, os alunos desejam “ir aos finalmente”, saber o “mapa da mina”, a dica infalível, sem a necessidade de pensar para mudar. Este é o maior desafio para os educadores.

Eficientes métodos de ensino sugerem que o professor/instrutor não só domine o conteúdo, mas também saiba os seus fundamentos, sua origem, e transmita aos alunos que aquilo que está sendo apresentado é fruto de uma análise coerente e que, mesmo assim, podem ser modificados diante de um fato novo, novos experimentos, novas relações. Enfim, há toda uma base de sustentação e não algo que veio do nada, uma simples dica, o “pulo do gato”, “se colar, colou,”....

Baseado em Chiavenato (2002), Bonfim(1995) e outros podemos perceber que o sucesso de um treinamento, devem ser seguidos no mínimo três fases e na falta de uma delas, se transformará num “treinamentozinho”.

Levantamento de necessidades – anote e liste, a comparação entre o resultado esperado e o resultado obtido, as causas prováveis do desvio são de ordem pessoal ou conjuntural? Algo mudou que poderia ser a causa do problema? Quais os procedimentos que não estão sendo seguidos? Com base nesta análise já se terá uma visão se um treinamento ajudará na solução de seus problemas e quais os pontos a serem reforçados.

O treinamento em si – o conteúdo deve atender as necessidades acima levantadas. A metodologia deve ser adequada ao nível de conhecimento e maturidade dos treinandos. Devem ser feitos exercícios que permitam aferir o entendimento do que se pretendia passar. Deve haver tempo e clima para questionamentos e debates.

Ações pós-treinamento – quais medidas serão adotadas e claramente expostas aos treinandos pela supervisão/gerência sobre novos procedimentos, métodos de avaliação de desempenho e premiações? Quais serão as ações de sustentação do que foi passado em sala de aula?

5.2.1 - TREINAMENTOS E O PEDAGOGO NAS RELAÇÕES HUMANAS

Os treinamentos

Treinamentos conduzem à vitória todas as pessoas e empresas que, sem exceção, almejam a vitória. Vitória é o sucesso realizado. É o ato de vencer qualquer competição, triunfo e êxito brilhante em qualquer campo de ação.

Só treinamentos conduzem à vitória. Os campeões de todos os tipos de atividade, conseguem a vitória, treinando permanentemente. No significado dicionarizado, treinar é repetir a ação até chegar à perfeição. Treinar é vencer-se. Treinar, é tornar-se cada vez mais apto para determinada atividade. É habilitar, adestrar, exercitar-se para algum fim.

Maria Luiza Marins Holtz aborda o tema em seus artigos, publicados no site www.empregos.com.br, acessado em no dia 22/11/2003. Para ela, os treinamentos são todas as ações dirigidas para desenvolver e aperfeiçoar nossa vocação, nossos dons, aptidões, habilidades e capacidades para determinadas atividades.

Podemos entender que na concepção dela, os treinamentos nos conduzem a três componentes.

1- **Qualidade** – é a característica própria de uma pessoa ou empresa, capaz de distingui-la das outras. É o que permite dar-lhe valor, aprová-la, aceitá-la ou recusá-la. É o seu dom, a sua competência. Cada pessoa ou empresa é única na humanidade. Não existe ninguém ou nenhuma igual.

2- **Tranqüilidade** - É o estado mental em que sentimos calma, equilíbrio, paz, alegria e segurança. É proporcional à intensidade da nossa fé. Nesse estado, somos especialmente produtivos e atraímos situações favoráveis, tanto para nossa vida profissional como pessoal. Somos muito mais produtivos em estado de tranqüilidade e bloqueados no estado de agitação. A tranqüilidade é indispensável para expressarmos a nossa qualidade. Os treinamentos ensinam como conquistarmos e mantermos a nossa tranqüilidade e o nosso equilíbrio.

3- **Produtividade** – É a faculdade natural que a pessoa humana tem de produzir, de ser rendoso, ser proveitoso, ser criativo, ser elaborador e de ser realizador em tudo que sabe fazer. Basta aprender e treinar a fazer melhor. A nossa produtividade se manifesta proporcionalmente ao nosso estado emocional de tranqüilidade e alegria.

