

A PEDAGOGIA FORA DA ESCOLA: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE NO CAMPO EMPRESARIAL

Camila Regiane Marques Pereira *

Maria Luiza Costa **

Vânia Claudia Spoti Caran ***

RESUMO: As organizações, nos últimos anos, vêm passando por mudanças crescentes em virtude das transformações ocorridas nos ambientes externo e interno. Com a velocidade dessas mudanças, o conhecimento torna-se a principal vantagem competitiva da organização, e para auxiliar na gestão desse conhecimento pode-se contar com o profissional pedagogo. O curso de Pedagogia está passando por um processo de reestruturação para além das diretrizes curriculares, considerando o profissional pedagogo em outros setores do mercado. Contudo, mesmo com pesquisas e alguns relatos de atuação desse profissional nas organizações, pouco ainda se sabe das atividades desenvolvidas por ele, pois ao terminar o curso de pedagogia não está apto a trabalhar na gestão de pessoas. Assim, diante da necessidade de maior conhecimento acerca da atuação do pedagogo nas organizações, este artigo pretende divulgar a evolução do campo de atividades desse profissional para além dos espaços escolares, especificamente no que se refere à atuação na gestão de pessoas. A metodologia utilizada foi de natureza qualitativa, na qual se aplicou um questionário simples, com dez questões, a seis participantes, visando obter informações acerca da atuação do pedagogo dentro das organizações. Os dados obtidos com a aplicação dos questionários demonstraram que, embora a formação desse profissional tenha que ser revista, passando por uma adequação de currículo do curso, o pedagogo possui saberes que vão além das práticas escolares, o que o possibilita a integrar uma equipe multiprofissional que trabalhará para o desenvolvimento das pessoas e, conseqüentemente, das organizações.

Palavras-chave: formação profissional. profissional pedagogo. gestão de pessoas. processos de aprendizagem.

1. INTRODUÇÃO

A evolução nos processos organizacionais, em virtude das transformações constantes que a sociedade vem sofrendo

* Pedagoga, mestranda em Engenharia da Produção, pela EESC-USP, com bolsa Capes, especialista em Gestão Estratégica de Pessoas.

** Mestre em Educação, Coordenadora da Pós-Graduação em Psicologia Organizacional na Unifran – Universidade de Franca-SP.

*** Assistente social, Doutoranda em Saúde do Trabalhador pela USP RP, Professora Adjunta Centro Universitário Barão de Mauá.

nos últimos anos, tem apresentado um novo perfil para a vantagem competitiva das organizações, abrindo espaço, desde o princípio da década de 1990, para a gestão do conhecimento como meio de construir um ambiente fecundo ao aprendizado, ao mesmo tempo em que é capaz de atender às demandas da economia pós-industrial da informação.

As crescentes mudanças são em razão das transformações ocorridas no ambiente externo (cenário político, econômico e social) e no ambiente interno (FLEURY, 2002). Quanto ao ambiente externo, há competitividade no mercado globalizado, no desenvolvimento e na operação de um produto ou serviço com a intenção de ampliar o seu mercado. Já o contexto interno, as mudanças referem-se ao modelo de gestão adotado, sendo questionado o “modelo tradicional adotado pela maioria das organizações”, conforme apresenta Fleury (2002, p. 52).

Nesse contexto de mudanças, novos agentes surgem diante da nova concepção: substituir o cargo pelo indivíduo, e é nessa atual realidade na qual a palavra de ordem é ampliar o conhecimento (NASCIMENTO, 2009) que o profissional pedagogo começa a atuar, fazendo uso de suas competências e habilidades para a criação de um novo paradigma: a economia do saber (NOBRE, 2007).

Cada vez mais as organizações estão interessadas em gerir conhecimentos, e um dos aspectos principais da gestão do conhecimento, segundo Nascimento (2009), é o incentivo ao compartilhamento do conhecimento. Nesse contexto, qual seria, então, a atuação do profissional pedagogo?

Sabe-se que as atividades desenvolvidas pelo pedagogo têm características acadêmicas, ou seja, é um profissional que atua na docência e/ou em especialidades na educação, como direção, orientação e supervisão, dentre outras atribuições. Diante disso, não é comum encontrar esse profissional da educação desvinculado da escola e atuando em atividades, por exemplo, empresariais. As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia, consubstanciadas na Resolução CNE/CP n. 01/2006, nos artigos 4º e 5º, definem o curso de pedagogia e as aptidões requeridas do profissional desse curso, e

ressaltamos abaixo a parte que interessa à atuação do profissional pedagogo fora do campo escolar:

Art. 4º - (...)

