

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO-
UNIRIO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS- CCH
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO**

MONOGRAFIA

PEDAGOGIA E RESTAURANTES: CONVERSAS PRAZEROSAS

STEPHANIE KAROLINE KRUGER

**RIO DE JANEIRO
Dezembro/ 2011.**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO-
UNIRIO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS- CCH
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO**

PEDAGOGIA E RESTAURANTES: CONVERSAS PRAZEROSAS

STEPHANIE KAROLINE KRUGER

Monografia a ser apresentada como pré requisito para obtenção de grau de Licenciatura em Pedagogia à Escola de Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora:

Profª Drª Sandra Albernaz

**RIO DE JANEIRO
Dezembro/ 2011.**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO-
UNIRIO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS- CCH
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO**

DEDICATÓRIA

Dedico esta Monografia aos meus pais pelo apoio irrestrito em todos os momentos de minha vida.
E a minha orientadora, Sandra Albernaz, pelas orientações precisas em todos os momentos solicitados.

**RIO DE JANEIRO
Dezembro/2011**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO-
UNIRIO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS- CCH
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO**

AGRADECIMENTOS

Na elaboração deste trabalho devo minha gratidão a:

- Deus por mais essa vitória, por nunca ter me faltado nos momentos mais difíceis.
- Meus colegas de faculdade e professores, que estiveram ao meu lado em toda minha jornada acadêmica.
- Em especial a minha família e aos meus amigos, sem o apoio, o carinho e a dedicação de vocês o meu sonho não teria se tornado realidade.

RIO DE JANEIRO
Dezembro/ 2011.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO-
UNIRIO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS- CCH
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO**

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO.....
Objetivos.....
Caracterização do ambiente.....
O motivo da escolha do tema.....
Por que e para que o pedagogo em um restaurante?.....

2.O TRABALHO COMO PRÍNCÍPIO EDUCATIVO.....

3.DEFINIÇÃO DE EDUCAÇÃO.....
3.1- Educação não – formal.....
 3.1.1- O que é pedagogia?
 3.1.2 – Quem é o pedagogo empresarial?
3.2 - Educação, trabalho e família.....
3.3 - Ensinar não é transferir conhecimento.....

4- ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO RESTAURANTE.....

5- GESTÃO DE CONFLITOS.....

6-CONCLUSÃO.....

7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO-
UNIRIO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS- CCH
ESCOLA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO**

RESUMO

Este trabalho procura apresentar as várias possibilidades de atuação do pedagogo no interior de uma empresa na área alimentícia promovendo uma reflexão do papel do pedagogo em espaços não escolares, não se trata ^{de} se negar sua atuação em espaços escolares, mas sim de ampliar seu campo de trabalho. O pedagogo é de fundamental importância dentro das organizações para cuidar do processo de ensino aprendizagem. Ele não age só no aprender a fazer, mas no aprender a ser, aprender a conviver, aprender a conhecer, e analisa as ações no planejamento, na organização, na direção e controle do ambiente organizacional, refletindo assim na qualidade de vida do trabalho. O trabalho será desenvolvido através de relatos de experiências e vivências ocorridas no interior do restaurante relacionado-as com grandes teóricos da educação.

Palavras chave: Pedagogo, Restaurante, Aprendizagem.

RIO DE JANEIRO
Dezembro/2011

1-INTRODUÇÃO.

Quando pensamos na atuação de um pedagogo a primeira imagem que passa em nossas mentes é a de um profissional dando aula para crianças em uma escola, entre outras imagens sempre relacionadas à instituição escolar. Hoje essa visão passa por um processo de reestruturação devido a mudanças ocorridas no processo produtivo e na concepção do papel do educador, fazendo-se necessária a possibilidade de atuação desses profissionais em outros setores do trabalho.

Sendo assim, destaco a importância deste profissional em um restaurante, local de atuação no qual nem imaginamos a sua função, já que a maioria das pessoas só sabe e pratica o que há de melhor – Comer.

Dentro deste universo de possibilidades, responsabilidades e habilidades em que o pedagogo pode atuar, destaco a sua importância e as diversas capacidades referentes ao bom funcionamento da empresa, especificamente um restaurante, além de desmistificar o papel do educador somente na escola, este trabalho não se trata de negar a atuação do pedagogo como docente, mas de acrescentar seu campo de trabalho outras oportunidades. Nos tempos atuais o trabalhador deve ser pensante, criativo e pró-ativo, com habilidade de resolução de problemas e tomada de decisões, capacidade de trabalho em equipe e em total contato com inovações, idéias relacionadas com o restaurante, por exemplo, a criação de pratos diferentes e saborosos, limpeza e organização, atendimento diferenciado, entre outros aspectos que favorecem o bom funcionamento da empresa tornando-o um ambiente de aprendizagem.

Portanto, o presente trabalho evidencia a abrangência do pedagogo empresarial nos diversos setores, auxiliando no processo de desenvolvimento de instrumentos que permite ao indivíduo (funcionário) desenvolver-se dentro da empresa, já que o mesmo começa a trabalhar não sabendo nem falar boatarde, ou porque é tímido ou porque fala baixo. Com o decorrer do tempo e do interesse em aprender torna-se um profissional capaz de enfrentar qualquer outro estabelecimento atendendo com agilidade, simpatia e boa dicção. Instrumentos estes que os capacitarão para um melhor rendimento e desempenho, com obtenção de dados e informações a fim de obter um

aumento na produtividade tanto pessoal quanto organizacional. O campo de trabalho do pedagogo é vasto e neste trabalho pretendo explicitar as experiências ocorridas dentro do restaurante no qual atuo há seis anos e discutir as possíveis atuações do pedagogo no restaurante, em entrevistas, treinamentos, gestão de conflitos, aspectos relacionados com o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

O tema foi escolhido devido a minha prática diária dentro de um restaurante, atuando como pedagoga, caixa (atendimento ao público) e filha de um dos sócios. Uma experiência um tanto agradável e enriquecedora, pois lidar com o público e com os funcionários sabendo identificar problemas e solucioná-los, respeitar suas individualidades, pontos de vista, indagações e questões do cliente em relação ao atendimento, a comida e ao ambiente, a diferença social e de escolaridade entre os funcionários, a visão de que o trabalho, as convivências diárias transformam e (re) criam conhecimentos, são experiências que me preparam para um mundo fora do restaurante.