5.2.2 - COMO PODEMOS UTILIZAR A EDUCAÇÃO EM PROL DO TREINAMENTO

A Educação Corporativa

O conceito de educar no trabalho é educação corporativa, pois essa idéia é uma ruptura com os modelos de treinamento, porque a essa educação privilegia o ser humano, enquanto o treinamento focaliza a tarefa, o repetitivo. Nessa abordagem, não há mais lugar para o funcionário burocrático, que se limita a executar as funções para as quais foi treinado. O perfil do trabalhador da Nova Era inclui autonomia, espírito crítico, liderança e flexibilidade.

Para esculpir o colaborador ideal, a Educação Corporativa tem que desenvolver as competências básicas – CHIAVENATO (2002.p520,521) para o sucesso dos negócios, as competências são sete exigidas atualmente pelos empregadores:

1- **Aprendendo a aprender.** O funcionário deve ser capaz de fazer perguntas, buscar respostas e aplicar o conhecimento existente a novas situações.

2- **Comunicação e Colaboração.** Hoje é preciso saber trabalhar em equipe, colaborar com o grupo para compartilhar as melhores práticas negociais e relacionar-se com clientes e fornecedores.

3- **Raciocínio criativo e resolução de problemas.** Foi-se o tempo em que a direção era única responsável pela produtividade da empresa. Todos devem contribuir para identificar problemas e apontar soluções.

4- **Conhecimento tecnológico.** É preciso saber usar, por exemplo, a INTRANET e a INTERNET para pesquisar produtos, serviços e ofertas competitivas.

5- **Conhecimentos de negócios globais.** As pessoas precisam conhecer a conjuntura internacional para pensar estratégias de negócios globalizados.

6- **Desenvolvimento de liderança.** Os funcionários. Os funcionários devem ser agentes de mudança em vez de receptores passivos de instruções.

7- **Autogerenciamento da carreira.** Cabe ao próprio funcionário traçar seu plano de carreira e buscar as qualificações necessárias para a evolução.

Essas competências estão inseridas no contexto da educação e cabe a nós, pedagogos, investirmos nessa nova oportunidade profissional, a educação na empresa, pois como foi abordado, durante todo esse trabalho, o pedagogo está capacitado para trabalhar além dos muros da escola.

5.2.3 - O FUTURO DA ÁREA DE TREINAMENTO

Jorge Eduardo de Vasconcellos aborda o assunto em seus artigos no site www.empregos.com.br. no dia 02/08/2003.

“Só o homem, por ser dotado de inteligência e sabedoria, é capaz de realizar a manutenção e a produção das máquinas. Como a empresa, o homem busca seu desenvolvimento econômico e a elevação de seu nível social. Mas isso não será possível sem o aumento das habilidades, sejam elas intelectuais ou técnicas. Logo, a capacitação e as habilidades das pessoas é função primordial do treinamento.”

Para ele a capacitação é uma das responsabilidades gerenciais de maior importância nos dias de hoje. Mas o caminho para esse objetivo depende de vários fatores. Ele acredita que para ter lucro precisa ter clientes que comprem

seus produtos e/ou serviços e divulguem sua satisfação para outras pessoas, garantindo uma penetração de mercado mais elevada.

Podemos perceber que ele tem uma visão de treinamento como educar, ensinar, mudar o comportamento, pois só assim, as pessoas podem adquirir novos conhecimentos, novas habilidades, ou seja, ensiná-las a mudar de atitude. Treinar deve ser visto como ensinar a pensar, a criar e aprender a aprender.

Um programa de treinamento bem estruturado deve servir como ferramenta eficaz na solução de problemas, tais como: perda da qualidade, baixa produtividade, falta de sintonia com avanços tecnológicos, perda da motivação e auto-estima, conflitos internos, acomodação, gastos inúteis com materiais, lentidão na execução das tarefas, atrasos e faltas no trabalho.

O aumento da competitividade, aliado ao contínuo avanço da tecnologia, faz com que as empresas passem a se preocupar com o freqüente aperfeiçoamento de seus funcionários.

Por isso o papel do treinamento nas empresas modernas não poderá se restringir a apenas oferecer condições para que o empregado capacite-se ou desenvolva-se melhor, mas também, para que crie forças capazes de intervir na organização e no processo produtivo.

Deste modo podemos dar à empresa o que ela espera, ajuda na tarefa de maximizar resultados, minimizar custos e otimizar os recursos humanos disponíveis. A Educação à Distância (EAD) ganha destaque.

6 - A GRADE CURRICULAR DO CURSO DE PEDAGOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O curso de pedagogia da UNIRIO tem como principal objetivo:

“1- Formar o educador comprometido com uma educação inclusiva para a construção de uma sociedade justa e igualitária.