Parágrafo único.

(...)

II - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;

III - produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não-escolares.

Assim, no atual contexto de nossa sociedade e seguindo a legislação para a formação do profissional pedagogo, o curso de pedagogia vem passando por reformulações curriculares a fim de formar e preparar também esse profissional para, fazendo uso dos conhecimentos construídos no curso, atuar na implementação de projetos: programa de qualificação, requalificação profissional, produção e construção de conhecimento, estruturação do setor de treinamento, desenvolvimento e adequação de métodos de informação e da comunicação para as práticas de treinamento (RIBEIRO, 2004).

2. UM OLHAR PARA A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

O questionamento sobre “o que é” a pedagogia empresarial e o que o pedagogo “é capaz de fazer” em uma organização tem sido muito presente nas falas dos formandos em pedagogia, pois a formação que obtiveram, até pouco tempo, esteve pautada na concepção de que o pedagogo é responsável pela educação das crianças e formação para o exercício da cidadania. E nessa linha de raciocínio, lembramo-nos da origem do termo “pedagogia”, que surgiu na Grécia, onde também se originou a problemática pedagógica. A passagem do grego para o latim deu origem a expressão “*paedagogatus*”, que significa educação, instrução (SAVIANI, 2008).

Diante dessa definição, como seria a pedagogia para além do campo escolar? Há algum tempo já encontramos pedagogos atuando não somente na sala de aula, mas também

como gestores, pesquisadores, coordenadores de distintos projetos educacionais dentro e fora da escola, e para confirmar isso autores como Saviani (1991), Libâneo (2000), Pimenta (2002), dentre outros, apontam em seus estudos uma variação da atuação do profissional pedagogo.

As opções de trabalho para o pedagogo não param de crescer, conforme apresentam Ortega e Santiago (2009), bem como as mudanças no meio empresarial, onde há grande necessidade de agregar diferenciais aos produtos, processos ou serviços. Pesquisadores como Silva et al. (2009) afirmam que para “dinamizar essa ação com eficiência, um dos caminhos é a implantação de programas de qualificação dos colaboradores e parceiros, como um elemento-chave na criação de diferencial competitivo” (p. 78).

Para Drucker (2000), a necessidade do conhecimento passou a ser um recurso primário para os indivíduos e base para a economia como um todo, ao passo que os tradicionais fatores de produção (terra, trabalho e capital) tornaram-se secundários. Hall (2002) diz que o que propicia um diferencial de mercado é o capital humano, ou seja, a soma dos conhecimentos de todos dentro de uma empresa – “são as pessoas o ponto de partida e de sustentação para a ação estratégica da organização em seu dia-a-dia” (FLEURY, OLIVEIRA JUNIOR, p. 133, 2002). Assim, o conhecimento tem se tornado a principal vantagem competitiva da organização; saber administrar o conhecimento para êxito e sobrevivência do negócio é de extrema importância para as organizações.

Nesse âmbito, consideramos a Pedagogia na Empresa advinda de pressupostos da pedagogia geral como “ciência que estuda, investiga, analisa, explica e procura compreender os processos de ensino-aprendizagem do trabalhador em uma organização, desvelando as ações político-ideológicas, prática de ensino, etc., de conformação ou emancipação das condições do trabalhador no seio da fábrica” (PEREIRA, 2008).

Ribeiro (2004, p.10) denomina a pedagogia na empresa como pedagogia organizacional, a qual está voltada às “estratégias e metodologias que garantem uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimento a provocar mudanças no comportamento das pessoas”. Assim, a

pedagogia empresarial busca continuar a desenvolver o processo formativo da pessoa, no contexto empresarial, para atualização das competências humanas (conhecimentos, habilidades e atitudes), as quais permitam desempenhar as atividades do trabalho atual e futuro (MEJÍA, 2005).

Dentre outros aspectos, a pedagogia empresarial estuda a relação entre educação, trabalho e o espaço onde se dá essa relação (MEJÍA, 2005), o que demonstra que o pedagogo, no seu campo de atuação, ultrapassa o espaço escolar, e conforme nos lembra Ortega e Santiago (2009), suas experiências têm o tornado estratégico para atender as mais distintas demandas socioeducativas.