O restaurante é comandado por dois sócios, três gerentes, além de contar com a colaboração de trinta e dois funcionários, divididos em diversos ambientes, como a cozinha dividida em áreas: preparação de carnes, comida japonesa, comida brasileira, comida chinesa e saladas, copa, balança, caixa, salões (garçons e atendimento ao público), buffet ,recepção e escritório. Dispõe de quatro andares, sendo realizado no primeiro e no segundo andar o atendimento ao cliente, no terceiro andar a preparação das comidas(cozinha) e depósito, por último o escritório e banheiros/vestiários para os funcionários.

Neste trabalho procuro discutir as possíveis atuações do pedagogo em um espaço não escolar, um restaurante, e identificar as atividades do pedagogo relacionadas com as atividades dos profissionais no cotidiano, baseando-se em teorias com cunho bibliográfico. Diariamente aprendo e os funcionários apre(e)ndem e saem do mesmo com a capacidade de enfrentar qualquer atividade relacionada às atividades realizadas em restaurantes, e uma bagagem de conhecimento e habilidades aplicáveis na vida emocional, sentimental e profissional, porque ao mesmo tempo que o funcionário aprende o trabalho manual de fazer uma função específica, por exemplo, comida japonesa, o mesmo relaciona-se dia a dia com pessoas (outros funcionários) e cada um possui sua particularidade, sendo assim o outro deve respeitar e

entender o novo, diferente, logo sai do restaurante com uma bagagem de conhecimento aplicável em qualquer situação.

2-TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO.

Sabemos que o trabalho é a atividade humana por excelência, pela qual o homem transforma a natureza e a si mesmo, como já afirmava Saviani "o ato de agir sobre a natureza, adaptando-a as necessidades humanas, é o que conhecemos pelo nome de trabalho" (1994, p.2). Por isto, podemos dizer que o trabalho define a essência humana, e ele para continuar existindo, precisa estar continuamente produzindo sua própria existência através do trabalho.

No restaurante e em qualquer outro estabelecimento, o trabalho é necessário para a sobrevivência do funcionário perante as demandas pessoais e/ou profissionais, além disso, o mesmo usa sua capacidade de raciocínio para aperfeiçoar e qualificar as formas de trabalho, essa capacidade exclusiva do homem lhe dá o sentimento de satisfação com resultados onde ele se aprimora, utilizando outros recursos e materiais.

O trabalho como princípio educativo é verificado na seguinte situação o funcionário é contratado pelo restaurante "zerado", ou seja, sem nenhuma experiência profissional, ou até com experiência profissional, mas não na área alimentícia, logo ele é aos poucos "moldado" de acordo com as necessidades da empresa, é ensinado a como se comportar perante o cliente, como (re)produzir pratos e receitas novas, como ser gentil e simpático entre outros aspectos importantes. É uma educação realizada diariamente com extrema paciência e colaboração em equipe.

Na Antiguidade tanto grega quanto romana, ocorre à propriedade privada da terra: temos classe dos proprietários e a classe dos não proprietários. Surge uma classe que não precisa trabalhar para viver, vivendo do trabalho alheio. A partir do surgimento desta classe que não precisa trabalhar para viver, surge uma educação diferenciada. A partir daí surge a escola, ou seja, o lugar do ócio. Logo a escola era o lugar onde quem tinha acesso eram as classes ociosas. Já o povo educava-se através de seu próprio trabalho. Era trabalhando que aprendiam, lidando com a realidade conheciam a matéria, transformando-a.

Na Idade Média, ocupar o ócio com os estudos significava não precisar trabalhar para suprir necessidades da existência, o que era feito através de atividades guerreiras com exercícios físicos, consideradas nobres.

Na Época Moderna, caracterizada por um processo baseado na indústria e na cidade, a relação existente é o campo subordinado à cidade e a agricultura subordinada à indústria. Surge uma sociedade capitalista que rompe as relações predominantemente naturais que prevaleciam até a Idade Média, daí o caráter estratificado, hereditário. A nobreza passa de pai para filho assim como a servidão.

A noção de liberdade para Saviani significava “cada um é livre para dispor de sua propriedade” (1994, p.4), considera-se o trabalhador como detentor da força de trabalho e que vende sua força mediante um contrato celebrado com o capitalista, rompendo assim com o caráter servil da Idade Média. A liberdade é posta num caráter contraditório, livre para dispor de sua força de trabalho e também na desvinculação dos seus meios de existência.

Bacon afirmava “saber é poder” e assim todo o desenvolvimento científico dirigia-se ao domínio da natureza: colocar a natureza no domínio do homem, transformar seus conhecimentos em meios de produção. E a educação neste momento estava voltada para a incorporação da ciência ao processo produtivo envolvendo assim o código da escrita como uma necessidade. O domínio da escrita tornou-se uma necessidade generalizada.

Os ideólogos da burguesia proclamaram a escola universal, gratuita e obrigatória, comum a todos, mas esta pregação universalizante apareceu de forma diferenciada no discurso da economia política clássica. Alguns teóricos da economia política afirmavam que a escola não era necessária para os trabalhadores, pois era tido como um tempo roubado, já que as crianças na escola deixavam de produzir. E outros teóricos da economia política mais perspicazes, que captavam de forma mais objetiva o processo da sociedade burguesa, afirmavam que a educação estava ligada ao desenvolvimento da sociedade, já que os trabalhadores à medida que dispusessem de educação básica se tornavam mais aptos para viver na sociedade. Como já dizia Adam Smith “instrução para os trabalhadores, porém, em doses homeopáticas”. É necessário um mínimo de instrução para os trabalhadores, pois é positivo para

a ordem capitalista, mas ultrapassando esse mínimo entra-se em contradição com a ordem social.

De acordo com Saviani

Se o saber é força produtiva deve ser propriedade privada da burguesia. Na medida que o saber se generaliza e é apropriado por todos, então os trabalhadores passam a ser proprietários dos meios de produção. Mas é da essência da sociedade capitalista que o trabalhador só detenha a força de trabalho(1994,p.9).

Neste instante é encontrada a contradição, o trabalhador não pode ter meio de produção, não pode deter o saber, mas sem o saber não pode produzir. É preciso instruir os trabalhadores, mas em “doses homeopáticas”, apenas o mínimo de ensino para operar a produção. A escola nesse processo contraditório é reivindicada pela massa de trabalhadores e ao mesmo tempo as camadas dominantes relutam na sua expansão.