2- Formar o intelectual crítico, com capacidade de atender às novas exigências educacionais, tendo assim sólida de conhecimentos e saberes historicamente construídos” (UNIRIO, 1999, p. 5).

A docência é o alicerce da formação. A primeira habilitação: Magistério das Séries Iniciais traz como um dos pontos principais a necessidade da formação do educador adquirir, ao longo do estudo acadêmico, conhecimentos teórico e prático de modo a compreender a complexidade da criança, pré-adolescente, que vive num ambiente de contradições e que se faz necessário captar alternativas benéficas para a prática educativa cotidiana.

A habilitação de Educação Infantil traz o mesmo princípio e tem como meta principal a superação da histórica concepção guardiã e preparatória das creches e pré-escolas. A concepção guardiã persiste historicamente e ao falar sobre pedagogia refiro-me a Paulo Ghiraldelli (1998) que expressa:

“Paidogogia designava na Grécia, o acompanhamento e vigilância do jovem. O paidagogo (condutor da criança) era o escravo cuja atividade específica consistia em guiar as crianças à escola, seja a didascaléia, onde recebiam as primeiras letras seja no gymnásion ou local do corpo”. (p.9)

Na nova proposta curricular da UNIRIO, a habilitação de Educação Infantil tem como alicerce a necessidade do educador de aprender com a construção do conhecimento e, sucessivamente, o respeito à diversidade, dando assim a possibilidade de compreender a criança em seus múltiplos aspectos: emocional, racional, ético e estético. Dando continuidade às habilitações, a de Educação de

Jovens e Adultos vem a ser um desafio no currículo, pois, historicamente, as iniciativas neste âmbito no Brasil são bem reduzidas apesar da grande demanda social que ela possui.

Finalizando, o conjunto de habilitações da UNIRIO, a Educação e Comunicação foi escolhida sob a justificativa de que a escola vem assumindo um espaço onde os problemas podem ser discutidos em múltiplos aspectos, associando o processo educativo com a comunicação.

Em se falando de carga horária, o currículo em vigor tem a carga horária mínima total de 2.849 horas distribuídas em três núcleos:

Formação Geral – este núcleo é composto por atividades acadêmicas, disciplinas obrigatórias de fundamentação teórica geral, ao lado das disciplinas da habilitação: Magistério das Séries Iniciais do Ensino Fundamental e mais pesquisa e prática pedagógica. Ao núcleo de formação geral corresponderão 1.950h;

Formação Específica – composta pelas disciplinas e atividades acadêmicas obrigatórias das demais habilitações (Educação Infantil = 300 horas; Educação de Jovens e Adultos = 330 horas; Educação e Comunicação = 300 horas). Perfazendo um mínimo de 300 horas da carga horária;

Formação complementar - é composto pelas disciplinas/atividades acadêmicas optativas e disciplinas eletivas, á escolha do graduando, constituindo um mínimo de 240 horas

A partir dos dados acima, temos o exemplo da grade curricular de curso de Pedagogia voltado para sala de aula. Pois trabalha com habilitações como: Educação Infantil, Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos. A outra habilitação é Educação e Comunicação que mais se distância da realidade escolar, porém muitos de seus exemplos estão baseados na escola. Algumas disciplinas que poderiam ter seu enfoque para outros espaços de trabalho para o pedagogo como: Gestão Extra-Curricular (foi gestão escolar) abordando a gestão tradicional e participativa na escola, análise de projeto políticos pedagógicos de escolas e outros assuntos ligados à escola e Educação de Jovens e Adultos (alfabetização), tem sua base voltada para educação dentro da sala de aula, sem nem mencionar ou apenas dar um exemplo de como poderiam ser utilizados esses conceitos em outro espaço. Deteve-se apenas em elaboração de um plano

de aula para um analfabeto, após uma entrevista com o mesmo, baseada em uma apostila. Acredito que essa visão se dê pelo fato de muitos professores ainda terem uma visão do pedagogo como professor, e muitos se baseiam na ANFOPE – cuja concepção é formar pedagogos para o magistério.

A minha surpresa se deu no último período com a professora de Gestão Pedagógica que não abordou essa disciplina com o enfoque escolar, mas sim, se baseou em outras instituições. A proposta da disciplina foi de os estudantes analisarem diferentes organizações no que se refere às práticas educativas desenvolvidas, e observar se era um pedagogo ou não coordenando e ou exercendo aquelas práticas e como essas ações eram desenvolvidas. Dessa forma, foram mostrados muitos lugares onde há pedagogos e que não em escolas. Sendo assim, ela conseguiu nos mostrar como a pedagogia está presente em muitos locais, ampliando nossos conhecimentos em relação ao nosso campo de trabalho e como somos um profissional flexível diante do mercado de trabalho.

