

# ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA

*Douglas Batista Teixeira<sup>1</sup>  
Rose Meire Barbosa Justi<sup>2</sup>  
Prof. Me. Maurício Vieira<sup>3</sup>*

## **Resumo**

Esta pesquisa enfoca o papel do pedagogo, inserido em um cenário dentro da empresa. O cargo do pedagogo empresarial também conhecido em algumas empresas como multiplicador ou instrutor de treinamento é responsável por disseminar conhecimento e boas práticas em um modelo de treinamento para equipes da organização. Nos dias de hoje os pedagogos que atuam dentro das empresas enfrentam diversos obstáculos para efetivamente incluir o novo colaborador dentro da organização e inspira-los a realizar um trabalho com maestria, como por exemplo, diferentes gerações, cultura, educação e classe econômica. Por essa necessidade e por estamos em um período onde o mundo se volta para o respeito do ser humano como um todo, o papel do pedagogo na empresa tem ganhado destaque nas empresas de ponta que visam um posicionamento mais justo e humano, sem deixar de lado o foco nos resultados.

**Palavras-chave:** Pedagogo. Empresa. Humano. Resultado.

## **Introdução**

A pedagogia na Empresa caracteriza-se como uma ciência que atua no reforço da formação do indivíduo adulto capacitando e inspirando o motivo da ação para a realização da tarefa desejada em sinergia com os objetivos pessoais do colaborador. A atuação deste profissional nas empresas brasileiras surgiu recentemente da necessidade de formação ou preparação dos Recursos Humanos nas Empresas, tendo em vista a má formação escolar do indivíduo.

Pensando nas necessidades atuais das organizações há muitos caminhos para se chegar à verdade. Naturalmente, quem está à procura da verdade pode encontrar caminhos mais curtos, mais rápidos e mais eficientes da mesma forma como pode trilhar caminhos que não levam a lugar algum.

O que os pedagogos bem-sucedidos fazem atualmente? Avaliam os bons caminhos contrapondo-os aos maus criando condições para um meticuloso itinerário para seus colaboradores seguirem. É claro que tudo isso é feito depois de avaliar o propósito da empresa e sua meta que foi estabelecida pelo setor comercial contemplando vantagens e desvantagens do resultado a ser perseguido.

---

<sup>1</sup> Aluno do curso de Pedagogia da Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia

<sup>2</sup> Aluna do curso de Pedagogia da Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia

<sup>3</sup> Professor orientador no curso de Pedagogia da Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia

Podemos entender que o Pedagogo na empresa tem a função de agir como uma válvula impulsora de pessoas visando transformar conhecimentos em resultados, uma relação de ganha x ganha, ganha a empresa com as metas alcançadas, ganha o colaborador com seu desenvolvimento e ganha o cliente com uma excelente prestação de serviço.

Contudo o resultado deste profissional só atinge seu ápice quando ele entende e pratica todo seu papel de Pedagogo Organizacional.

## **1. Pedagogia empresarial na perspectiva do treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.**

Podemos entender que hoje as empresas percebem que o fator que mais as impulsiona ao sucesso são as pessoas. No passado as pessoas eram vistas como limitadas, e como principal fraqueza de uma empresa, apenas a tecnologia ditava o contemporâneo do passado, se o produto era moderno, se o resultado era satisfatório o relacionamento da empresa com o cliente não era o mais importante, mas com a revolução industrial e a globalização, tais ferramentas se tornaram públicas e o diferencial hoje está na capacidade que uma marca tem de se relacionar com seus clientes, seja eles, internos, externos ou parceiros.

O capital humano das organizações é composto de pessoas que vão desde o mais simples operário ao seu principal executivo, passou a ser uma questão vital para o seu sucesso (CHIANENATO,1999, p.294).

