

O PEDAGOGO NA EMPRESA: ALIANDO PRÁTICAS EDUCATIVAS À EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA

Renata Aparecida Moreira¹

Me. Termisia Luiza Rocha (orientadora)

Resumo

Este trabalho apresenta análises e reflexões sobre o papel que pode ser desempenhado pelo pedagogo nas empresas e de sua atuação enquanto mediador de aprendizagem em contextos que vão além do ambiente escolar. A Pedagogia Empresarial pode ser vista como mais uma possibilidade para o graduando em Pedagogia, afinal a empresa e a ciência pedagógica agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Neste artigo abordou-se inicialmente referenciais bibliográficos que corroboram com a temática e propusemos dois projetos de cunho pedagógico que logram provocar mudanças no comportamento das pessoas em direção ao objetivo que é a aprendizagem. Valendo-se de forma didática e sequenciada, o conhecimento aprendido voltar-se-á ao sucesso empresarial, tendo como foco o aprimoramento, a qualificação profissional e pessoal dos funcionários.

Palavras-chave: Pedagogia. Pedagogia Empresarial. Aprendizado.

Abstract

This work presents analysis and reflection of the Business Pedagogy and the professional Pedagogist 's performance in the context outside the school environment. Where the Business Pedagogy is seen with a new field of activity for the Pedagogue. A bibliographical research was carried out for an initial approach to the theme. Since a company is an educational space, two projects were proposed by the business pedagogy, with strategies and methodologies to seek information, knowledge and achievements of previously defined objectives, resulting in the best improvement, professional and personal qualification of employees.

Keywords: Business Pedagogy. Changes, Education Science.

Justificativa

O presente trabalho de conclusão de curso teve como motivação as experiências pessoais da orientanda em empresas nas quais exerceu funções nos departamentos trabalhista e administrativo. Como especialista em aprendizagem, o Pedagogo em sua atuação educativa em

¹ Graduanda do Curso de Pedagogia da FUCAMP/FACIHUS, Monte Carmelo/MG. E-mail: renata_rbh@hotmail.com

qualquer ambiente, tenta responder às demandas diárias perseguindo linhas de conduta pautadas no desenvolvimento de pessoas e de processos. Por isso, conhecer e encontrar soluções práticas para as questões que envolvem otimização da produtividade das empresas, pode ser tarefa do pedagogo e este profissional tem possibilidade desmistificar a ideia de que o mesmo está restrito apenas às fileiras educativas escolares.

Logo, o texto a seguir traz uma perspectiva inovadora pela qual os pedagogos são ferramentas atuantes no âmbito empresarial, direcionando e ampliando as possibilidades de desenvolvimento de pessoas, fazendo do Pedagogo uma peça importante para o aumento da competitividade das empresas.

Afinal vivemos um cenário de convivência social no qual o conhecimento muda constantemente e repentinamente surgem várias e variadas maneiras de se vender produtos e serviços. O cenário é propício a inovações e o pedagogo que antes tinha apenas o ambiente escolar como local de trabalho, ganha um novo mercado com imensas possibilidades, afinal, a lida com metodologias e formas de ensinar fazem parte do contexto de formação do graduando, facultando os domínios necessários para impulsionar a empresa rumo a modernidade. Tratando a Pedagogia como um campo do conhecimento científico que se ocupa do estudo sistemático da educação em suas várias modalidades, Libâneo (2000) ressalta que:

A Pedagogia ocupa-se, de fato, dos processos educativos, métodos, maneiras de ensinar, mas antes disso ela tem um significado bem mais amplo, bem mais globalizante. Ela é um campo de conhecimentos sobre a problemática educativa na sua totalidade e historicidade e, ao mesmo tempo, uma diretriz orientadora da ação educativa. (LIBÂNEO, 2000, p. 22).

Logo, as organizações/empresas a par da relevância de processos educativos no trabalho e da influência da ação educativa do pedagogo nas organizações, podem lançar mão dessas práticas a fim de melhorar o desempenho de funcionários com vistas ao lucro e influência nos negócios e serviços.

Embora, ainda dificilmente se vê um pedagogo atuando em outras formas de trabalho a pedagogia empresarial é uma inovação com uma nova proposta de atuação profissional, gerando sua inserção no espaço das organizações, onde tais estão investindo assim em uma formação continuada para os colaboradores.