A partir dessas concepções, concorda-se com Cadinha (2007) ao mencionar que a pedagogia é um campo do conhecimento científico que se ocupa do estudo sistemático da educação em suas **várias modalidades**, e da prática educativa concreta, a qual se realiza em todos os aspectos que formam uma sociedade (ações educativas). Em decorrência da amplitude do campo profissional do pedagogo, as tarefas relacionadas à sua função primam por ser inovadoras, o que nos remete a um repensar da formação desse profissional.

Ortega e Santiago (2009) dizem que é comum encontrar pedagogos atuando como líderes comunitários; assessores de planejamentos didáticos de capacitação de funcionários das empresas; orientadores/elaboradores dos programas oferecidos nos museus, teatros; como consultor de indústria de brinquedos; no planejamento de atividades relacionadas a lazer promovidas por grupos de recreação e até mesmo como desenhistas instrucionais na preparação dos materiais oferecidos na modalidade de ensino a distância.

Lopes (2007) complementa que os espaços de atuação para o pedagogo empresarial são todos aqueles onde há pessoas exercendo funções variadas e que podem melhorar cada vez mais como indivíduos inseridos num processo mais humanizado. É qualquer lugar onde se pretende ter retorno financeiro, mas que para isso é necessário estar sempre focado em autodesenvolvimento, em desenvolvimento contínuo da equipe, em formas diferenciadas de aprendizagem, em melhoria do serviço prestado e da qualidade do produto.

A pedagogia empresarial se apresenta como uma ponte entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais, delineando frentes para que ocorra o desenvolvimento dos profissionais como um diferencial entre as empresas (CADINHA, 2007). Assim, favorece a aprendizagem significativa e o aperfeiçoamento do capital intelectual (produto da pedagogia empresarial) para o desenvolvimento de novas competências que atendem o mercado de trabalho.

3. O PROCESSO DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Sabe-se que a educação, independente da infra-estrutura, ocorre em qualquer lugar (LOPES, 2007), e que já se tornou comum afirmar que o recurso mais valioso das organizações em um cenário de mudanças e crescente complexidade são as pessoas (FLEURY, OLIVEIRA JUNIOR, 2002). Assim, temas como capital humano, capital intelectual, inteligência competitiva e gestão do conhecimento vêm se tornando palavras de ordem nas organizações, com diferentes significados e implicações.

Contudo, até os anos 1970 sabe-se que o modelo que vigorava não era esse, e sim o modelo de organização fabril, com base no fordismo-taylorismo (CRUZ, 2010), com conceito de linha de produção e a possibilidade de produção em massa – produzir mais era a tônica e o trabalhador fazia parte da engrenagem. Segundo Gomes (2009), o taylorismo acabou representando uma desumanização das tarefas, ao conseguir, por meio da robotização humana, aumentar o índice de produtividade. O contexto dessa época apresentava uma força de trabalho sem escolaridade e o clima no ambiente era de desmotivação, onde a remuneração era considerada excelente.

Todavia, esse padrão de acumulação do capital, frente aos novos movimentos econômicos e sociais da sociedade, precisou ser reestruturado (CRUZ, 2010), buscando novas formas de organização da produção e do trabalho, o que ocasionou hoje “produtividade” ser igual a “aprendizagem” (GOMES, 2009). Produzir, na era do conhecimento, é trabalhar aprendendo, o que exige um novo tipo de trabalhador, mais qualificado, mais flexível, envolvido com a produção, com as chamadas novas

competências (DELUIZ, 1996; 2001).

Swieringa e Wierdsman (1995) apresentam que nessa sociedade do conhecimento a educação é a vantagem competitiva que distinguirá as organizações, ou seja, a capacidade de aprender mais rápido do que outras organizações, e vale ressaltar que esse processo de aprendizagem e criação de novo conhecimento começa no nível individual, isto é, nas pessoas. Portanto, são as pessoas o ponto de partida e sustentação para a ação estratégica da organização nas suas atividades diárias.

A aprendizagem organizacional é um processo que se realiza com várias pessoas e através da interação entre elas, com o foco de aumentar a competência coletiva dos membros pertencentes a uma organização. Em síntese, de acordo com Mejía (2005), é aprender a aprender em conjunto.