Diante da atual realidade em que se encontra a sociedade, a educação tem se transformado na mola mestra para transformar a situação de miséria, tanto intelectual quanto econômica, política e social do povo, promovendo acesso à sociedade daqueles que são vistos como oprimidos. Possibilitando assim a transformação da sociedade numa sociedade mais justa e igualitária. Neste contexto, verificamos no interior do restaurante a vantagem do trabalhador dominar algum tipo de saber, mas não aquele saber que é força produtiva, pois priorizamos o ensino coletivo do trabalho implicando em conhecimento do conjunto, por exemplo, uma funcionária na área do primeiro piso, onde é localizado o caixa, buffet, copa e balança, atua e colabora nos diversos ambientes. Este treinamento é necessário, pois o colaborador opera no processo de produção coletiva e acaba sendo um “alívio” para a empresa quando um colaborador falta, sendo substituído imediatamente. Há também na área de comida japonesa, dois sushimans, quando um dos dois funcionários falta, imediatamente é substituído por um garçom com habilidade favorável para este segmento. No restaurante priorizamos o trabalho coletivo, o garçom possui / suas habilidades ,atendimento ao cliente, organização do salão, entrada e saída de bebidas entre outras, e também adquire mais um conhecimento de preparar e produzir comida japonesa, uma culinária valorizada, saborosa e saudável.

Neste caso percebe-se um acréscimo de habilidades no currículo deste colaborador, pois dependendo da contratação deste em outros estabelecimentos poderá atuar como garçom e/ou sushiman, aumentando assim sua bagagem de conhecimento e habilidades.

3- DEFINIÇÃO DE EDUCAÇÃO.

O pedagogo na empresa educa os indivíduos com o intuito de estabelecer práticas condizentes com as normas estabelecidas pela mesma. A educação é uma prática que envolve o desenvolvimento dos indivíduos e sua relação com o meio social, a partir do momento que ocorre a ação ensinar/aprender. Pretendo apresentar, a partir de definições de teóricos, o que é educação e quais os locais de ação a fim de, evidenciar que a educação ocorre no interior do trabalho, do restaurante, no dia a dia, na entrada e saída de funcionários, enfim, em diversos espaços e situações.

Para uma melhor compreensão do termo educação discorro e exemplifico o conceito com base em Dermeval Saviani e Paulo Freire. Entre eles observam-se visões distintas e opostas, mas ambos concebem tal processo a partir de um ponto central – o homem.

Para Saviani, a educação parte de um processo de trabalho, o homem é um ser que constantemente produz para depois reproduzir, sendo esta produção fruto do trabalho. É a partir deste movimento histórico que os humanos produzem cultura, e a produzem coletivamente. O homem transforma com o trabalho e a consciência partes da natureza em invenção da sua cultura e aprende com o tempo a transformar o interior desta cultura em situações sociais de aprender-ensinar-aprender em educação.

De acordo com Saviani:

a escola é umas das formas de educação, uma entre muitas e, entre estas, não é a principal. Educa-se através de múltiplas organizações, não apenas através da escola. Educa-se, por exemplo, através dos sindicatos, dos partidos, das associações dos mais diversos tipos, através dos clubes, do esporte, dos clubes de mães. Educa-se através do trabalho, através da convivialidade do relacionamento informal das pessoas entre si. Daí se considera que a escola é uma entre essas muitas formas de educar e não é a quem tem maior peso. (SAVIANI, 1994, p.7)

O autor analisa a educação e o ato de educar como formas produtivas dentro das culturas que os homens coletivizam, no caso do ensino em sala de

aula, o professor é o produtor e os alunos os consumidores do conhecimento. No caso do restaurante, o chefe de cozinha é o produtor e os ajudantes de cozinha são os consumidores, posteriormente ocorre à troca de idéias, temperos, sugestões tornando a educação mais prazerosa.

A educação acontece dentro e fora da escola, em locais diversos. Por toda a parte pode haver relações entre as pessoas e intenções de ensinar e aprender. Tudo o que se sabe se adquire aos poucos em muitas diferentes situações de troca com o corpo e/ou com a consciência. As pessoas convivem umas com as outras e desta forma o saber flui, pelos atos de quem sabe-e-faz, para quem não sabe-e-aprende.

A aprendizagem, então, só se completa na medida em que a posse de conhecimento pela pessoa permita a mudança de comportamento por causa da experiência. Para Freire:

na visão bancária da educação, o "saber" é uma doação dos que se julgam sábios aos que julgam nada saber. Doação que se funda numa das manifestações instrumentais da ideologia da opressão - a absolutização da ignorância, que constitui o que chamamos de alienação da ignorância, segundo a qual esta se encontra sempre no outro (2005,p.67).

A Educação não é uma doação ou imposição, mas uma devolução dos conteúdos coletados na própria sociedade, que depois de sistematizados e organizados, são devolvidos aos indivíduos na busca de uma construção de consciências críticas frente ao mundo.

A Educação, para Paulo Freire, contrapondo-se ao que ele chama de educação bancária, é acima de tudo problematizadora, ou seja, está intimamente ligada à realidade, ao contexto social em que vivem o professor e o aluno e onde o ato de conhecer não está separado daquilo que se conhece. O conhecimento está sempre dirigido para alguma coisa.

Sendo assim, o homem, um ser inacabado, toma consciência do seu inacabamento e busca, através da educação, realizar mais plenamente sua personalidade. A partir desta visão torna-se tarefa primordial da educação levar o ser humano o mais próximo possível da perfeição.

Assim, evidencia-se a necessidade de uma nova educação, comprometida com a libertação dos indivíduos que, para obter êxito, requer a problematização da existência humana, no âmbito das interações sociais.

Nesse contexto, é imprescindível a superação da contradição existente entre educadores e educandos, uma vez que o grande distanciamento tradicional existente entre eles se torna inviável, haja vista que “ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo” (Freire, 2003, p. 69). Esta mediação se dá, essencialmente, através da dialogicidade e do respeito.

