

AS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS NAS SALAS DE AULAS CORPORATIVAS: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

João André Tavares Fernandes¹
jfernandes@unicid.br

Hilton Soubhia Junior²
emaildohilton@yahoo.com.br

RESUMO

A qualidade do que se ensina nas salas de aula corporativas está ligada à capacidade de os instrutores transmitirem os conhecimentos nos programas de treinamento. A presença de um profissional com competências pedagógicas contribui para que a qualidade dos treinamentos aplicados possa contribuir para o desenvolvimento das pessoas e ser um diferencial competitivo. As abordagens pedagógicas escolhidas para a aplicação do trabalho de educação corporativa vão determinar o sucesso ou o insucesso dos profissionais de treinamento. Através da análise da literatura e de métodos qualitativos é feita uma análise da atuação de profissionais nas áreas de treinamento nas empresas.

Palavras chave: educação, treinamento, instrutores, abordagens pedagógicas.

ABSTRACT

The quality of what is taught in the halls of corporate class is linked to the ability to transfer the skills instructors in training programs. The presence of a professional with teaching skills that contributes to the quality of training applied to contribute to the development of people and be a competitive differentiator. Pedagogical approaches chosen to implement the work of corporate education will determine the success or failure of professional training. Through literature review and qualitative methods of analysis performance of professionals in the areas of training in companies is done.

Keywords: education, training, trainers, pedagogical approaches.

¹ Coordenador do Curso de Administração da Universidade Mogi das Cruzes – UMC/*Campus Sede*. Professor do Curso de Administração na Universidade Cidade de São Paulo. Mestre em Educação pela UNICID – Universidade Cidade de São Paulo.

² Especialista em Pedagogia Empresarial.

INTRODUÇÃO

As empresas estão investindo cada vez mais em capacitação e treinamento dos seus colaboradores. O que chama a atenção para a qualidade e para a forma que as aulas corporativas são conduzidas. Como preparar um profissional para conduzir programas de treinamentos e capacitações é uma questão que chama a atenção. Aliar o conhecimento técnico ao pedagógico exige um olhar criterioso.

Esse artigo tem como problemática a formação dos Instrutores de Treinamento e a aplicação das abordagens pedagógicas nas salas de aula corporativas. Desde 2007, tenho vivido no ambiente de educação corporativa numa das maiores empresas do varejo farmacêutico. Ao verificar a formação dos Instrutores que atuam nas salas de aula e na confecção de programas de treinamento e conteúdos, assim como manuais de aprendizagem, deparei-me com uma formação puramente técnica e com a ausência de técnicas pedagógicas definidas.

O Objetivo é apresentar a contribuição de profissionais com competências pedagógicas na preparação dos profissionais de treinamento.

De um lado, temos a necessidade de trabalhar a educação nas empresas, a formação de profissionais que possam atuar e pensar o seu trabalho de maneira ampla para a obtenção de melhores resultados. De outro, temos a necessidade da presença de um profissional que possa contribuir para a escolha de abordagens corretas para a realização de programas de treinamentos.

O que se observa nas salas de aula corporativas é, em grande parte, a presença de uma abordagem tecnicista em lugar de melhores abordagens para a efetivação de treinamentos comportamentais e abordagens tradicionais na efetivação de treinamentos técnicos. A questão é que esse conhecimento técnico deverá ser transmitido de uma maneira que o profissional não faça seu trabalho de uma maneira mecanizada e sim que o funcionário possa ter uma visão mais clara do trabalho e da tarefa e possa entender, de uma maneira global, o que está fazendo para, assim, produzir mais e trazer mais resultados para a companhia.

Transmitir conhecimento não é uma tarefa que acontece ao acaso, é preciso ter conhecimentos didáticos e pedagógicos para que essa transmissão aconteça e que mude, de certa forma, a visão que os colaboradores têm do trabalho que realizam. “O fato de os conteúdos terem sido transmitidos não significa, necessariamente, que tenha havido aprendizagem” (Ribeiro, 2010). A presença de um profissional com competências pedagógicas no ambiente empresarial vai contribuir para a melhor adequação de uma metodologia de ensino, assim como preparar os profissionais de treinamento para esse fim.