Ademais, corroborando afirmam Lopes, Trindade e Candinha (2009) que:

Ao investir no capital intelectual de seus funcionários, a empresa estará assegurando a manutenção e a retenção de seu quadro, contribuindo para a

obtenção de elevados padrões de qualidade de vida no trabalho e na excelência de desempenho empresarial (LOPES; TRINDADE; CANDINHA, 2009, p.93).

A empresa é um espaço educativo, e nela o pedagogo pode se valer de estratégias e metodologias para buscar informações, conhecimentos e realizações de objetivos previamente definidos, tendo como resultado o melhor aprimoramento, a qualificação profissional e pessoal dos funcionários.

Objetivo geral

Sugerir projetos para que pedagogos se utilizando de técnicas e metodologias aprendidas durante a formação possam melhorar o desempenho dos colaboradores/funcionários junto às empresas/organizações.

Discussão Bibliográfica

As transformações que vivemos neste século em termos econômicos, culturais, tecnológicos e sociais, oriundas do processo de globalização, pedem novas maneiras de se manobrar as ações empresariais na busca pela satisfação e fidelização dos clientes.

Por isso, vemos na ação do Pedagogo o complemento ao que se pretende alcançar em uma empresa competitiva e atualizada, ou seja, naquela em que se crê que o processo educativo e de transformação no que diz respeito ao desempenho comportamental do sujeito, como um ser ativo, crítico e pensante no mercado atual de trabalho, passa necessariamente pela Educação.

Gadotti (2000) diz que apesar de tantos avanços, a educação:

Neste começo de um novo milênio a educação apresenta-se numa dupla encruzilhada: de um lado, o desempenho do sistema escolar não tem dado conta da universalização da educação básica de qualidade; de outro, as novas matrizes teóricas não apresentam ainda a consistência global necessária para indicar caminhos realmente seguros numa época de profundas e rápidas transformações. (GADOTTI, 2000, p.46).

Entendemos que a educação objetiva conduzir a prática social humana, ao mesmo tempo que transmite conhecimentos balizados em culturas e valores e, com isso, possibilita a produção de novos conhecimentos. Assim sendo, o pedagogo assume a função de mediador do conhecimento e facilitador de mudanças, desta forma poderá colaborar para que os sujeitos nas

empresas participem de interações a partir das quais seja ele o propulsor de mudanças através de ações educativas.

O pedagogo na empresa com função de motivador e articulador, mediador entre diferentes instâncias do sistema organizacional, não se desvencilhando do crescimento pessoal, tem como desafio a qualidade social dentro do meio corporativo, reafirmando com isso sua atuação fora do ambiente escolar. Nestes termos, este profissional até agora dedicado às escolas passa a ser figura preciosa como agente de transformação, atuando em diversas áreas. Segundo Libâneo (2002) “verifica-se hoje, uma ação pedagógica múltipla na sociedade. O pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não-formal (LIBÂNEO, 2002, p.28).

Não se pode deixar de dizer que a Pedagogia é a ciência crítica da educação, ou seja, da ação do indivíduo quanto transmissor ou modificador da herança cultural. O homem ao longo do seu desenvolvimento constrói tal, através de sua relação com meio e é a partir da mesma que o indivíduo enquanto atuante/participativo processa sua aprendizagem. Para Brandão (1981):

Não há uma única forma nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece..., o ensino escolar não é única prática, e o professor profissional não é o seu único praticante. Em casa, na rua, na igreja ou na escola, de um modo ou de muitos, todos nós envolvemos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para conviver, todos os dias misturamos a vida com a educação. (BRANDÃO, 1981, p. 07)

Por isso, podem as organizações estarem comprometidas com o desenvolvimento de seus colaboradores e buscar parcerias com profissionais da Educação, no nosso caso, com pedagogos. Assim, o pedagogo empresarial pode ser definido como aquele cujo foco está nos processos de ensino-aprendizagem no âmbito das organizações de qualquer segmento ou dimensão, no setor público ou privado, cuidando do caráter educativo das ações vinculadas ao crescimento do trabalhador nas empresas.