Segundo Fleury e Oliveira Júnior (2002), o processo de aprendizagem pode ocorrer em três níveis:

- **Nível do indivíduo:** é o primeiro nível do processo de aprendizagem. Está carregado de emoções positivas ou negativas, por meio de caminhos diversos.
- **Nível do grupo:** a aprendizagem pode vir a constituir um processo social partilhado pelas pessoas do grupo
- **Nível da organização:** o processo de aprendizagem individual, de compreensão e interpretação partilhados pelo grupo, torna-se institucionalizado e se expressa em diversos artefatos organizacionais, como estrutura, regras, procedimentos, elementos simbólicos. As organizações desenvolvem memórias que retêm e recuperam informações (p. 134-135).

Mejía (2005) menciona que aprender é adquirir e reter, mas também aplicar e utilizar os conhecimentos, as habilidades, os hábitos e atitudes adquiridos. Peter Senge (1990) diz, em seus textos sobre aprendizagem organizacional, que o ser humano vem ao mundo motivado a aprender, explorar e experimentar. Contudo, o que vemos nos processos de aprendizagem organizacional na maioria das empresas é mais um controle das

pessoas do que uma orientação para propiciar condições de aprendizagem. Com isso, vêem-se recompensas ao desempenho das pessoas pela obediência e cumprimento dos padrões estabelecidos, e não pelo desejo de aprender.

4. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Este estudo parte de uma pesquisa de natureza qualitativa utilizada em ciências sociais e humanas que visa à descoberta de elementos de um dado fenômeno social, cultural, psíquico, educacional.

O método qualitativo (DENZIN e LINCOLN, 1994) compreende um tipo de investigação em que o pesquisador se volta para o significado de fatos, eventos ou ocorrências, posto que, em última instância, é em torno desses significados que um grupo social se organiza. Mynaio (1994) acrescenta que esse universo de significados corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos.

A pesquisa utiliza instrumentos de investigação, como entrevistas, questionários, formulários e outros dispositivos de obter informações. Quanto ao procedimento neste estudo, inicialmente realizou-se uma revisão da literatura, no intuito de buscar conceitos e informações referentes à pedagogia empresarial e à atuação do pedagogo dentro das organizações não escolares, sendo a posteriori aplicado o questionário.

Sendo assim, utilizou-se um questionário com questões abertas e fechadas em dois grupos distintos, mas que possuíam uma idéia já construída acerca do objeto: 3 estudantes do curso de pedagogia, os quais já possuem outra graduação, e 3 profissionais que atuam no setor de Recursos Humanos, entre 4 a 30 anos de atuação, e que conhecem, e até mesmo desenvolvem, a figura do pedagogo empresarial. Faz-se aqui uma ressalva acerca da quantidade de participantes: em virtude de muitos ainda não dominarem o tema da pesquisa, possuindo apenas algumas idéias, não muito fundamentadas, além da temática ser algo novo na formação de pedagogos e a atuação destes na gestão de pessoas nas organizações.

A coleta de dados aconteceu no 2º semestre do ano de 2010 no processo de produção do trabalho de conclusão de curso

de pós-graduação – MBA em Gestão Estratégica de Pessoas. As informações obtidas sobre a atuação dos profissionais pedagogos, para além dos espaços escolares especificamente no que se refere à atuação na gestão de pessoas, só foram possíveis após participação no IV ENPE – Encontro Nacional de Pedagogia Empresarial, ocorrido em outubro de 2010 na cidade de Belo Horizonte-MG, onde houve o contato com 50% dos participantes que se dispuseram a auxiliar nesta pesquisa, advindos de estados como Rio de Janeiro, Pará e Minas Gerais.

4.1 O perfil dos participantes

A partir das questões fechadas do questionário, levantou-se o perfil dos participantes. Sendo 50% deles representado por aqueles que atuam em organizações, porém não no setor de Recursos Humanos, e que possuem ideias acerca da atuação do pedagogo nas organizações, deste grupo de participantes, 66,67% são do sexo masculino e 33,33% do sexo feminino. Já os outros 50% dos participantes, compõem o grupo dos que atuam há mais de 5 anos no RH, desempenhando até mesmo a pedagogia empresarial, sendo eles representados em sua totalidade por participantes do sexo feminino.