A partir dessa conceituação e da premissa de que as empresas precisam de profissionais que aprendam a produzir do seu modo, o Pedagogo vai ter um campo amplo de atuação, pois cada tipo de treinamento e cada tipo de público aprendiz vai precisar de uma abordagem pedagógica diferente. No que tange ao processo de ensino e aprendizagem a atuação desse profissional vai fazer com que esses processos sejam mais assertivos e eficientes, uma vez que o profissional da pedagogia carrega em suas competências a ciência do ensinar.

O pedagogo por si só já carrega essa competência como propõe Libâneo quando afirma que o Pedagogo é um profissional que lida com os fatos, estruturas, contextos, situações referentes à prática educativa em suas várias modalidades e manifestações” (LIBÂNEO, 1999). Por essa razão a prática educativa, seja na empresa, no ambiente escolar ou em qualquer outro campo em que o ensino e aprendizagem são necessários teremos a necessidade de atuação desse profissional.

Com o propósito de discutir a atuação do Pedagogo Empresarial na transmissão de conhecimentos técnicos baseado em abordagens pedagógicas assume método qualitativo que para Severino (2002) devem-se adotar instrumentos técnicos, lógicos e conceituais para possibilitar o aprendizado e o pensamento.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: UMA ANÁLISE NECESSÁRIA

A maioria das empresas possuem um departamento de Treinamento e Desenvolvimento ligado, na maioria dos casos, à Área de Recursos Humanos. Esse departamento é responsável pela manutenção da cultura organizacional e a transmissão do conhecimento para os colaboradores. As empresas, para permanecerem no mercado, devem buscar a formação dos seus profissionais e estimular a reflexão para o trabalho, assim como a busca de novos conhecimentos, e assim, ganharem mais destaque.

Esse é um desafio para quem está ligado à Gestão de Pessoas, BOMFIN (2004, p. 40) ensina que o treinamento tem importância para as organizações na medida em que cria atitudes e comportamentos positivos para os objetivos organizacionais e dos indivíduos.

O conhecimento contido em cada uma das companhias pode ser amplo e restrito. Amplo quando o conhecimento é geral e está disponível para que todos possam dele se apropriar, são conhecimentos científicos e acadêmicos, restrito, quando a empresa produz e gerencia esse conhecimento de maneira particular, de acordo com os seus valores e significados que atribuem à sua marca.

Todas elas precisam transformar o conhecimento em resultados financeiros, para isso disponibiliza recursos em forma de investimentos. Quando se treina e capacita colaboradores a produção deve ser maior e o trabalho deve ser realizado com mais qualidade. Chiavenato (1998) conceitua treinamento como sendo o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em funções de objetivos definidos. Isso reitera o dito acima, conhecimento e produção estão ligados.

Mas o conhecimento não pode ficar estático, não se pode criar programas de capacitação únicos, os programas devem ser contínuos, uma vez que o mercado é dinâmico e as empresas se transformam com rapidez. Lévy (2000, p. 157) prescreve que pela primeira vez na história da humanidade, a maioria das competências adquiridas por uma pessoa no início do seu percurso profissional estarão obsoletas no fim da sua carreira.

Mas no mercado de trabalho nos tempos atuais é comum pessoas transitarem por diversas áreas, coisa que não acontecia com as gerações anteriores. França (2008) contribui dizendo que:

Ao contrário das gerações anteriores em que a escolha profissional acompanhava o trabalhador ao longo da sua vida produtiva (em muitos casos até mesmo em relação ao local, já que muitos operários iniciavam e terminavam a carreira na mesma empresa), hoje as pessoas estão mais propensas a transitarem por diversas áreas, mas necessitam de treinamento. (p. 72)

Não podemos considerar o Treinamento como uma formalidade ou um benefício em si mesmo, o treinamento tem papéis fundamentais no desenvolvimento do ser humano, assim como no desenvolvimento do profissional atuante. Ele não só proporciona um desempenho desejável no trabalho como a realização mais efetiva das tarefas, o que contribui para o desenvolvimento da organização.