O diálogo, essência da educação como prática da liberdade, é a nova dimensão do ato político da educação por isto, “ele é o encontro em que se solidarizam o refletir e o agir de seus sujeitos endereçados ao mundo a ser transformado e humanizado” (Freire, 2005, p.91) ao mesmo tempo em que o processo educacional é processo de conhecimento coletivo, que proporcionará a superação da contradição entre educador e educando, numa concepção que retira o educador da condição exclusiva de único sabedor das coisas e o educando, de elemento dependente do sabedor das coisas, saindo da condição de analfabetos para a de participantes alfabetizados.

A dialogicidade é tão importante para a educação, que Freire diz ser o diálogo um critério de verdade, pois parte da premissa de que só se pode validar um pensamento, tomando-se como referência o entendimento de outras pessoas, uma vez que este é o responsável por conferir veracidade ao mesmo.

Através do diálogo, o educador conhece melhor o aluno, troca conhecimentos com o mesmo e vai, por conseguinte, se aprimorando, não só enquanto profissional, mas, principalmente, como ser humano, pois o ato dialógico é essencialmente afetivo e lida, permanentemente, com valores.

No restaurante de fato aliamos a teoria com a prática, diariamente são ensinadas receitas novas e criados pratos diferentes até porque a rotatividade de funcionários e comidas é enorme, logo não podemos todos os dias produzir e reproduzir os mesmos pratos e as mesmas atitudes com os funcionários. O diálogo, a troca de idéias, o respeito mútuo são primordiais no restaurante, pois são características favoráveis para o crescimento da empresa e do profissional. A partir do momento que os cozinheiros trocam idéias, experimentam temperos diferentes e chegam ao resultado previsto (satisfação dos clientes), o sucesso e

disposição em (re) criar aumentam favorecendo assim o andamento da empresa. Por exemplo, outro dia um cliente pediu para colocar na churrasqueira frango recheado com queijo, no começo achamos a idéia inviável até porque servimos no buffet- frango recheado com queijo e presunto- experimentamos a sugestão no churrasco e agora não paramos de fazer e vender,além de ser uma delícia e os clientes elogiarem.Portanto, o diálogo, a troca de idéias,o respeito e a educação são pontos favoráveis para qualquer situação sejam internas ou externas do restaurante.

Tradicionalmente, na maioria das instituições de ensino, dependendo do professor/instrutor e de sua atuação, aprender é sinônimo de algo chato, enfadonho, que não proporciona prazer aos educandos. O professor/instrutor acaba se posicionando como o detentor do saber sendo autoritário, recordo-me de duas situações uma delas é na época de escola das aulas de Matemática no 3º ano do Ensino Médio em 2006, preparando-me para o vestibular, um professor sério que "cuspiu" conteúdo e enchia o quadro de exercícios,o mesmo explicava o conteúdo, perguntava se alguém tinha dúvidas, ninguém levantava o dedo com receio e aplicava a prova no final do semestre. E a outra situação era de uma funcionária que trabalhava no caixa, os pontos básicos para trabalhar no caixa são educação no atendimento, dicção, simpatia e organização esses eram extremamente favoráveis para a empresa, mas a simpatia e a relação entre os outros funcionários eram péssimos, conversamos com a mesma para melhorar a situação e até hoje permanece conosco no quadro de funcionários. Esta prática contribui para a formação de indivíduos excessivamente passivos e isto é muito nocivo aos mesmos, pois eles se tornam, cada vez mais, vítimas de uma ideologia opressora. Dessa forma, se faz gradativamente mais urgente uma mudança na educação, a qual depende, prioritariamente, da modificação da postura docente, pois o professor é um dos pilares mais importantes do processo educativo. Esta deve embasar-se em pressupostos pedagógicos opostos aos da pedagogia tradicional, uma vez que, para esta, o interessante é manter a ordem social vigente, a qual atende aos interesses de uma minoria, explorando e subordinando a maioria, desprivilegiada, da população.

3.1- Educação não- formal.

Na educação formal sabemos que os professores educam. Na não-formal, o “grande” educador é o “outro”, aquele com quem interagimos e nos integramos. Na educação informal, os agentes educadores são os pais, a família em geral, os amigos, os vizinhos, os colegas de escola, a igreja etc. Para GONH:

Na educação não- formal, os espaços educativos localizam-se em territórios que acompanham as trajetórias de vida dos grupos e indivíduos, fora das escolas, em locais informais etc.(2006,p.29)

A educação não – formal opera em ambientes espontâneos, onde as relações sociais se desenvolvem segundo gostos e preferências, ela socializa os indivíduos, desenvolve hábitos, atitudes, comportamentos, modos de pensar e de se expressar no uso da linguagem segundo valores e crenças de grupos que se frequentam. A educação não - formal ocorre dentro do restaurante em qualquer momento, o almoço é servido para os funcionários às dez da manhã e todos os dias antes de iniciarem a refeição eles rezam juntos agradecendo à Deus por aquela refeição. A educação, a criação de hábitos ocorre nas mais simples situações, por exemplo, nas entregas de mercadorias, priorizamos a entrega de carnes, peixes, bebidas, condimentos entre outros alimentos no horário de cinco às nove horas da manhã, pois às dez horas os funcionários já estão almoçando e as dez e meia já temos um cliente fixo realizando sua refeição. Com esta “doutrina” não precisamos nos preocupar em atender entregadores no horário de grande fluxo de clientes, no horário de uma hora, por exemplo.

3.1.1- Definição de Pedagogia.

A educação, na atualidade, é considerada por Libâneo (2000, p.18-19) “como um fenômeno plurifacetado que pode acontecer em vários lugares devido à necessidade de disseminação e internalização de saberes e modos de ação levando a práticas pedagógicas”, ou seja, trata-se de uma visão de

educação como prática social não restringindo o ato educativo apenas ao âmbito escolar, é um fenômeno com diversas faces, ocorrendo em espaços formais e não formais.

Libâneo ainda define Pedagogia como:

campo do conhecimento que se ocupa do estudo sistemático da educação, isto é, do ato educativo, da prática educativa concreta que se realiza na sociedade como um dos ingredientes básicos da configuração da atividade humana (2000, p.22).

Pedagogia diz respeito a uma reflexão sistemática sobre o fenômeno educativo, sobre as práticas educativas, para poder ser uma instância orientadora do trabalho educativo, ou seja, ela não se refere apenas às práticas escolares, mas também a um imenso conjunto de outras práticas, uma vez que a educação ocorre em diversos ambientes e sob diversas modalidades, na família, no trabalho, na escola, na mídia entre outros. E o pedagogo é o profissional condutor do saber que atua nessas instâncias realizando práticas educativas.