Para Ferreira (1985), o pedagogo a partir daí passa a ganhar espaço nas empresas enquanto alguém que atua na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos, especificamente em treinamento de pessoal – responsável pela preparação/formação de mão-de-obra para o atendimento das especificidades da Organização. Para ele um dos propósitos da Pedagogia na Empresa é “qualificar todo o pessoal da organização nas áreas administrativas, operacional, gerencial, elevando a qualidade e produtividade organizacional” (FERREIRA, 1985, p. 74).

O pedagogo empresarial então é aquele profissional que desenvolve atividades educacionais fora dos limites da escola e seu campo de trabalho integra diferentes tipos de organizações e áreas de atuação através de processos de aprendizagem voltados para o

desenvolvimento social inter-relacionado à área de educação com outros campos. Ele vai auxiliar na questão de preparação de funcionários junto ao setor de recursos humanos, elaborar hipóteses, princípios e atividades, investigar todas as dificuldades referentes ao funcionário, ao chefe e ao ambiente e promover soluções, situações de ensino-aprendizado, pois quando um sujeito tem conhecimento de algo ele aprende e se desenvolve e cresce profissionalmente e pessoalmente.

A Pedagogia Empresarial se ocupa com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atividades diagnosticadas como indispensável, necessária à melhoria da produtividade e da Qualidade de Vida do Trabalhador. Ela existe, portanto, para promover mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal. Espera-se dele uma visão de mundo mais ampla de modo que se possam propor projetos que interfiram positivamente no comportamento das pessoas, considerando-as em suas múltiplas dimensões, assumindo-as, de fato, como os elementos essenciais da organização.

Segundo Ribeiro (2010, p. 10):

Enquanto articulador de propósitos organizacionais e individuais, o Pedagogo Empresarial pode ser considerado um líder que interage com outros líderes dentro da dinâmica organizacional. Desse modo, assume esse papel e entender suas nuances em si e nos outros permite o desenvolvimento de habilidades gerais e específicas, especialmente em termos da emissão de juízos acerca dos comportamentos, das competências e das habilidades a serem desenvolvidas. (RIBEIRO, 2010, p. 10)

O Pedagogo, na sua relação com o outro trabalhador, amplia seus horizontes ao mostrar-lhes ser possível o resgate da sua criatividade, autoconfiança, iniciativa e autonomia, provoca-lhe as mudanças pessoais necessárias. Deve exercer a função de assumir uma postura de guia no processo para que os colaboradores possam ter a possibilidade de crescimento profissional para que encontrem domínio pessoal e valores. Ribeiro (2003) afirma que:

Em nenhum momento esta postura implica espontaneísmo ou que o docente abra mão da direção do processo, deixando-se seduzir pela ideia romântica de que o aprendiz aprende por si mesmo. Assumir uma postura de guia do processo significa assegurar a liberdade do crescimento próprio, nunca à renúncia do direito de educar. (RIBEIRO, 2003, p.26).

Aliando o aprendizado e os direcionamentos curriculares presentes na formação em Pedagogia e aliando-a aos ambientes empresariais podemos afirmar que no nosso contexto

social e econômico, o pedagogo na empresa é uma ferramenta de construção e manutenção do conhecimento.

Metodologia

A abordagem metodológica foi a qualitativa, com pesquisa bibliográfica sobre o tema e montagem de sugestões de projetos pedagógicos, dentro da perspectiva da pedagogia de projetos que preconiza que é necessário “ter coragem de romper com as limitações do cotidiano, muitas vezes auto impostas” (ALMEIDA; FONSECA JÚNIOR, 2000, p. 22) e “delinear um percurso possível que pode levar a outros, não imaginados a priori” (FREIRE; PRADO, 1999, p. 113).

Mas, para isto, é fundamental repensar as potencialidades de aprendizagem dos sujeitos para a investigação de problemáticas que possam ser significativas para eles e repensar o papel do mediador/pedagogo nesta perspectiva pedagógica, inclusive integrando as diferentes mídias e outros recursos existentes no contexto das empresas.

Sugestões de projetos

Para que o exercício da função do pedagogo possa ser desenvolvido e ter um papel significativo é importante que o profissional busque junto da organização ferramentas que lhe auxiliam-no a conquistar os objetivos traçados. Para isso deve contar com a realização de dinâmicas, treinamentos, *workshops* dentre outras possibilidades para auxiliar no desempenho profissional.