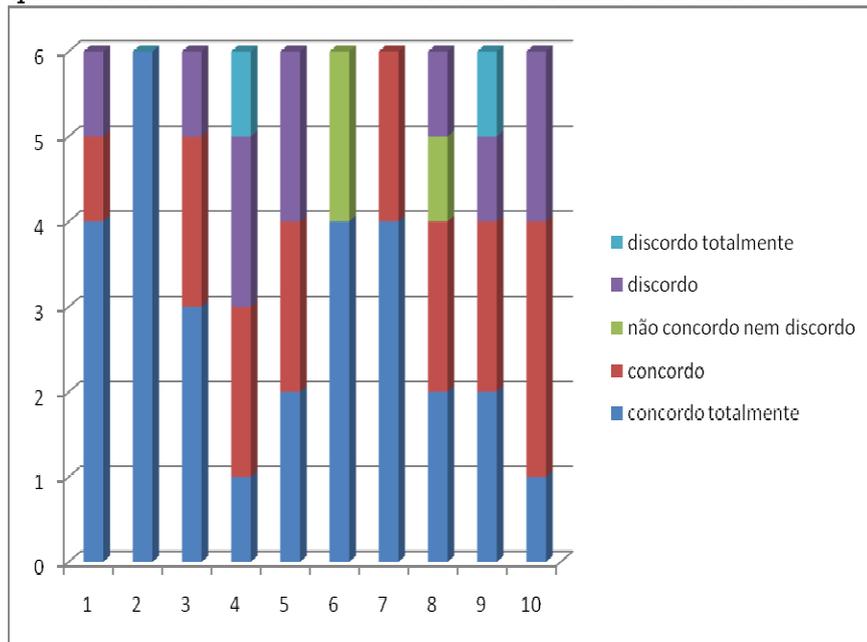
A idade, em sua maioria, fica em torno de 34 a 44 anos, num total de 66,67% da amostra.

Quanto à formação, encontrou-se: 1 analista de sistemas que cursa pedagogia em uma universidade privada, e na modalidade a distância, 1 professor de inglês; 1 gestora educacional, bem como 3 profissionais que atuam em RH, sendo 2 psicólogas que também são docentes no ensino superior e 1 pedagoga.

4.2 As representações acerca da Pedagogia Empresarial

Dez questões fechadas foram apresentadas por meio do questionário, vide Apêndice, numa escala de resposta de: concordo totalmente; concordo, não concordo nem discordo; discordo; discordo totalmente. Para cada questão, os participantes puderam justificar sua resposta descrevendo elementos, situações ou características.

No gráfico a seguir, temos a demonstração da coleta de dados, sendo na abscissa representado o número de questões do questionário e no eixo das ordenadas o número da amostra.



A respeito se a pedagogia empresarial é uma prática educativa, envolvendo cultura e aprendizagem, sendo esta o primeiro questionamento aos participantes, 4 responderam que concordam totalmente, 1 concorda e 1 discorda. Os que concordaram, apresentaram que o trabalho do pedagogo empresarial objetiva mudança de comportamento e, com isso, mudança de hábitos dentro da empresa, o que envolve um processo de aprendizagem e a cultura organizacional.

De acordo com Lopes e Cadinha (2007, p. 32 e 53), “a pedagogia empresarial se apresenta como uma ponte entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais”, sendo importante saber que “(...) quando se decide utilizar a pedagogia empresarial, é necessário estar ciente da mudança das pessoas (...)”.

Com relação à educação organizacional, se esta conduz o processo de relação participativa/interativa, promovendo o desenvolvimento, os 6 participantes concordaram totalmente,

justificando que o desenvolvimento das pessoas é também o desenvolvimento da organização.

Quando questionados sobre a atual formação do pedagogo, se o possibilita a trabalhar com gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional, 3 participantes responderam que concordam totalmente, 2 concordam, 1 discorda. Mesmo apresentando que o pedagogo é formado para ser líder, crítico e entender os processos de alienação e aprendizagem, pontuaram que a maioria dos cursos de Pedagogia não contempla a atuação do pedagogo empresarial.

No que diz respeito se o pedagogo empresarial tem a preocupação de formar em serviço o colaborador, 1 respondeu que concorda totalmente, 2 concordam, 2 discordam, 1 discorda totalmente. Testificam essas respostas abordando que se houver esse propósito na atuação do pedagogo empresarial, ele poderá contribuir, mas a preocupação maior desse profissional é orientar o processo. Sobre isso Bianchetti (2005, p. 10) enfatiza criticamente:

Tendo como ponto de partida uma formação básica, o indivíduo é estimulado ou compelido, pelas atuais transformações do mundo do trabalho, a completar seus estudos dentro e fora da empresa, o que recebe diferentes denominações (formação continuada, educação permanente...) mas todas com o mesmo sentido: a necessidade de aprendizagem constante.