Diante do exposto, surge nas organizações uma grande oportunidade e necessidade de inclusão de profissionais que saibam lidar com estratégias de aprendizagem e estabelecer a melhor forma de manter continuamente novos saberes para estimular a inovação e o lugar das empresas no mercado. Assim nasce a possibilidade de abertura de um novo espaço de trabalho para os pedagogos que quase sempre estiveram presentes apenas em escolas.

3.1.2-Pedagogo Empresarial.

Com toda esta nova proposta e possibilidade de atuação, o profissional pedagogo se transforma, se adequando a uma nova realidade, se posicionando como profissional capacitado para caminhar junto à transformação da sociedade. O pedagogo deixa de ser o mesmo pedagogo do século XVIII, XIX e até mesmo século XX. Apresentando-se agora como agente de transformação. Hoje, o profissional pedagogo está sendo inserido em um mercado de trabalho mais amplo e diversificado possível, porque a sociedade

atual exige cada vez mais profissionais capacitados e treinados para atuarem nas diversas áreas. Não sendo comum um profissional ser qualificado apenas para exercer uma determinada função, e sim para atuar nas diferentes áreas existentes no mercado de trabalho, seja ele qual for. Neste contexto, verificamos a atuação dos próprios funcionários quando os mesmos são treinados e capacitados para atuarem em diversas áreas fazendo assim um "rodízio" entre as funções e também como uma garantia para a empresa caso algum funcionário falte, já que o outro imediatamente o substitui.

Entende-se que o papel do pedagogo empresarial é implantar programas de qualificação profissional, produzir e divulgar conhecimentos, estruturar o setor de treinamento, identificar as deficiências no âmbito organizacional e desenvolver programas adequados para o desenvolvimento de pessoas.

Concordando com a idéia, Almeida (2006, p. 52) cita:

O papel do Pedagogo Empresarial é apoiar o gestor do desenvolvimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento da aprendizagem para os funcionários, principalmente no que se refere aos investimentos para treinamentos, dinâmicas e avaliações que façam diferença na produtividade pessoal e na qualidade de vida no ambiente corporativo.

Sabe-se que para aumentar a produtividade é primordial desenvolver as pessoas, assim, fica explícita a importância do pedagogo para desenvolver a educação informal nas organizações.

A educação representa condições básicas para o desenvolvimento da humanidade e assume grande relevância na reestruturação do mundo do trabalho. Então, o trabalho do pedagogo empresarial contribui significativamente com os processos de produção, desenvolvimento pessoal e intelectual, visando à qualidade de vida e o maior objetivo das organizações - o aumento da lucratividade.

De acordo com o exposto, o pedagogo empresarial enquadrado no restaurante verifica as inúmeras funções dos colaboradores a fim de gerar mais lucro, sendo assim o profissional na educação informal cria mecanismos, possibilidades e capacidades para atingir este objetivo. Estes mecanismos são:

conversa e troca diárias de idéias entre os profissionais, alternativas referentes ao movimento naquele dia, seja em véspera de feriado onde o cliente “enforca”, e acarreta na queda do movimento,desfavorecendo produção de comida já que será menor, dias de sol – geram a produção de comidas mais leves como peixes, grelhados, legumes, saladas e muita comida japonesa e/ou em dias de chuva – onde saem mais comidas quentes como massas, carnes assadas, peixe gratinado e churrasco, quais preferências dos clientes em relação aos alimentos, por exemplo, todos os dias no buffet oferecemos quatro opções de carne - peixe,carne vermelha e frango (frito,grelhado ou assado) além de pato ou coelho ou leitão assado. As formas de atuação do pedagogo são variadas desde a preparação dos alimentos até a preferência ou não do cliente.

3.2 – Educação, Trabalho e Família.

Hoje além das inúmeras funções, o pedagogo é o especialista em conduzir o comportamento das pessoas - e não apenas das crianças - para uma mudança de comportamento - aprendizagem – em direção aos objetivos da educação e ao processo de formação da personalidade humana.

A educação tem um papel fundamental na produção e reprodução cultural e social do indivíduo. E começa no lar/família, lugar da reprodução física e psíquica cotidiana – cuidado do corpo, higiene, alimentação, descanso, afeto, que constituem as condições básicas de toda a vida social e produtiva.

Segundo Delors:

A família constitui o primeiro lugar de toda e qualquer educação e assegura, por isso, a ligação entre o afetivo e o cognitivo, assim como a transmissão dos valores e das normas. (2000, p.111)

Na verdade, cabe à família a importantíssima missão educativa. É ela que fornece à pessoa, desde a infância, as primeiras noções das coisas e os primeiros conhecimentos básicos da vida pessoal e da vida social. Até certa idade é a família que dirige a pessoa.

Como afirma Delors:

A família é a primeira escola da criança, mas quando o meio familiar falha ou é deficiente, incube à escola manter vivas, ou mesmo fornecer, as potencialidades de aprendizagem. É preciso dar particular atenção a todos os aspectos da educação destinada a crianças vindas de meios desfavorecidos: as crianças de rua, os órfãos, as vítimas de guerra ou de outras catástrofes, devem se beneficiar de esforços concertados por parte dos educadores (2000, p.130).

Numa boa educação, os pais vigiam e cuidam a todo o instante da vida dos filhos, acompanham o seu desenvolvimento, ensinam-lhes a falar, impõem-lhes hábitos e disciplina, fixam-lhes reflexos, ensinam-lhes conceitos de relacionamento, etc. Pelo menos é o dever deles, mas infelizmente, a educação familiar nem sempre cumpre seu dever, e as conseqüências são sentidas, posteriormente, na escola, no trabalho e na vida social. Afirmo isso, pois o funcionário é contratado para executar a função de caixa, por exemplo, o mesmo deve ser atencioso, rápido, simpático e organizado, neste caso se o ambiente familiar dele for altamente estressante e desorganizado, de fato ele o fará no local de trabalho se não for realizado um treinamento. Por esta razão é realizado um treinamento de como agir perante os clientes e de como organizar o caixa quando o funcionário é muito desorganizado, impaciente, mal-humorado, de difícil argumentação. É um trabalho duradouro e diário onde avança de acordo com o interesse do funcionário em crescer ou não na empresa.

3.3- Ensinar não é transferir conhecimento.