Assim, vemos a possibilidade de modificar o enfoque das disciplinas tendo como exemplo a própria disciplina de educação de adultos, além de estudar (alfabetização), podemos ver a educação de jovens e adultos não só para a alfabetização, mas em outros níveis. Por exemplo, os adultos que trabalham em empresas e que já são alfabetizados e apenas necessitam continuar seus estudos e assim essa disciplina seria mais um instrumento de qualificação para o trabalho em empresas.

6.1 ALUNOS DE PEDAGOGIA DA UNIRIO NA EMPRESA

A partir da pesquisa realizada na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro UNIRIO, com alunas que estão em conclusão do curso e que estão trabalhando fora do ambiente escolar.

6.1.1 - Cenário

A coleta de dados foi realizada na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, com alunas do curso de Pedagogia em conclusão e que trabalham como pedagogas na empresa. Foram aplicados um questionário com

nove perguntas, descritas no item 2 deste trabalho, com o objetivo de investigar a inserção do pedagogo no mercado empresarial.

6.1.2 – Análise das perguntas

As entrevistas foram realizadas com seis mulheres, com idade entre 20 e 37 anos, em conclusão do curso de Pedagogia, todas trabalham em empresas como pedagogas, sendo que as empresas são de ramos diferentes, desde de empresas de telefonia, venda de utensílios até cabeleireiro.

Para citarmos as falas das entrevistadas, as identificaremos por P1, P2, P3, P4, P5, P6

2) Qual é a sua função na empresa ?

A função desempenhada nas empresas é praticamente a mesma, só muda os nomes atribuídos a essas funções : instrutora, treinadora, multiplicadora ou assistente de RH.

3) Que atividade você desenvolve?

As atividades são parecidas, fazem treinamento de profissionais que estão ingressando na empresa, elaborando material didático, ministrando aulas. Apenas o que as diferencia é o enfoque que cada uma vai dar as suas aulas.

4) A sua formação (currículo) a preparou para essa função?

Para a maioria cinco (P2,P3,P4,P5,P6) o curso de Pedagogia não ajudou diretamente, apenas ampliou seu espírito crítico.

E apenas uma (P1) disse que o ensinar se dá tanto na empresa como na escola, sendo assim, o conhecimento adquirido ajudou.

Com podemos constatar, apenas uma acredita que o curso, como está atualmente, ajudou, sendo que a maioria cinco, acredita que haveria necessidade de mais conhecimento específico para a área empresarial.

5) Trabalhou em outros locais, Quais?

Duas (P3, P5) nunca tinham trabalhado

Três (P2,P4,P1) trabalharam em funções diferentes como: recepcionista, coordenadora de curso, agente financeiro e uma trabalhou na mesma função, só que com outra nomenclatura, gerente de formação.(P6)

6)Quais as vantagens e desvantagens de se trabalhar fora de uma escola?

As **vantagens** de se trabalhar fora do ambiente escolar seriam:

Ter um salário melhor para uma (P3);

Conhecer o outro lado da pedagogia, a empresarial para três (P1, P4,P6);

Ser pedagogo e não professora para uma (P5) e

Desenvolver projetos para uma .(P2).

As **desvantagens** seriam:

A diferença do enfoque dado a educação que na empresa e deixado para segundo plano para duas (P1, P6);

Nenhuma para três (P2,P3. P4), e

Estar distante da sinceridade das crianças para uma.(P5).

Pode-se considerar que, para esse grupo, é melhor o trabalho fora do ambiente escolar, pois há mais vantagens que desvantagens, acredito que há mais valorização, pessoal , profissional e financeiro. Dessa forma podemos nos sentir um profissional feliz, pois temos o financeiro e o profissional valorizados. Isso aumenta nossa auto-estima melhorando a vida fora do ambiente de trabalho.

7) Qual a sua opinião sobre a função do pedagogo?

Para (P1) a função de pedagogo é trabalhar , cuidar da educação , do ensinar e do aprender, com isso, o importante é o desenvolvimento das pessoas não importa quem sejam crianças, jovens ou adultos.