Sobre o treinamento do colaborador, 2 participantes responderam que concordam totalmente que a pedagogia empresarial tenha essa preocupação; 2 apenas concordaram e 2 discordaram, apresentando que treinamento e aperfeiçoamento são responsabilidades de cada área da empresa, e que o pedagogo poderá apenas acompanhar o processo. Ao questionados sobre as ações pedagógicas nas empresas como forma de favorecer a aprendizagem, 4 participantes concordaram totalmente e 2 não concordaram, nem discordaram.

A pedagogia empresarial refere-se à estratégias e metodologias, garantindo aprendizagem e provocando mudanças de comportamento; 4 responderam que concordam totalmente e 2 concordam, o que sinaliza que as “atividades desse profissional

ocupam lugar central nas organizações que produzem e distribuem informação e conhecimento por meio de projetos, planejamentos, avaliações e organização da rotina pedagógica desses espaços” (ORTEGA e SANTIAGO, 2009, p. 33).

Voltando mais para a atuação no RH, 2 participantes responderam que concordam totalmente que a pedagogia empresarial está a serviço de recrutamento e desenvolvimento de ativos humanos, 2 apenas concordaram, 1 não concorda nem discorda e 1 discorda. Acrescentaram que a pedagogia empresarial pode ser utilizada nesse processo, porém, é melhor empregada no processo ensino-aprendizagem empresarial.

Ao questionados se a pedagogia empresarial é fundamental para resgatar o que foi sufocado na escola, 2 concordam totalmente; 2 concordam; 1 discorda e 1 discorda totalmente. Mesmo com algumas discordâncias, a maioria pontuou que o pedagogo empresarial tem o compromisso com o desenvolvimento humano, com o melhor desempenho das pessoas. Assim, uma das participantes relatou que na empresa em que trabalhou como pedagoga empresarial fizeram parceria com o SENAI para garantir o ensino básico a todos os colaboradores, o que resultou em pessoas mais seguras no trabalho, motivadas, participativas dentre outras iniciativas.

Por fim, 1 participante respondeu que concorda totalmente que a pedagogia empresarial trabalha com mudança de pessoas, seja para melhor ou para pior, 3 apenas concordam e 2 discordam. Segundo Lopes (2007), mudança para pior no caso do desinteresse, da frustração do sujeito, por se ver diante de suas defasagens, insuficiências.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No tocante à pedagogia empresarial, interessa discutir a atuação do pedagogo nas organizações como forma de favorecer e contribuir para a gestão de pessoas. Gestão esta que tem tido espaço em grandes discussões de congressos, na literatura moderna sobre o assunto e implantada em grandes empresas, as quais têm buscado a cada dia novas estratégias para adequação do potencial criativo dos seus colaboradores bem como maior participação dos mesmos nas tomadas de decisão.

Pedagogia não é algo tão simples, pois desde que existe a concepção de “pedagogia” entendemos que o pedagogo forma-se para ‘cuidar’, ‘educar’ crianças e não para ser um líder, ou um mediador numa empresa de grandes negócios, negócios estes que não sejam educação. Por outro lado, com as constantes transformações ocorridas em nossa sociedade, as formas de viver, de ser e de se relacionar das pessoas também têm mudado, buscando adequar às novas exigências, e com isso todos os segmentos estão se adequando, por uma vida melhor, com sustentabilidade e satisfação do homem e da natureza. Essas mudanças favorecem as relações multiprofissionais, que visam solucionar os problemas considerando todas as variáveis possíveis e a partir de vários olhares.

Com a preocupação na gestão de pessoas, no desenvolvimento da gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional, um novo olhar para a atuação profissional do pedagogo começou a ser aguçado, uma vez que esse profissional tem em sua formação questões relacionadas à educação e sociedade, planejamento, avaliação, aos processos de como ensinar e aprender. Esse novo olhar tem possibilitado novas oportunidades de trabalho para esse profissional, um novo campo de atuação para além dos espaços escolares.