Nossas comidas não saem de uma linha de montagem como, por exemplo, nos hambúrgueres do Mc Donalds e saladas de restaurantes vegetarianos, onde existem etapas a serem obedecidas. A nossa receita, sabor e tempero são únicos, o amor, carinho e dedicação, sentimentos vindos de berço, e depositados, nos alimentos são o nosso diferencial, nosso restaurante não é comandado por funcionários que saem de uma linha de montagem e sim

por pessoas, profissionais que amam o que fazem. São profissionais contratados com ou sem bagagem de conhecimento de atuação na área que ou expandem o que sabiam ou aprendem do zero a fim de crescer profissionalmente. Todos os funcionários são respeitados independentes de aspectos relacionados à crença, raça, cultura, e criação familiar.

No período de seis anos pude observar dentro do restaurante, ouvindo relatos de funcionários que trabalharam em outros restaurantes e compararam com o atual (Churrascaria Nova Rosário) que a educação é um dos pontos mais importantes e primordiais para o crescimento do profissional. Não afirmo só a educação formal, conceitual, de ficar na escola desde a pré- escola até o último ano do Ensino Médio e posteriormente cursar faculdade, fazer mestrado entre outras ambições, mas a educação familiar, a de berço e a das experiências, vivências que eles retratam e contam, como por exemplo, “esta empresa é a mais limpa, organizada e honesta que trabalhei”, “com a Dona Marta aprendi a cozinhar e dar mais valor a alimentação, não desperdiçando”, “em outros restaurantes eu tinha nojo de comer”, “Aqui eu aprendi a trabalhar!”, “o ambiente é gostoso de trabalhar, minha segunda família é o meu trabalho”, “em casa eu não lavava tão bem os alimentos, agora com o treinamento eu aprendi a lavar melhor” entre outras afirmações animadoras e questionadoras.

Acredito na capacidade de evolução do indivíduo, a educação é primordial, sem ela como deixar o ambiente limpo e organizado, como atender o cliente e chegar à satisfação, como fazer o funcionário sair satisfeito da empresa, como criar condições de trabalho em coletivo, como ter o “jeitinho” de ensinar um funcionário que não sabe nem ler e escrever e muito menos falar.

Os comportamentos dos superiores não são de imposição de nenhuma regra, norma e gritos, existem os direitos e deveres dos funcionários “moldados” de acordo com o desejo dos donos, onde todos fazem acontecer e favorecer o andamento da empresa.

Segundo Paulo Freire:

O ato de cozinhar, por exemplo, supõe alguns saberes concernentes ao uso do fogão, como acendê-lo, como equilibrar para mais, para menos, a chama, como lidar com certos riscos mesmo remotos de incêndio, como harmonizar os diferentes temperos numa síntese gostosa e atraente. A prática de cozinhar vai preparando o novato,

ratificando alguns daqueles saberes, retificando outros, e vai possibilitando que ele vire cozinheiro.(1996,p.21-22)

Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar possibilidades para a sua produção e construção, é mostrar que o educando é o sujeito da produção do saber e o educador aquele que cria possibilidades para a crescente curiosidade do educando, neste caso contratamos um funcionário para ser ajudante de cozinha e descobri no último dia útil do mês de janeiro que o mesmo não sabia escrever o nome quando tentou assinar o contracheque, fiquei em estado de choque, porque nunca tinha presenciado isso e ao mesmo tempo me senti útil na vida deste menino. A partir deste dia encaminhei-o para uma escola de jovens e adultos e ensinei-o a escrever o nome. Na cozinha ele atuava de maneira satisfatória dando palpites de pratos novos e temperos. Ele ficou na empresa durante seis meses e neste período auxiliava-o nas tarefas de casa. Posteriormente ele voltou para sua cidade natal no Ceará.

4- ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO RESTAURANTE.

O novo cenário da educação se abre no século XXI com novas perspectivas para o profissional que se insere no mercado de trabalho, sob diversas abrangências, como nos mostra a própria sociedade, que vive um momento particular de discussões sobre globalização, neoliberalismo, terceiro setor, educação on-line, enfim, uma nova estrutura firmando-se na sociedade, exigindo assim profissionais cada vez mais qualificados e preparados para atuarem neste cenário competitivo.

Convivemos até bem pouco tempo com a visão de uma pedagogia inserida no ambiente escolar, na sala de aula, do profissional da educação envolvido com os problemas da educação formal, uma idéia distorcida de que o pedagogo é o profissional capacitado e devidamente treinado para atuar somente em espaços escolares, sendo o responsável pela formação intelectual das crianças, sempre se envolvendo no cotidiano escolar, com os problemas relacionados à educação formal, propriamente dita. A vida escolar e a educação formal, não deixam de serem focos importantes para o pedagogo, mas não são os únicos.

Pretendo explicitar as vivências ocorridas dentro do restaurante no qual atuo há seis anos e evidenciar minha atuação como pedagoga em entrevistas, treinamentos, gestão de conflitos, aspectos relacionados com o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

A entrevista e seleção dos funcionários são realizadas sempre quando há necessidade de contratação, ora por causa da saída de funcionário, ora por não atender as expectativas da empresa. Temos uma pasta com diversos currículos e primeiramente analisamos quais as ocupações anteriores e o tempo que cada funcionário ficou em cada emprego, se o funcionário trabalhou em cinco empresas durante meses em cada uma, descartamos, pois fará o mesmo com a empresa atual.

Nos currículos da área alimentícia procuramos pessoas comprometidas e profissionais que sabem ou não atuar na área. Realizamos a entrevista e na conversa verificamos se o candidato tem habilidades de liderança, capacidade de comunicação e se possui características principais para trabalhar no restaurante como limpeza, simpatia e organização.

Além disso, na entrevista checamos como o profissional leva sua vida pessoal e sua carreira, quais valores possuem e se estará adequado ao cargo e ambiente de trabalho que temos a oferecer. Repassamos para os donos da empresa e finalmente é feita ou não a contratação.

O pedagogo sempre deve conduzir o relacionamento humano na empresa garantindo à manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulando a produtividade, favorecendo a comunicação, a colaboração entre os funcionários e a aprendizagem coletiva.