Partindo desta afirmação apresentamos dois projetos que poderão ser desenvolvidos em empresas, com vistas a melhoria da comunicação, da motivação e do alcance de resultados positivos.

PROJETO 1

Título: “Desenvolvendo pessoas e alcançando resultados na empresa”

Público alvo: Funcionários de empresas.

Metodologia: Workshop

Justificativa

As pessoas atualmente exercem funções e atuam em múltiplas áreas ao mesmo tempo, afinal pertencem a determinadas famílias, exercem atividades inerentes ao seu trabalho, algumas estudam, frequentam e professam suas religiões e interagem das mais diversas formas com a comunidade que os cercam.

Por mais individualistas ou particulares que sejam as pessoas e suas relações com a sociedade que os cercam, em algum tempo e de certa forma, os indivíduos acabam se interligando, por isso que se as relações em alguma das instâncias pessoais não vão bem, elas podem impactar nas demais áreas. Em outras palavras, se a pessoa não está desenvolvida adequadamente na área educativa, ela tende a estar prejudicada ou atrasada no trabalho, etc.

Em uma instituição financeira, por exemplo, podemos dizer que é um ambiente de stress, competitividade e demanda de produtividade, logo se faz necessário cuidar da qualidade de vida das pessoas que convivem nesses ambientes corporativos para melhorar e ampliar os rendimentos profissionais, logrando o equilíbrio entre eles.

Dessa forma propõe-se um projeto que articule a saúde mental, do corpo, a paz interior, como forma de desenvolvimento pessoal e que busque resultados para atuação de convivência, valorização, respeito mútuo e dedicação no ambiente de trabalho.

Objetivos

- a) Conhecer os membros da equipe, possibilitando aos empregados, o convívio fora do ambiente de trabalho.
- b) Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da empresa onde se trabalha.
- c) Conduzir com atividades práticas as pessoas que trabalham na empresa, potencializando os pontos fortes de cada um.
- d) Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade, mostrando a importância do trabalho coletivo para o crescimento de todas e da empresa.

Desenvolvimento

O workshop será realizado em três dias, sugerimos que seja no final de semana, de forma a abarcar uma sexta-feira, um sábado e um domingo. Tais dias se justificam devido ao fato de buscar estender os trabalhos de formação em dias nos quais a única preocupação é interagir em

equipe e apropriar-se de sentimentos globais para o desenvolvimento coletivo. Almeja-se que o workshop seja realizado em um local tranquilo como um hotel fazenda.

Os temas e atividades deste encontro tem como finalidade levar os funcionários ao crescimento e desenvolvimento pessoal, a partir dos quais o conhecimento de si mesmo e dos potenciais do outro possam interagir e afunilar para um conhecimento comum necessário ao sucesso da empresa.

Nos três dias de curso terão atividades coletivas, dinâmicas de grupo, participação em palestras e sessões de yoga, conforme detalhado no cronograma. Antes do evento será perguntado aos funcionários que temas para eles seria mais relevante tratar com todos os colaboradores da empresa, de forma que no workshop seja facultado atender os interesses dos empresários e dos funcionários.

Desenvolvimento

1ª Etapa: Preparando o evento

Elaborar um questionário e entregar a todos os colaboradores da empresa, no qual os mesmos poderão opinar sobre temas que gostariam de ter contato ou mesmo aprofundar, como motivação, relação interpessoal, criatividade, perspectivas de formação, etc.

Apresentar a ideia de uma formação para a equipe e pedir sugestão de datas, contratar profissionais das áreas para tratar sobre os temas com os servidores da empresa, definir data, duração e local. Atender as expectativas de temas que a maioria pediu, aliados à demanda da empresa., buscar um local tranquilo como um hotel fazenda para o workshop, entregar camisetas, crachás, dar boas-vindas, explicar a dinâmica do workshop e iniciar a pauta.

2ª Etapa: 1º dia do Work Shop

Na segunda etapa, teremos a vivência das atividades eleitas para os três dias de formação e convivência.

Importante realçar que durante os três dias, os trabalhadores da empresa irão participar de palestras, de rodas de conversa, de dinâmicas e de aprofundamento sobre relações humanas. O objetivo é tornar o grupo mais unísono e afetivo uns para com os outros.