Assim, pode-se encontrar pedagogos atuando no setor de Recursos Humanos, com treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, no desenvolvimento de educação corporativa dentre outras atividades. Todavia, a maior questão está em quais atividades de fato esse profissional pode desenvolver e se após a conclusão do seu curso ele está apto a trabalhar nesse ‘novo espaço’. A pesquisa demonstrou que os saberes do profissional pedagogo vão além das práticas educativas nas escolas, podendo ele atuar na gestão de pessoas; nos processos de aprendizagem que ocorrem dentro das organizações. Porém, nas respostas dos participantes encontraram-se alguns conflitos, como por exemplo, não saber se esse profissional pode contribuir para a formação em serviço, para o treinamento, ou mesmo discordam que o pedagogo pode atuar na gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional.

O conflito nas respostas dos participantes pode ser reflexo de uma formação não direcionada para essa atuação, falta de

conhecimento nessa área, o que demonstra claramente que é emergente agir para adequar os currículos dos cursos de pedagogia, já que atualmente esse profissional pode integrar a equipe de RH das organizações, conforme nos apresentou a pesquisa na qual se obteve 48,33% e 26,67% de respostas 'concordo totalmente' e 'concordo', respectivamente.

Portanto, conclui-se que o pedagogo, por ser um profissional envolvido com a educação, pode contribuir com os processos que ocorrem dentro das organizações, sendo um mediador ou mesmo facilitador, compondo uma equipe multiprofissional que trabalhará para o desenvolvimento das pessoas e, conseqüentemente, das organizações.

PEREIRA, C., R., M.; et. al. The Pedagogy Outside the School. *Serviço Social & Realidade* (Franca), v. 19, n. 2, 2010

SUMMARY: The organizations, in recent years have undergone changes due to increasing transformations in external and internal environments. With the pace of change, knowledge becomes the key competitive advantage of the organization, and to assist in the management of this knowledge you can rely on the professional educator. The Faculty of Education is undergoing a restructuring process in addition to the curriculum guidelines, considering the professional educator in other market sectors. However, even with some reports of research and professional organizations that work, little is known of the activities performed by him, because at the end of the course pedagogy is not able to work in people management. Thus, the need for greater knowledge about the role of teacher organizations, this article intends to promote the evolution of the field of professional activities beyond the school spaces, specifically with regard to the performance in people management. The methodology was qualitative in nature, in which he applied a simple questionnaire with ten questions, the six participants in order to obtain information on the activities of the teacher within organizations. The data obtained from the questionnaires showed that, although training these professionals have to be revised through an adaptation of the course curriculum; the teacher has knowledge of the practices that go beyond school, which makes it possible to integrate a multidisciplinary team that will work for the development of people and therefore organizations.

Keywords: vocational training. professional educator. people management. learning processes.

REFERÊNCIAS

BIANCHETTI, L. *In/exclusão no processo de qualificação profissional: Educação Corporativa, novos protagonistas e novos*

espaço-temporais de formação dos trabalhadores. 2005. mimeo. Trabalho apresentado no Congresso da Universidade de Aveiro, Portugal, maio de 2005.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CP Nº. 1, de 15 de maio de 2006. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura. *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 de maio de 2006, Seção 1, p. 11.

CADINHA, M. A. Conceituando Pedagogia e contextualizando Pedagogia Empresarial. In: LOPES, I.; TRINDADE, A. B. *Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação*. Rio de Janeiro: Wak, 2007, p. 13-36.

CRUZ, D. Educação Corporativa: a proposta empresarial no discurso e na prática. *Educação em Revista*. v. 26, n. 02, p. 337-358, ago. 2010.

DELUIZ, N. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. *Formação*, Brasília, v. 1, n. 2, p. 5-16, maio 2001.

_____. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. *Boletim Técnico do SENAC*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p.15-21, maio/ago. 1996.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Entering the field of qualitative research. In: _____. (eds.). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage, 1994, p. 1-17.

DRUCKER, P. F. *Aprendizado Organizacional: gestão de pessoas para a inovação contínua*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JÚNIOR, M. M. Aprendizagem e Gestão do Conhecimento. In: _____. et al. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002, p. 133-145.

FLEURY, M. T. L. et al. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

GOMES, D. D. *MBA Educação: a gestão estratégica na escola que aprende*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009, 400p.