Para (P6) a função de pedagogo é importante, tanto na empresa quanto na escola, pôr ele ser capaz de interagir e simplificar saberes, seja na escola ou entre departamentos de uma empresa. Além disso, o pedagogo, com formação humanista, tem sua formação voltada para a construção do conhecimento ou seja, a pedagogo tem todas as aptidões para acreditar em seu trabalho, valorizando o empenho e habilidades de cada integrante do grupo e sobretudo, saber trabalhar em equipe.

Para (P5) a função de pedagogo, além do magistério que é a nossa realidade, ele poderia auxiliar na capacitação de trabalhadores e no treinamento através da coordenação de cursos.

Para (P3) a função de pedagogo ainda é muito confundida com a de professor.

Para duas (P2, P4) a função é muito importante dentro ou fora da escola, desde que seja valorizada.. Caso contrário, é uma formação sem função de ser ou existir. Por que ter um Pedagogo para ministrar aulas, se o professor formado no curso de Formação de Professores já dá conta deste serviço?

8) O curso de Pedagogia deve ou não ser reformulado? Por quê?

Para (P1), nas universidades em geral, não deveria haver discriminação entre pedagogia e pedagogia empresarial. Tudo deveria ser um só curso, com todas as disciplinas necessárias, mas sem haver uma mistura com a administração. Pedagogia é educação e ponto, só que esta se manifesta em vários locais e de diversas formas.

Para (P3) há falta de articulação mais profunda entre a teoria e a prática, seja ela na escola ou na empresa.

Para (P2) poderia possuir a habilitação de pedagogia empresarial.

Para (P4) deveria ser mais ligado com o mercado de trabalho que pede pessoas multifuncionais

Para (P6) não é só o caso de reformular o curso, é mudar a forma de pensar, agir e respirar a Pedagogia. Ser mais que professor, ser pesquisador, ser coordenador, diretor, orientador, supervisor, enfim ser Pedagogo.

Para (P5) hoje em dia, pelo menos na UNIRIO, a ênfase nas outras áreas de atuação do pedagogo fica a desejar.

9) Que tipos de reformulação você faria?

Três (P1, P6, P5) fariam um curso de pedagogia mais completo que englobasse disciplinas voltadas para escola e para a empresa, mesmo que isso levasse mais tempo.

Uma (P3) incluiria no currículo atividades de pesquisa e extensão com o objetivo de formar o profissional cidadão ativo.

Uma (P2) disponibilizaria habilitações realmente relevantes para o mercado de trabalho e tentaria formar um pedagogo competitivo, questionador na sua profissão e na área de atuação.

Uma (P4) faria um curso de pedagogia completo que englobasse disciplinas como relacionamento interpessoal na empresa treinamento, análise e formulação de cursos para empresas.

Dessa forma , podemos perceber que as respostas de 8 e 9 se completam e exemplificação uma necessidade de reformulação no curso de Pedagogia, já que 100% das entrevistadas reformulariam o curso de Pedagogia e ninguém melhor que nós alunos, para sabemos dessa necessidade, pois depois de formados temos que buscar um emprego e enfrentar o mercado de trabalho que cada vez está mais competitivo, por isso vemos a necessidade de uma ampliação no currículo do curso de Pedagogia, englobando disciplinas que nos habilitasse para trabalhar em empresas e não só em escolas.

7 - CONCLUSÃO

Acredito que em todos os momentos da vida profissional devemos fazer as coisas que mais forem produtivas. E, frente a tudo o que foi descrito teoricamente sobre o papel do pedagogo na área empresarial, como: as funções que podem ser ocupadas por ele dentro da Empresa através do desenvolvimento do ensino – aprendizagem; das tarefas técnicas e pedagógicas e que podem ser agrupadas nas funções de planejamento, coordenação, avaliação, planejamento e assessoramento é que se buscou elucidar a campo de atuação desse profissional.

Verificou-se que além das características pessoais, este profissional ainda deve empenhar-se na criação de formas, que induzam todo o pessoal a satisfazer suas necessidades profissionais, reafirmando que o treinamento é um meio fundamental para acompanhar o desenvolvimento a médio e longo prazo em uma organização, ou seja, é o treinamento e a capacitação orientada pôr meio de técnicas e métodos para o sucesso da empresa e de seus funcionários.

Acredita-se então, depois do que foi exposto, que o pedagogo possui o perfil desse profissional. Tem qualificação e competência para atuar frente a determinados setores, por exemplo o setor de treinamento de pessoal, pois o mesmo possui subsídios sociológicos, filosóficos, psicológicos, técnicos, ético profissional. Contudo , além de sua formação acadêmica acredita-se que a especialização de acordo com seus objetivos irá proporcionar subsídios mais profundos a sua prática profissional.