Será dado aos participantes um livreto contendo os dados da empresa na qual trabalha e informações sobre os produtos e serviços vendidos pela mesma. Ao fim deste livreto terá uma parte na qual cada funcionário poderá escrever sua própria história com a empresa. Cada um

irá incluir um capítulo com informações sobre o que faz, como faz, de que forma faz e como acredita que contribui para o sucesso da empresa.

A parte com as informações sobre o que cada funcionário faz na empresa, será entregue antes do início do workshop e fará parte de um grande livro no qual terá a participação de todos.

A ideia é que os funcionários entendam que todos fazem parte da empresa, que são peças importantes e que cada um tem seu valor. Além, deste texto que será recolhido no 1º dia, será distribuído diariamente um material no qual o funcionário poderá descrever como pode auxiliar a empresa para que todos tenham sucesso em vendas dos produtos, qualidade dos produtos, satisfação dos clientes, etc...

1º Dia - 1ª Atividade: Sessão coletiva de Yoga

As aulas de yoga abrirão todos os dias deste encontro, para que os participantes possam sentir a necessidade de se conectarem consigo próprios, tranquilizando suas mentes antes de qualquer tarefa.

Com a ajuda de um profissional do ramo que irá explicar aos presentes o objetivo, as práticas e as vantagens da yoga, será oferecido às participantes atividades que buscam harmonizar o corpo com a mente e a respiração, através de técnicas de respiração (pranayamas), posturas de yoga (ásanas) e meditação.

O foco é expor aos colaboradores que antes de iniciar o dia de trabalho é preciso se desvencilhar de problemas alheios a empresa e dedicar-se ao crescimento profissional e para isso, é fundamental que o corpo, a mente a disposição esteja voltada ao alcance destes objetivos, afinal, aliando benefícios físicos e qualidade de vida por meio de exercícios anti-estresse que refletem o bom funcionamento de todo o organismo.

2ª Atividade: Palestra 1 sobre “Paz e equilíbrio interior”

Esta atividade tem como objetivo levar os presentes a análise da disponibilidade individual de todos estarem de bem consigo mesmos, antes de venderem produtos ou prestarem serviços. O outro merece nosso respeito e nosso melhor, mas antes disso, cada um precisa estar satisfeito internamente. A empresa não estará bem se os funcionários não estiverem equilibrados.

Atingir um estado de equilíbrio pessoal se leva algum tempo, e são com as vivências positivas e negativas, com as decepções e frustrações e com a maturidade que se vai construindo hábitos diferentes que contribuem para a paz e equilíbrio.

Esta palestra será realizada no primeiro dia e tem como objetivo demonstrar a importância de estar de bem com o seu interior, como isso afeta outras questões, como conquistar esse equilíbrio entre outros aspectos.

Nesta palestra conduzida por um psicólogo, serão distribuídas questões aos participantes e será pedido que cada um descreva uma situação na empresa que deve ser combatida a partir de questões como “Aprenda a ouvir, sem interromper o seu interlocutor” “Não contrarie, pois esta é a verdade dele” “Diga a sua verdade, sem precisar discordar do outro” “Mantenha o controle em qualquer situação” “ Não aceite a provocação do outro” “O problema está com ele e não com você” “ Só dê conselhos se alguém pedir” “Viva a sua vida e deixe os outros viverem a deles” “Não interfira na vida dos outros, pois eles não vão gostar” “Se achar que sabe tudo e pode resolver os problemas dos outros, é você que está mal” “ A fé e o amor trazem equilíbrio. O rancor e a incapacidade de perdoar perturbam a vida”.

Ao final da palestra os participantes serão convidados a criar uma espécie de cartilha da boa convivência na empresa, que se seguida irá harmonizar o ambiente e contribuir para a saúde mental de todos. Coletivamente serão construídas regras de convivência na empresa, que serão implementadas por pessoas e setores da empresa.

3ª Etapa: 2º dia do Work Shop

As regras de boa convivência criadas no dia anterior serão ratificadas pelo grupo, antes do início do 2º dia.

1ª Atividade: Yoga

2ª Atividade: Analisando dados da empresa nos últimos 5 anos

Neste momento, os dados financeiros da empresa serão analisados por todos, de forma a evidenciar áreas com desenvolvimento dentro do esperado e buscar sugestões para aquelas que precisam modificar suas ações.