Quando se trata do contexto empresarial o que move uma empresa são os lucros sustentáveis, através deles uma pequena empresa pode se tornar uma gigante no seu mercado, e justamente pelo crescimento econômico é que se faz necessário a atuação do pedagogo dentro do contexto empresarial. Em 2014 a revista exame, publicou no dia 25/06/2014, que o índice de turnover cresceu 82%, com essa troca constante de funcionários, o conhecimento, o posicionamento e a história de marca da empresa se perdia a cada renovação de mão de obra.

Já em 2017 segundo o site valor econômico publicado no dia 03/04, que a rotatividade impulsionada pela crise de mercado de trabalho chega a 38,5% o menor índice em 10 anos, com a falta de oxigenação de novos colaboradores o desafio do pedagogo está em conduzir a mudança de comportamento e estratégias para a empresa se manter sempre atual e competitiva no mercado.

...a necessidade de planejar estrategicamente com um olhar novo a respeito do mundo e do contexto em que cada instituição se insere. Além disso tudo, uma questão importante continuará presente nas organizações, que é a qualidade do trabalho em equipe. Isto é que fará a diferença. E muito terá de ser feito, ainda, neste sentido. (VELOSSO, sd apud Ribeiro,2010,p17).

## **2. Estratégia didática-pedagógica no âmbito das organizações**

Levando em consideração Amélia Escotto do Amaral que nos aponta uma importante questão do método de formação das empresas, e tais métodos poder sem ser entendidos em dois passos:

- Em primeiro passo, devemos nos perguntar o que está sendo interpretado como “novos métodos” e de que forma podemos diferenciar dos demais métodos considerados tradicionais. Também podemos investigar que objetivos as organizações têm para estar cada vez mais insatisfeitas com os métodos identificados como tradicionais.
- Em segundo passo, há de se entender a diferenciação entre níveis e formas de formação profissional oferecida pelas empresas.

O objetivo de uma empresa em ter em seu quadro fixo de colaboradores um profissional da educação é justamente ser o mediador do novo x o tradicional. Mantendo um equilíbrio saudável entre investimento e resultado.

E o objetivo do profissional que assume este papel está na utilização dos métodos para através do conhecimento prático e didático motivar e inspirar novos comportamentos para que tanto a empresa como o colaborador atinjam seus objetivos.

Para isso devemos focar nas questões emocionais mas sem abrir mão de uma formação voltada para o saber científico, técnicos, específicos de um profissional da pedagogia empresarial, fortalecendo assim toda capacidade do fazer bem feito de uma organização.

A formação conduzida pelo pedagogo deve ser generalista mais sem esquecer o conhecimento prático da função a ser realizada pelo colaborador, para que de forma eficiente se atinja todos os objetivos, afinal uma empresa privada ou publica tem resultados a serem alcançados.

Estamos vivendo em um mundo diferente e uma das suas principais mudanças está na valorização dos saberes humanos, o saber, o saber fazer juntos com a vontade de fazer contribui ricamente na formação da sociedade do conhecimento e, finalmente, as competências humanas ganharam espaços e as diferenças de comportamento são vistos como estrutura que diferencia uma empresa da outra, e valor de forma jamais vista na história da administração. Diante desse novo contexto, os Pedagogos estão se confrontando como uma questão fundamental para o encaminhamento dos seus processos de mudanças e inovação:

como cultivar a inteligência das pessoas, aplicando-a no desenvolvimento das competências críticas para realização do potencial produtivo e competitivo do negócio empresarial?

### **3. Integrando o levantamento de necessidades com a avaliação e validação do treinamento**

Um ponto muito importante que precisa ser levado a sério pelo profissional de pedagogia que atua na empresa é que o adulto precisa ser estimulado a se auto motivar, pois o motivo que leva alguém a ação é pessoal e portanto nem sempre se alcança de forma coletiva e pensando nesta necessidade, em 1984 o professor universitário David Kolb, descobriu que os adultos têm diferentes maneiras de aprender, que dependem de como percebemos a realidade e como as processamos. O adulto aprende de forma mais fácil quando ele consegue ver aplicação prática da teoria.