Para tanto convém questionar até que ponto os futuros pedagogos estão preparados para esta nova realidade profissional?

Verificou-se que na Universidade em questão, o curso de pedagogia não estimula a prática pedagógica nas empresas, pois o conteúdo curricular está baseado no pensamento de que o pedagogo é professor (ANFOPE). Mas seria positiva uma revisão do currículo, visando à inserção (também) do pedagogo na empresa, como indicaram as falas das alunas entrevistadas, pois se houvesse a possibilidade de preparar um profissional para dentro do setor empresarial haveria mais campo de trabalho para os pedagogos.

Entende-se que a atual relação que o curso de pedagogia mantém como o mercado empresarial é bastante discreto, pela pouca inserção desse profissional nesse campo de atuação. Isso pode estar vinculada à ausência de divulgação do pedagogo enquanto profissional capacitado para atuar frente ao setor empresarial.

Podemos mostrar, pelas falas das alunas entrevistadas, que os profissionais que atuam dentro das empresas sentem prazer em exercer sua função, mas sentem a necessidade de um conhecimento específico para a parte empresarial (havendo até sugestão de inserção de uma habilitação que fosse para trabalhar em empresas mesmo que demorasse mais tempos a realização do curso).

No entanto, para isto, é necessário uma tomada de posição, para identificar qual é a identidade do pedagogo e qual é o seu mercado de trabalho, para que oportunidades nas organizações não sejam ocupadas por profissionais de outras áreas, mas sim formar com estes profissionais uma equipe interdisciplinar para um melhor desenvolvimento das ações educativas nas empresas.

Uma formação acadêmica possibilita a inserção do pedagogo no mercado empresarial, pois os conhecimentos técnicos e científicos adquiridos dão base teórica para a sua prática, pois um profissional não deve agir baseado no improvisado. É necessária segurança total para que o trabalho realizado possa surtir o resultado esperado, portanto os conhecimentos devem ser aplicados dentro de critérios científicos-metodológicos.

A partir desse pressuposto, concluímos que de certa forma (direta ou indiretamente) o curso de Pedagogia contribui para o trabalho do pedagogo na empresa, pois a partir dele houve uma fundamentação pedagógica necessária à execução de suas funções na área onde atua, além de ampliar os horizontes no sentido que critica e questionar o que nos é exposto.

Contudo, verificamos que há a necessidade de introduzir algumas disciplinas que enfoquem a área empresarial ampliando assim, a habilitação e o campo de trabalho do pedagogo. Isso significa, que deve ser dada a possibilidade dos alunos optarem pôr magistério ou pedagogia empresarial

Nesse sentido, julgamos pertinente sugerir uma reformulação no curso de pedagogia da UNIRIO.

REFERÊNCIAS

- BRZEZINSKI, Iria. Pedagogia, pedagogos e formação de professores – Busca e movimento. Campinas: Papirus, 1996.
- BERNHOEFT, Rosa. Nem só na escola existe trabalho, empresas privadas valorizam habilidades do docente. Revista Nova Escola. São Paulo: Editora Abril, maio/2001.
- BONFIM, D. Pedagogia no treinamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.
- CHIAVENATO, I. Recursos humanos na empresa. São Paulo: LTR, 1993
- CHIAVENATO, I. Recursos humanos – Ed.compacta, 7 ed – São Paulo: Atlas, 2002
- GHIRALDELLI, Júnior. O que é pedagogia. São Paulo: Brasiliense, 1978
- LIBÂNEO, Jose Carlos. Pedagogia e pedagogos, para quê?. São Paulo: Ed Cortez, 2001.
- LIBÂNEO, José Carlos. Que destino os educadores darão à pedagogia? In: PIMENTA, Selma G. (coord). Pedagogia, Ciência da Educação? São Paulo: Cortez, 1996.
- MALVEZZI, Sigmar. Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Brasiliense, 1994
- MANACORDA, M.A. História da Educação. São Paulo: Cortez, 1997
- PIMENTA, S.G. Formação de professores Identidade e saberes da docência. In PIMENTA, S.G. (org) Saberes pedagógicos e atividades docentes. São Paulo, Cortez, 1999.
- UNIRIO – EE. Projeto Político Pedagógico. Rio de Janeiro; UNIRIO, 2001.