Em parceria com a nutricionista do restaurante realizamos um treinamento para os funcionários chamado de Higiene e Manipulação de Alimentos, onde os objetivos principais eram o uso diário de toucas e luvas, a obrigatoriedade de lavar as mãos após a saída do banheiro, uniformes sempre limpos, higienização dos equipamentos, utensílios e superfícies de contato com os alimentos, higiene e desinfecção de frutas, verduras, legumes e ovos, preparação dos alimentos com higiene, entre outros aspectos relevantes para o bom funcionamento da empresa.

Dividimos os funcionários em grupos, primeiro foram os responsáveis pela cozinha como cozinheiros, sushimans, saladeira, ajudantes de cozinha, e churrasqueiros. Posteriormente são os garçons, atendentes do caixa, balança e bufett, gerentes, copeiros e ajudantes da copa. Todos fazem parte do treinamento em dias diferentes, e até hoje, conforme a entrada de funcionários novos realizamos o mesmo treinamento para só assim obter resultados positivos como a satisfação dos clientes, a limpeza e organização tanto dos ambientes de preparação de alimentos como também nos ambientes onde servimos os clientes, além de ensinar como comportar-se perante os clientes.

Neste processo de ensino buscamos mudar o comportamento de quem está recebendo as “lições” de forma produtiva e duradoura, melhorando assim a produtividade pessoal e conseqüentemente a empresarial. Pretendemos através das experiências diárias e treinamentos no interior do restaurante provocar mudanças capazes de qualificar e evoluir a vida dos funcionários, além de melhorar a vida destes nas próprias residências, mudanças de hábitos de higiene e manipulação de alimentos, e condições de saúde. Desde esse dia até os dias atuais percebemos o bom funcionamento da empresa e o resultado estampado em afirmações dos clientes e dos próprios

funcionários, por exemplo, “esta cozinha está de parabéns, todos com os uniformes limpos e o ambiente organizado”, “este é o único restaurante que confio para comer saladas e comida japonesa, porque eu sei que a empresa cumpre com as exigências da fiscalização de saúde”, “toda segunda-feira tenho que ir ao escritório pegar a touca para começar a trabalhar”, “depois do treinamento eu lavo com maior cuidado as frutas e legumes para o consumo da minha filha” entre outras afirmações agradáveis que animam o ambiente de trabalho e favorecem a produtividade.

A meu ver através da conversa e trocas de experiências estamos conseguindo aos poucos melhorar cada vez mais o restaurante, conduzindo o relacionamento humano e garantindo a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador de produtividade. É uma conquista diária ver os funcionários obedecendo às regras evidenciadas no treinamento, não ocorrendo assim o estresse e o controle da função de “babá” para verificar se todos os funcionários estão ou não de touca, por exemplo.

5-GESTÃO DE CONFLITOS.

Outro papel importante do pedagogo é a gestão de conflitos, o conflito não é algo negativo, ele é, na verdade, algo inevitável, faz parte da vida da empresa e contribui para o seu desenvolvimento e seu processo natural de evolução natural.

Assim, partindo dessa idéia, é importante ressaltar a necessidade da atuação do pedagogo para controlar os processos de conflitos, mantê-los em níveis razoáveis e providenciar mecanismos adequados para enfrentá-los e resolvê-los. Para isso, é necessário compreender como eles são gerados na empresa, como prevê-los e como articular esses mecanismos de solução. A comunicação entre os diversos agentes que formam a empresa é a chave mestra e de fundamental importância para que as diferentes percepções e expectativas sejam as mais homogêneas possíveis e, conseqüentemente, as possibilidades de conflitos sejam limitadas a riscos não tão perigosos.

Como afirma Casillas:

Essa falta de comunicação faz com que se desenvolvam processos de isolamento entre os diferentes grupos. Cada um deles tende a substituir essa falta de informação proveniente dos demais grupos com as próprias suposições e explicações. Tal situação fortalecerá a ruptura da cultura global da empresa familiar e da família empresária, além de promover o surgimento de subculturas, de maior ou menor heterogeneidade (2007, p.84).

Neste caso, o pedagogo deve reagir às situações de falta de comunicação. É importante colocar em prática as soluções (conversa, diálogo, troca de idéias) o quanto antes, tomar a atitude de simplesmente deixar o tempo passar sem fazer nada é algo negativo para a empresa, é comportar-se negativamente para o desenvolvimento não só em longo prazo da empresa, como também a médio e curto prazo. Por exemplo, "eu não falo mais nada, prefiro não me meter nessa situação, eu já falei e nada fica resolvido". É fundamental compreender que as situações mais preocupantes são, na maioria dos casos, conseqüência lógica do crescimento da empresa. Por exemplo, outro dia um cliente pediu para ser colocado no buffet de comida japonesa,

sushi com camarão, este pedido foi aceito por um dos donos e realizado pelos sushimans até o momento que o preço do quilo do camarão era conveniente ao preço do quilo da churrascaria. Posteriormente o preço do camarão subiu excessivamente e continuamos a vender o produto por um tempo mínimo, pois não era vantajoso para a empresa. Este simples acontecimento gerou um grande conflito, pois um dos donos quer oferecer a melhor comida com alto padrão de qualidade a um preço razoável e o outro dono quer oferecer comida de qualidade com alimentos caros e baratos. Nesta situação a pedagoga reuniu os representantes evidenciando as soluções em uma conversa harmoniosa e eficaz, explicitando os caminhos para resolver este problema, no final resolvemos atender ao pedido do cliente, mas com um preço diferenciado, discutimos que o melhor é atender o cliente de diversas formas satisfatórias, como o preço do camarão é alto, logo o preço para o produto também será de acordo.

Uma vez por mês ou a cada dois meses, dependendo do comportamento dos colaboradores, tenho demonstrado para os funcionários que um dos seres humanos mais importantes do restaurante é o cliente. É ele quem nos dá o emprego e o salário no fim do mês, é ele que confia e almoça todos os dias, é ele que merece minha atenção especial para continuar trabalhando nesta empresa. Às vezes ocorre um mau atendimento em que o cliente chega e fala aos donos o ocorrido. Por exemplo, o churrasqueiro não cortou a gordura da picanha. Converso com o funcionário para escutar sua versão, explico que o cliente merece atenção especial porque ele não tem culpa de seu mau humor e/ou outros fatores. Dando atenção especial ao cliente estou colaborando para que a empresa progrida e eu permaneça no trabalho. Esses aspectos são relevantes porque fazem toda a diferença posteriormente. As mudanças por aprendizagem são desejáveis, porque tornam os funcionários capazes de lidar, em outros ambientes, com situações semelhantes às experimentadas durante as vivências e treinamentos.