Uma enquete será feita com todos, de forma que respondam o que fariam se fossem o chefe ou diretor da empresa.

3ª Atividade: Dinâmicas de grupo

As atividades deste dia irão priorizar o trabalho em equipe e desta forma serão criadas equipes para desenvolver dinâmicas em grupo, a cada dinâmica o grupo terá sua composição alterada, de forma a facultar diversidade entre os grupos.

Dinâmica 1 – O repolho

Objetivo: Forma bem criativa para mensurar o nível de conhecimento das pessoas, em relação a determinado assunto ou tema.

Material: Elaborar previamente, questionamentos (perguntas, afirmativas, para as pessoas concordarem ou discordarem, etc.) em folhas de papel – um em cada folha. Enrolar cada folha, uma pós outra, de modo que todas fiquem como que envolvendo uma a outra, formando uma bola, assemelhada a um “repolho”.

Execução:

1. Formar um círculo, e começar a passar o “repolho”.
2. Colocar uma música bem ritmada e ficar de costas para o grupo. Parando a música, quem estiver com o “repolho” na mão deverá retirar a primeira folha, ler o que está escrito e responder. Se não souber a resposta, passa para o próximo.
3. E, assim sucessivamente, até que a última folha seja respondida.

Variação desta dinâmica: Pode-se dividir em dois grupos e passa-se para o grupo oponente.

Dinâmica 2 – Quem eu levo?

Objetivo: motivar os participantes e desenvolver habilidades de reconhecer qualidades nos outros e de como os outros nos enxergam.

Materiais necessários: envelopes, papel e lápis.

Vantagens: trabalhar a empatia, entender que sua linguagem corporal e não verbal pode transmitir mensagens diferentes do que se deseja entender como os outros o enxergam e quais suas qualidades e defeitos, que devem trabalhar para interagir melhor com a equipe de vendas.

Execução:

1. Distribua os envelopes para o grupo e peça que ninguém abra antes de ouvir as instruções.
2. Dentro do envelope existe um questionário com 3 perguntas:
 - Se você se perdesse em uma ilha deserta, que pessoa do grupo gostaria de ter com você?
 - Se tivesse que organizar uma festa, que pessoa do grupo gostaria que te ajudasse?
 - Se ganhasse um prêmio em um concurso e pudesse escolher 3 pessoas do grupo para ir com você em um cruzeiro, quem levaria?
3. Avise que as respostas são confidenciais, que ninguém saberá quem escolheu quem.
4. Ninguém deve assinar os questionários.
5. Os envelopes são recolhidos.

6. Ao final das 2 próximas dinâmicas, os envelopes serão devolvidos e as pessoas devem preencher de novo os nomes, podendo alterar suas escolhas anteriores.

O interessante é perceber que as opções podem mudar em função dos trabalhos em grupo desenvolvidos. Posteriormente, deve-se somar os resultados individuais dos participantes e mostrar a eles, em particular, como foram classificados pelo grupo antes e depois das dinâmicas.

Dinâmica 3 – Ilha do tesouro.

Objetivo: motivar, integrar o grupo, desenvolver habilidade de trabalho em equipe e superação de desafios.

Materiais necessários: uma caixa de bombons e folhas de jornal.

Vantagens: evidenciar que bater metas individuais, sem que o resto da equipe o faça, não levará a empresa muito longe. Só com todos trabalhando juntos, metas pessoais, do grupo e da empresa serão alcançadas.

Execução:

1. Coloque uma folha de jornal aberta em uma extremidade da sala com a caixa de bombons em cima.
2. Na outra extremidade, coloque uma folha de jornal para cada dupla de participantes, lado a lado.
3. Cada dupla deve ficar em pé sobre seus jornais.
4. O objetivo é chegar ao outro lado da sala e salvar-se na ilha, sem tocar os pés no chão.
5. O jornal pode ser movido, mas não pode ser rasgado ao meio.
6. Quem tocar no chão propositalmente é desclassificado.
7. Se dois grupos chegarem ao mesmo tempo na ilha, eles dividem o prêmio.
8. Determine um tempo máximo para cumprirem a tarefa.