ANEXO I

TRONCO COMUM: NÚCLEO DE FORMAÇÃO GERAL E NÚCLEO COMPLEMENTAR

Código da Disciplina	Disciplina currículo pleno	Período recomendado	Carga Horária			
			T	P	TT	TTT
HFC 0065	Introdução à Filosofia	1º	60		60	4
HFC 0066	Introdução à Sociologia	1º	60		60	4
HFE 0051	Psicologia e Educação	1º	60		60	4
HFE 0068	História das Instituições escolares	1º	60		60	4
HFC 0067	Atropologia Cultural	1º	60		60	4
HFE 0050	Política Educacional	1º	60		60	4
Total					360h	24
HFE 0053	Educação e Filosofia	2º	60		60	4
HFE 0052	Educação e Sociologia	2º	60		60	4
HFE 0055	Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem I	2º	60		60	4
HFE 0056	Dinâmica e Organização Escolar	2º	30	30	60	3
HFE 0066	Educação Especial	2º	60		60	4
HFE 0062	Educação e Economia Política	2º	30		30	2
HFE 0054	Educação e Saúde	2º	30		30	2
HDI 0088	Pesquisa e Prática Pedagógica I	2º		30	30	1
Total					390h	24
HFE 0063	Pensamento Educacional Brasileiro	3º	60		60	4
HDI 0065	Didática	3º	60		60	4
HDI 0093	Currículo	3º	60		60	4
HDI 0115	Estatística Aplicada à Educação	3º	60		60	4
HFE 0057	Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem II	3º	30		30	2
HFC 0068	Ética	3º	60		60	4
HDI 0089	Pesquisa e Prática Pedagógica II	3º		60	60	2
Total					390h	24
HFC 0069	Epistemologia	4º	60		60	4
HDI 0090	Pesquisa e Prática Pedagógica III	4º		60	60	2
HDI 0069	Língua Portuguesa: Conteúdo e Forma	4º	30	30	60	3
HDI 0106	Avaliação Educacional	4º	60		60	4
HDI 0107	Ciências Sociais: Conteúdo e Forma	4º	30	30	60	3
Total					300h	16
HDI 0073	Ciências Naturais: Conteúdo e Forma	5º	30	30	60	3
HDI 0075	Matemática: Conteúdo e Forma	5º	30	30	60	3
HDI 0072	Alfabetização: Conteúdo e Forma	5º	30	30	60	3
HDI 0074	Metodologia da Pesquisa Educacional	5º	60		60	4
HDI 0091	Pesquisa e Prática Pedagógica IV	5º		90	90	3
Total					330h	16
HDI 0077	Arte e Educação	6º	60		60	4
HDI 0078	Monografia I	6º	30		30	2
HDI 0092	Pesquisa e Prática Pedagógica V	6º		60	60	2

	Total			150h	8
HDI 0083	Monografia II	7º		60	2
	Total/Mínimo			1980h	114
	Habilitação Educação e Comunicação				
	Pesquisa e Prática pedagógica VI	7º		60	2
	Total Geral *			2040h	116

NÚCLEO DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA: EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

Código da Disciplina	Disciplina currículo pleno	Período recomendado	Carga Horária		
			T	P	TT
HFE 0065	Cultura e Educação Popular	7º	60		60
HFE 059	Educação e Trabalho	6º	60		60
HDI 0082	Educação de Pessoas Jovens e Adultas	7º	60		60
HDI 0084	Educação a Distância	7º	60		60
HFE 0064	Psicopedagogia	6º	30		30
HFE 0067	Economia Autogestionária	7º	30		30
HFE 0058	Psicologia Social	7º	30		30
	Total				330h

NÚCLEO DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA: EDUCAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Código da Disciplina	Disciplina currículo pleno	Período recomendado	Carga Horária		
			T	P	TT
HDI 0087	Informática Educativa	8º	30	60	90
HDI 0085	Leitura e Produção da Imagem	8º	60		60
HDI 0108	Ciência da Comunicação	8º	30		30
HFE 0069	Educação Extra-escolar	8º	30		30
	Projetos pedagógicos	8º	60		60
	Administração do Cotidiano Escolar	8º	30		30
HDI 0084	Educação a Distância *	7º	60		60
	Total				330h

NÚCLEO DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA: EDUCAÇÃO INFANTIL

Código	Disciplina currículo pleno	Período	Carga Horária
--------	----------------------------	---------	---------------

da Disciplin a		recomenda do	T	P	TT
HDI 0070	Educação Infantil	4º	60		60
HDI 0071	Corpo e Movimento na Educação Infantil	4º	60		60
HDI 0076	Pensamento e Linguagem	5º	60		60
HDI 0079	Literatura na Educação Infantil	6º	30		30
HDI 0080	Ciências Sociais na Educação Infantil	6º	30		30
HDI 0081	Matemática na Educação Infantil	6º	30		30
HDI 0109	Ciências Naturais na Educação Infantil	6º	30		30
	Total				300h