6-CONCLUSÃO

No decorrer deste trabalho, constatamos que a área de atuação do profissional de pedagogia está cada vez mais se expandindo no mercado de trabalho. O pedagogo vem desempenhando funções em âmbitos que ultrapassam os muros da escola, onde sua atuação se dá, especificamente, em um restaurante. Mas torna-se importante ressaltar que não se trata de descartar a atuação do pedagogo como docente em espaços escolares, mas de acrescentar ao seu campo de trabalho outras oportunidades.

Diante do exposto, buscamos analisar e observar a atuação do pedagogo na triagem de candidatos, recrutamento e seleção, entrevistas, e treinamento dos funcionários com a finalidade de aumentar a produtividade.

Dentro do ambiente empresarial o papel do pedagogo é um forte fator de equilíbrio da empresa. O pedagogo leva o trabalhador a se ver como pessoa importante, a desenvolver seu trabalho não mecanicamente, mas aprendendo sempre, buscando novos conhecimentos a fim de trazer benefícios a todos da empresa. É o pensar e o repensar individualmente num projeto conjunto.

Conforme reflexões, o pedagogo através da sua formação acadêmica tem condições de cooperar em novos espaços procurando desenvolver a qualidade social e humana das pessoas em serviço. E se o profissional enquadra-se no projeto coletivo da empresa, sentindo-se como parte integrante deste processo em busca de alcançar os objetivos da empresa, acredita-se que isto trará benefícios no conjunto de toda empresa.

Ao pedagogo empresarial cabe potencializar o espaço da empresa em constantes momentos de aprendizagem, trabalhando no sentido do crescimento profissional e humano do indivíduo no dia-a-dia dentro e fora deste ambiente. Facilitar a construção e o compartilhamento do conhecimento, incentivando novas formas de relacionamentos, criando simultaneidade entre o comportamento de gestores e colaboradores.

Os resultados obtidos pelos treinamentos, diálogos, conversas entre os colaboradores e gestores evidenciam o sucesso da empresa e o ambiente favorável de trabalho. Constata-se que ao longo do tempo com estas mudanças os funcionários não se sentem mais constrangidos e com vergonha em manifestar suas opiniões ou em perguntar algo que não sabem ou que não

compreenderam, pelo contrário existe o trabalho em equipe gerando o sucesso.

E como atuo como pedagoga em um restaurante há seis anos e em vários momentos torno este ambiente em um espaço multiplicador de conhecimento, ensinando e aperfeiçoando a equipe. Até hoje verifico que o meu papel é um exercício diário incabacado, sem fim, constante, modificando e melhorando todas as atividades dos funcionários, além de atender os clientes, mantendo atenção redobrada para ver se tudo está andando conforme o solicitado. Não procuro apenas treinar os funcionários, mas, antes de tudo, crio um ambiente de aprendizagem contínua, no qual eles (re) criam, adquirem e transferem conhecimentos, de forma a refleti-los na vida pessoal e profissional.

Educação nada mais é que uma prática humana e social que modifica os seres humanos nos seus estados físicos, mentais, espirituais, culturais e que dá um novo sentido a existência humana individual e grupal. Educação é um processo de formação da personalidade humana, durante toda a sua vida. E a melhor citação que define isto tudo é de nosso querido Paulo Freire – “ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção”. (p.22)

7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ALMEIDA, M. G. de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências.** Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

CASILLAS, J.C; FERNÁNDEZ, C.D e SÁNCHEZ A.V.**Gestão da empresa familiar: conceitos, casos e soluções.**1.Ed. São Paulo:Thomson Learning,2007.

DELORS, Jacques (org.). **Educação. Um tesouro a descobrir.** São Paulo: Cortez/UNESCO/ MEC, 2000.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1967

_____.**Pedagogia do Oprimido.**Rio de Janeiro:Paz e Terra,2005.

_____.**Pedagogia da Autonomia.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996

GOHN, M. G. **Educação não-formal e cultura política.** 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.

LIBÂNEO, J.C. **Pedagogia e pedagogos, para quê?**1. Ed. São Paulo: Cortez, 2004

SAVIANI, D. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias.** In: FERRETI, C. et al (org). **Novas tecnologias, trabalho e educação.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.



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

MONOGRAFIA II

ALUNO(A)/matrícula: Stephanie Karoline Klügge / 2006 2351 443

TÍTULO DO TRABALHO MONOGRÁFICO: Pedagogia e Restaurantes:
Conversas Proximas

ORIENTADOR(A): Sandra Alkmaz

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

PRIMEIRO AVALIADOR

Professor convidado: Prof. Dr. Dalton José Alves

Nota: 10 (dez)

Considerações:

Trabalho bem escrito do ponto de vista da correção gramatical, digitação, formatação e do argumentação. Em outras palavras, trata-se de um texto que apresenta no seu desenvolvimento coerência expositiva e argumentativa, clareza de ideias. Também é um trabalho que faz do enfoque predominantemente centrado nos problemas que a realidade da educação formal, escolar, apresenta ao se propor abordar o tema da "educação empresarial" e com isto contribui para ampliar e problematizar as discussões sobre o papel das pedagogias enquanto profissional da educação, mostrando que este não se limita ao "chão" da escola, em que pese este ser seu enfoque principal. Em resumo, trata-se de um trabalho conciso mas bem elaborado e que suscita outras e necessárias reflexões no campo da educação, em especial no tocante ao elemento definidor da profissão do(a) pedagogo(a) na sociedade atual.

DATA: 16 de dezembro de 2011 Assinatura: 

SEGUNDO AVALIADOR

Professor orientador: Andra Q. de Medeiros

Nota: 8,0

Considerações:

A aluna enfrentou o desafio de desenvolver o tema - as questões - relativos a uma prática pouco pensada que se refere às atividades do pedagogo em um restaurante. O tema é original e esta qualidade deve ser valorizada. Parabéns, Stephanie!

Data: 20.12.2011

Assinatura: Andra Q. de Medeiros

RESULTADO FINAL		
Avaliador 1	Avaliador 2	Média final
10,0	8,0	9,0

Rio de Janeiro, 20 de dezembro de 2011
Andra Q. de Medeiros
Prof. Orientador