Só é possível chegar ao outro lado, se uma dupla convidar a outra para subir em seu jornal e, em seguida, pegar o jornal vazio e colocar mais adiante – e assim sucessivamente, até as duas duplas chegarem ao prêmio.

Caso nenhuma dupla perceba o truque no tempo determinado, encerre a brincadeira e mostre como fazer. Depois disso, discuta a importância da colaboração entre equipes para atingir resultados em conjunto.

4ª Etapa: 3º dia de Workshop

1ª Atividade: yoga

2ª Atividade: Palestra 2 “O conhecimento de si mesmo e do outro”

No terceiro dia do workshop será convidado a falar um profissional com especialização em relação humanas e abordará a dificuldade que temos de conhecer a nós mesmos e aos outros.

Convivemos com pessoas de hábitos, costumes, aparências, linguajar entre outras, diferenças que podem não agradar a um ou a outro, o que se faz necessário e importante é compreender verdadeiramente que ninguém é igual a ninguém mais que um precisa respeitar ao outro para que seja possível uma relação de afetividade principalmente no ambiente de trabalho, são assuntos a tratar nessa palestra.

Como exercício pedir-se-á a cada um dos participantes que escreva e fale sobre uma característica sua que ele julga que incomoda aos demais.

Os sujeitos poderão indicar formas fáceis e plausíveis de lidar com suas formas de agir, colaborando para uma boa convivência na empresa.

3ª Atividade do dia: Fazendo compromisso de não deixar para o outro aquilo que você mesmo passa realizar.

Cada funcionário é importante para sua função destinada e a deve executar da melhor forma o que lhe foi destinado, o que não significa que precisa ser egoísta em não querer ajudar ao outro, lembre-se que se a empresa flui, o trabalho flui e os rendimentos também.

Encerramento

O encerramento das atividades acontecerá com um debate junto aos funcionários do que acharam, quais os momentos que mais chamaram a atenção, se foi possível aprender algo com tudo que foi ouvido e executado. E para finalizar será pedido aos funcionários que realizam um desenho que represente o que foi o Workshop para si e descreva em poucas linhas comparando o desenho com o aprendizado adquirido neste evento.

Avaliação

A avaliação será feita a todo o momento com a observação por parte do setor de Recursos humanos e pedagogo empresarial das atitudes, aceitação das atividades propostas por cada funcionário e através do relato feito no final e seu desenho ilustrativo. Espera-se alcançar mudanças no dia a dia da empresa por parte das atitudes dos funcionários e assim gradativamente um desenvolvimento pessoal e empresarial.

PROJETO 2

Título: Formação continuada inspirada no “Day 1”

Público alvo: Funcionários das empresas

Justificativa:

“Day 1” é um termo utilizado para representar o ponto de virada, ou seja, aquele estado de mudança de um momento ao outro, com acontecimentos únicos que transformam a forma de enxergar e interagir com o mundo em qualquer área, e em qualquer situação seja ela financeira ou pessoal.

O “Day 1” original é um evento composto por palestras de grandes empreendedores de diversos ramos, no qual são realizadas apresentações inspiradoras. Pensando nisso será realizada uma formação baseada inspirada no Day1, ou seja, planejar-se-á um curso de formação através do qual os trabalhadores das empresas terão acesso a uma plataforma online com oferta de palestras motivacionais e, além disso, será um espaço de interação entre todos da empresa.

A ideia é que a partir desta formação em serviço, haja maior interação entre os trabalhadores e os temas necessários para fomentar nos colaboradores espírito de equipe, formação individual, conhecimentos, etc.

A presença do Pedagogo empresarial na empresa é fundamental, pois os temas e assuntos a serem estudados devem estar didaticamente organizados a fim de corroborar com o êxito da atividade.

Objetivo:

- a) Dar acesso aos trabalhadores da empresa a conteúdos educativos sobre dinâmicas de venda, serviços, atendimento qualitativo, produtos vendidos, etc....como item de crescimento profissional e pessoal.
- b) Provocar mudanças comportamentais nas pessoas envolvidas, favorecendo conhecimento e mudança de atitudes, pois o funcionário quando motivado, sente-se

melhor e produz mais e a empresa que quando se mantém com pessoas qualificadas obtém melhores resultados e maiores lucratividades.