O adulto foca a aprendizagem de forma peculiar, fruto de heranças, experiências anteriores e exigências atuais do meio ambiente, em que se move.

O profissional que atua na empresa deve observar o ciclo de aprendizagem, para assim alcançar o resultado.

David Kolb (1984) descreve o ciclo de aprendizagem da seguinte forma:

- **Experiência:** refere-se à experiência de contato direto com situações que propõem dilemas a resolver. As ações são referenciadas em conhecimentos e processos mentais já existentes aprendidas anteriormente.
- **Reflexão:** revisão e análise de nossas experiências e troca com outras pessoas, comparando fatos, tendo outros pontos de vista.
- **Conceituação:** forma conceitos por meio de leituras e buscas teóricas de tudo que vivemos, comparando realidades semelhantes, regras e princípios existentes em conceitos formais.
- **Aplicação:** “fazer acontecer” É a aplicação da prática dos acontecimentos. A ação centrada em relações interpessoais, com destaques à colaboração ao trabalho em equipe.

O método de David Kolb foca e valoriza o jeito de cada colaborador, entendendo que por meios de suas vivências se encontram estágios diferentes no Saber, Saber Fazer ou até no Querer Fazer.

Como cada colaborador se encontra em um nível de desenvolvimento diferente, o pedagogo precisa realizar o levantamento de necessidades de treinamento e destacar os seus indicadores visando à avaliação dos resultados.

Sabemos que os resultados das intervenções ou programas de treinamento desenvolvidos podem sofrer, na prática, a interferência de variáveis que, às vezes, nem sequer julgamos necessário manter sob controle ou das quais até mesmo desconhecemos as potencialidades.

Segundo o coordenador do manual de treinamento e desenvolvimento da Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento Gustavo Gruneberg Boog, 1980, o pedagogo para ser assertivo em sua atuação precisa levar em consideração vários pontos antes de iniciar um programa de treinamento: Identificação dos sujeitos participantes do diagnóstico, problemas organizacionais e de treinamento da empresa e das áreas em que os participantes atuam, problemas prioritários da empresa e das áreas onde atuam, encaminhamento dos problemas organizacionais e de treinamento, auto avaliação, opiniões dos participantes a respeito da organização, conclusões dos participantes.

Devendo-se construir novos comportamentos, um dos maiores erros nas atualidades é focar em treinamentos com atuação apenas na motivação de uma palestra show, precisamos nos preocupar e atuar de forma eficiente na necessidade apontada por ferramentas de avaliações como Levantamento de Necessidades de Treinamento e não apenas no achismo do profissional que atua em empresas, mesmo porque o que uma instituição privada busca é resultados.

“Necessidades de treinamento são as carências de preparo profissional das pessoas, ou seja, a diferença que uma pessoa deveria saber e fazer e aquilo que ela realmente sabe e faz”. (CHIAVENATO, IDALBERTO, 1999, Pg 299)

Só bem respaldado pode-se assegurar que a empresa estará investindo de forma sustentável. Investir de forma sustentável significa que após um programa de treinamento bem aplicado o resultado econômico e comportamental vai aparecer de forma consistente.

#### **4. Desenvolvimento da competência**

Como já destacado para Rabaglio (1970) Competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao indivíduo desempenhar com eficácia determinadas tarefas.

Conhecimento, é o domínio do saber técnico, exemplo produtos, processos, rotinas, entre outros. O conhecimento é o princípio do fazer.

Habilidades, é o saber fazer, exemplo, comunicação, influencia, liderança, relacionamento, automotivação, colaboração entre outros. Habilidade é o conhecimento colocado em prática.

Atitude, é a iniciativa do querer fazer, exemplo, disposição, coragem, empatia, pontualidade pró atividade entre outros. Atitude é a chave da competência ela junta a teoria do saber com a habilidade da execução entregando o resultado esperado.

Após realizar o Levantamento de Necessidades de Treinamento- LNT e o diagnóstico da competência de cada colaborador, o pedagogo na empresa consegue definir o melhor método de atuação.