UNI-RIO

Universidade do Rio de Janeiro

**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE DIDÁTICA
DISCIPLINA : MONOGRAFIA II**

ALUNO(A) : MARCIA DOS SANTOS GIRALDEZ

TÍTULO DO TRABALHO MONOGRÁFICO : O PEDAGOGO FORA DOS MURROS DA ESCOLA, É POSSÍVEL? UMA QUESTÃO QUESTÃO

ORIENTADOR : GUARACIRA GOUVEIA DE SOUZA

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

* **Primeiro avaliador :** **Professor convidado**

Professor: GILDA

Nota : 7,0

Considerações Finais:

A aluna necessita rever a forma, no que diz respeito a utilização dos verbos em diferentes tempos e pessoas (ora e 1.ª e 3.ª e 1.ª e 3.ª pessoas do plural).
Colocar de forma clara o objetivo do estudo.
Rever o capítulo Uma Trajetória Profissional do Pedagogo
Fundamentar com citações e referências bibliográficas este estudo, principalmente nos itens 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6.
Reescrever a conclusão, conforme questões e colocar a bibliografia em ordem alfabética.

* Segundo avaliador : Professor orientador

Professor : GUARACIRA GOUVÊA DE SOUZA

Nota: 8,0

Considerações Finais:

A aluna empendeu-se na revisão proposta
pela professora leitora por isso lhe atribuo
nota 8. Apesar das críticas a estudante
estudou bastante e trabalhou muito tempo
na família na Escola de Educação que
não possui um espaço de estudos de
pedagogia, a mãe será palestrante

Guaracira Gouveia de Souza

* Terceiro avaliador :

Professor da disciplina Monografia II

Professor: LIGIA MARTHA COELHO

Nota : 9,0

Considerações Finais:

*O trabalho está bem organizado, em termos
formais. As citações poderiam estar mais bem articuladas,
de acordo com as normas da ABNT.*

RESULTADO FINAL

Avaliador 1	Avaliador 2	Avaliador 3	Pontos	Nota final
7,0	8,0	9,0	24,0	8,0

Rio de Janeiro, 03/05/2004

Lly

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO
Centro de Ciências Humanas e Sociais
Escola de Educação/ Departamento de Didática

Parecer da monografia: *Leitura: prazer para as crianças? um estudo exploratório*

Autora: **Marcella Borioni Escobar**

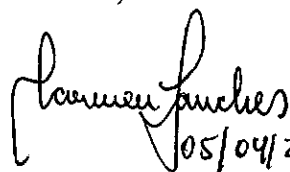
Orientadora: Lígia Martha C. da C. Coelho

Período: 2º semestre de 2003

Marcella, apaixonada pela leitura, elege a relação leitura e prazer como tema da sua monografia. Seu texto, bem escrito, traz a teoria de uma maneira envolvente. Ao investigar a relação que um grupo de oito crianças estabelece com a leitura tem a satisfação de concluir que o prazer em ler é predominante. Em um país, como o nosso, onde as taxas de analfabetismo funcional têm crescido a cada censo realizado, a relação que essas crianças construíram com a leitura nos revela que é possível formar leitores apaixonados, como a própria Marcella. Se, na entrevista realizada com as crianças fosse perguntado o que lêem, talvez os “princípios norteadores”, sugeridos por Coelho (pág. 30), na “escolha de livros adequados a cada leitor”, na prática, não se confirmassem. Esses “princípios” terminam criando classificações dos livros e das próprias crianças desconsiderando os sujeitos reais e sua(s) relação(ões) com o(s) texto(s) lido(s). Como nos diz Cecília Meirelles (...) *em lugar de classificar e julgar o livro infantil como habitualmente se faz, pelo critério comum da opinião dos adultos, mais acertado parece submetê-lo ao uso – não estou dizendo à crítica – da criança, que, afinal, sendo a pessoa diretamente interessada por essa leitura, manifestará pela sua preferência, se ela a satisfaz ou não.*

Sugiro, na cópia a ser arquivada na universidade, uma revisão nas referências realizadas no corpo da monografia.

Pelo exposto, acima, atribuo a monografia nota 9,5 (nove e meio).


05/04/2004