Desenvolvimento:

1ª Etapa: Levantamento das necessidades e atendimento a expectativas

Atividade 1: Nesta etapa, o pedagogo empresarial irá distribuir folders na empresa dando publicidade ao Day 1, que será o divisor de atitudes da empresa.

Convidar um especialista para falar sobre mudanças comportamentais, enfatizando que a partir daquele momento, buscar-se um acordo coletivo para o crescimento global da instituição.

Neste processo, os funcionários poderão indicar sobre quais temas é preciso tratar na empresa para que o conhecimento seja o diferencial.

Colhidas as sugestões o pedagogo empresarial deverá levantar dados de formação profissional de todos os trabalhadores da empresa, como cursos, graduação, etc.

Atividade 2: Seleção de temas

Feito o levantamento das expectativas, será feito um planilhamento dos dados e eleição dos temas que serão inicialmente tratados.

Atividade 3: Alimentação da plataforma de formação

Após a eleição dos temas, deverá ser feita a construção da plataforma de estudo e a inclusão neste ambiente dos textos, vídeos e atividades que irão compor o ambiente.

Além disso, com o objetivo de colaboração deverá ser criado um ambiente no qual os cadastrados da empresa possam participar, dar sugestões, opinar e contribuir para o êxito da empresa.

Atividade 4: Lançamento da plataforma Day1

Será agendada uma reunião para o lançamento da plataforma de aprendizagem e formação colaborativa da empresa.

Nesta reunião a plataforma será apresentada, os objetivos da empresa, as possíveis premiações para os participantes, as metas, etc.

Atividade 5: Monitoramento dos acessos e adequação dos conteúdos e atividades

Nesta fase é preciso verificar se os funcionários estão acessando a plataforma, quais temas e atividades mais visitadas, a frequência do acesso, estratégias de acesso no horário de trabalho, etc.

Atividade 6: Diversificando os temas, ampliando acesso

Consiste em aprofundar temas mais acessados, alternar as atividades e alocar conteúdos mais interessantes para a empresa e para os funcionários.

Atividade 7: Avaliação

Monitorar os conteúdos por meio de rodas de conversa com os trabalhadores da empresa. Cuidar frequentemente dos conteúdos para que os mesmos sejam flexíveis e colaborem com o alcance de metas da empresa.

Considerações finais

A interação e a troca de experiências e de conhecimentos entre as pessoas favorece o aprendizado e logo contribui para a mudança de comportamento, e quando se há essa mudança ocorre um ganho de resultados na empresa. Preparar este trabalho proporcionou uma visão da Pedagogia como ciência da educação que busca dentro das suas metodologias, estratégias que provocam essas mudanças, como uma alternativa de busca para atuação fora dos ambientes escolares.

O profissional de pedagogia empresarial e a organização dos Recursos Humanos fazem uma ótima combinação, pois em tempos modernos ambos têm o mesmo objetivo de formar cidadãos críticos com competências para tal função. Dessa forma o Pedagogo Empresarial está inserido auxiliando no desenvolvimento das competências e habilidades de cada indivíduo, para

que cada profissional saiba lidar com várias demandas, com incertezas e ao mesmo tempo, direcionando o resultado positivo num mercado de competição.

Ele é o mediador da multidisciplinaridade de possibilidades que apresentam como foco o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e das organizações. Pode-se concluir que a atuação do pedagogo está se ampliando e ele se faz necessários nas organizações.

Referências

ALMEIDA, F. J. & FONSECA JÚNIOR, F.M. **Projetos e ambientes inovadores**. Brasília: Secretaria de Educação a Distância – SEED/ Proinfo – Ministério da Educação, 2000.

BRANDÃO, C.R. **O que é educação**. 2ª edição, São Paulo: Brasiliense, 1981.

FREIRE, F.M.P. & PRADO, M.E.B.B. **Projeto Pedagógico**: Pano de fundo para escolha de um software educacional. In: J.A., 1999.

FERREIRA, A. Antonio. **Gestão Empresarial**: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo, 1985.

GADOTTI, Moacir. **Perspectivas atuais da educação**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 6ª. Edição. São Paulo: Cortez Editora, 2000.

LIBANELO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, para que?** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

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

PRADO, Maria Elizabette Brisola Brito. **Pedagogia de projetos**: fundamentos e implicações. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/1sf.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2018.

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

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