## **5. Atividade do pedagogo na empresa.**

Para que o pedagogo consiga obter excelência em tudo que ele faz, ele precisa ter foco em sua atuação através de um método que traga um satisfatório resultado.

Todo método tem sua fundamentação e o ciclo da aprendizagem foi inspirada nos princípios da andragogia.

A andragogia pode ser entendida como arte ou ciência que contribui para a orientação de como os adultos aprendem. O emprego da palavra andragogia vem em contraposição a pedagogia. Onde a pedagogia tem como foco de estudo a criança em oposição o foco de estudo da andragogia é o adulto. Podemos entender também que a educação do adulto é contínuo e não deve parar nunca.

O termo de andragogia surgiu pela primeira vez em 1933 na obra do pedagogo alemão Alexander Kapp, mas foi MC Malcolm Shepher Knowles que espalhou o conceito de andragogia criado por Kapp é por isso é considerado o pai da andragogia.

Tantos os adultos como as crianças, aprendem melhor se a metodologia for diversificada ou se o conteúdo for atrativo.

Idalberto Chiavenato (1999) em um resumo prático trás as principais atribuições de um pedagogo dentro da empresa:

- Definir conceito de treinamento e desenvolvimento de pessoas.
- Descrever os tipos de mudanças idealizadas pela empresa, e implementa-las através de treinamento.
- Definir o processo de treinamento e suas principais etapas.
- Realizar diagnóstico das necessidades de treinamento.

- Definir como se faz uma programação de treinamento.
- Explicar e implementar programas de treinamentos.
- Avaliar o retorno do investimento.

Claro que cada empresa tem suas atribuições designados ao seu pedagogo, qualquer tarefa de área de Recursos Humanos pode ter a colaboração ou gestão do pedagogo, como por exemplo, recrutamento e seleção, confecção de manuais, entrega de uniformes entre outras atividades.

### **Considerações Finais**

Como ficou explícito no decorrer deste artigo, não existe uma fórmula exata para se alcançar o resultado através das pessoas, cada profissional precisa montar sua estratégia baseado no conceito e história da empresa no qual atua o profissional pedagogo.

Sem respeitar a história da empresa, e a história do colaborador e seus objetivos, o trabalho do pedagogo não atinge sua grande meta que é inspirar e construir novos comportamentos que elevem a maturidade tanto do colaborador como a maturidade da empresa, fazendo com que seus clientes externos e parceiros percebam que o crescimento administrado é sustentável em vias de respeito, transparência e método.

O Pedagogo deve atuar de forma ativa, prática e não somente teórica, melhorando o potencial intelectual e do resultado do colaborador. Mantendo a empregabilidade do indivíduo em alta e a empresa com crescimento sustentável.

Cuidando para que a função de Pedagogo Empresarial não seja meramente um custo organizacional, mas sim estratégico, levando sempre em consideração que o maior capital de uma empresa é o capital humano.

O profissional deve se basear em uma rotina de muita estratégia, respeitando os passos lógicos de sua atuação experiência, reflexão e aplicação só desta forma vamos conseguir atingir a verdadeira motivação que leva o adulto a uma ação.

O segredo e o sucesso desta ação está completamente associada ao saber, saber fazer e o querer fazer, que nos revela de forma prática o conceito de competência.

E só através do estabelecimento da competência é que o adulto é capaz de produzir aquilo que seria foco da empresa, e não somente foco do que ele acredita ser correto.

## **REFERÊNCIAS**

**BOOG. GUSTAVO. Manual de Treinamento e Desenvolvimento.** São Paulo, 1980.

**CHIAVENATO, IDALBERTO, Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999

**MILIONI. B. Gestão de treinamentos por resultados.** São Paulo, Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2004

**BOOG. GUSTAVO, Manual de Treinamento e Desenvolvimento.** São Paulo, 2004.

**RIBEIRO, AMÉLIA ESCOTTO DO AMARAL, Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa,** Rio de Janeiro - 2008