- HALL, B. Frequent asked questions about e-learning. 2002. Disponível em: <www.brandonhall.com/public/faqs2> Acesso em: 20 out. 2010
- LIBÂNEO, J. C. *Pedagogia e pedagogos, para quê?* São Paulo: Cortez, 2000.
- LOPES, I. Assessoria em Pedagogia Empresarial. In: _____.; TRINDADE, A. B.; CADINHA, M. A. *Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação*. Rio de Janeiro: Wak, 2007, p. 49-66.
- LOPES, I. et al. *Pedagogia Empresarial: uma nova visão de aprendizagem nas organizações*. Rio de Janeiro: o autor, 2006.
- MEJÍA, M. C. M. Modelos de pedagogía empresarial. *Educación y Educadores*. v. 8, p. 77-89, 2005.
- MINAYO, M. C. S. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 17. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.
- NASCIMENTO, M. E. F. *Cultura, poder e learning organization*. In: MBA em Gestão Estratégica de Pessoas. 18p. maio/2009.
- NOBRE, S. Matéria veiculada em 10 de julho de 2007. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-pedagogo-empresarial-atuando-em-espacos-nao-escolares/14164/>> Acesso em: 21 set. 2010.
- ORTEGA, L. M. R.; SANTIAGO, N. B. A atuação do pedagogo: que profissional é esse? *Pedagogia em Ação*. v. 1, n. 2, p. 1-122, ago./nov. 2009 – semestral.
- PEREIRA, A. Representações sociais da pedagogia na e da empresa sob a ótica de estudantes e pedagogos organizacionais. *Educação Profissional: Ciência e Tecnologia*. v. 3, n. 1, p. 95-108, jul./dez. 2008.
- PIMENTA, S. G. *Pedagogia e pedagogos: caminhos e perspectivas*. São Paulo: Cortez, 2002.
- RIBEIRO, A. E. A. *Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa*. Rio de Janeiro: Wak, 2004.

SANTOS, R. C. dos. Procedimentos técnicos e humanizados do Pedagogo Empresarial em ação. Rio de Janeiro, 2007. Monografia (Graduação em Pedagogia Empresarial). Universidade Veiga de Almeida, 2007. *Pedagogia em Foco*. Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp06.htm>>. Acesso em: 27 set. 2010.

SAVIANI, D. *A pedagogia no Brasil: história e teoria*. Campinas: Autores Associados, 2008. (Coleção Memória da Educação).

_____. *Educação e questões da atualidade*. São Paulo: Cortez, 1991.

SENGE, P. *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency, 1990.

SILVA, N. P. da et al. A educação corporativa como forma de desenvolver talentos por meio da aprendizagem no contexto atual das organizações. *Ingepro*. v.1, n. 6, p. 78-85, ago. 2009.

SWIERINGA, J.; WIERDSMAN, A. *La organización que aprende*. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana, 1995.

APÊNDICE

1) A pedagogia empresarial é uma prática educativa que envolve a cultura e aprendizagem organizacionais.

Apresente 3 elementos que justifiquem sua resposta:

2) A educação organizacional conduz, do ponto de vista pedagógico, o processo de relação participativa/interativa ao passo que promove o desenvolvimento humano.

Cite, ao menos 1 situação, que justifique sua resposta:

3) A atual formação do pedagogo o possibilita a trabalhar com a gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional.

Apresente 3 elementos que justifiquem sua resposta:

4) O pedagogo empresarial tem a preocupação de formar, em serviço, o colaborador.

Cite, ao menos 1 situação, que justifique sua resposta:

5) O pedagogo empresarial tem a preocupação de treinar o colaborador para aperfeiçoamento de suas funções.

Cite, ao menos 1 situação, que justifique sua resposta:

6) Ações pedagógicas nas empresas são atitudes em processos que envolvem sujeitos e objetos, num dado contexto, favorecendo a aprendizagem.

Apresente 3 elementos que justifiquem sua resposta:

7) A pedagogia empresarial refere-se à estratégias e metodologias que garantem melhor aprendizagem de informações e conhecimentos a provocar mudanças no comportamento das pessoas.

Apresente 2 elementos que justifiquem sua resposta:

8) A pedagogia empresarial está a serviço de recrutamento e desenvolvimento de ativos humanos.

Apresente 3 elementos que justifiquem sua resposta:

9) A pedagogia empresarial é fundamental para resgatar o que foi sufocado na escola e construir o que faltou.

Cite, ao menos 1 situação, que justifique sua resposta:

10) A pedagogia empresarial trabalha com mudança de pessoas, seja para melhor ou para pior.

Apresente 3 elementos que justifiquem sua resposta:

Artigo recebido em 07/2010. Aprovado em 08/2010..