BONFIN (2004), ensina que, além da produtividade no trabalho, o treinamento representa fator de auto-satisfação, constituindo-se um agente motivador significativo e oportuniza, também, uma continuidade à educação.

Os programas de treinamento podem desenvolver o indivíduo para além do trabalho e para além da educação e da formação acadêmica, estamos falando aqui de desenvolver o funcionário para a vida em sociedade e que não estão ligadas diretamente à cadeia produtiva das companhias. Isso justifica o duplo nome dessa área ligada ao capital humano das organizações.

Aquino (1980, *apud*, BOMFIN, 2004, p. 38) destaca que o treinamento está ligado aos processos e procedimentos ligados ao trabalho e que desenvolvimento tem como foco a pessoa, o indivíduo que estará envolvido nesse trabalho.

Observamos a partir daqui que o departamento de treinamento não tem a função de ensinar e melhorar a forma de produzir, mas sim de proporcionar ao funcionário a possibilidade de se desenvolver enquanto ser humano e assim, proporcionar ao seu trabalho uma qualidade melhor.

A EDUCAÇÃO E O INDIVÍDUO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Não existem diversos tipos de educação, existem muitas teorias que dizem que a educação é diferente quando se trata de crianças, jovens e adultos. A educação funciona de maneira igual para todos aqueles que são inseridos no processo de aprendizagem. LIBÂNEO (2013) conceitua educação como um processo unilateral da personalidade, envolvendo a formação de qualidades humanas. Nessa afirmação o autor não afirma que a formação das qualidades humanas se encerra na infância e continua suas afirmações dizendo que a educação é uma instituição social que se ordena no sistema educacional de um país.

Sistema educacional está ligado à educação formal, no entanto, nas empresas se faz educação, pois como afirma o autor essa é um processo de formação das qualidades humanas e que não há uma época específica para acontecer. Podemos entender que o processo de formação do homem enquanto indivíduo e enquanto cidadão não se restringe à escola, mas sim durante toda a sua vida, seja no aprendizado na escola ou na empresa. LIBÂNEO (2013) acrescenta:

Como vimos, a atividade educativa acontece nas mais variadas esferas da vida social (nas famílias, nos grupos sociais, nas instituições educacionais ou assistenciais, nas associações profissionais, sindicais e comunitárias, nas igrejas, nas empresas, nos meios de comunicação de massa, etc) e assume diferentes formas de organização (p. 23)

A educação, como se vê pode acontecer nos mais diversos ambientes, no entanto não é uma prática qualquer, para que a educação aconteça é necessário uma direção de sentido para a formação humana dos indivíduos e processos que assegurem a atividade prática (LIBÂNEO, *idem*).

Diversas são as questões que podem dar sentido à prática educacional, seja nos ambientes escolares seja em qualquer outro ambiente, mas as questões pertinentes à essa prática são as mesmas em qualquer forma de aplicação, assim como pontua (LIBÂNEO, 2013, p. 16) quando afirma que as formas que assume a prática educativa, sejam não intencionais ou intencionais, formais ou não formais, escolares ou extraescolares, se interpenetram. Isso quer dizer que as abordagens e ferramentas didáticas podem e devem ser utilizadas em qualquer caso, por isso discutiremos as abordagens pedagógicas em ambientes não escolares, no nosso caso, na prática educativa nas empresas.

Ao tratar o fenômeno educativo, MIZUKAMI (2013) diz que o fenômeno educativo não é uma realidade acabada que se dá a conhecer de forma única e acabada. É um fenômeno humano, histórico e multidimensional.

Para acontecer a educação não é necessário que o aluno seja criança ou jovem ou que esteja na educação formal com o intuito de construir um cidadão ainda não criado. A questão da educação em diferentes ambientes está relacionada à construção constante de um cidadão melhor ou um funcionário mais qualificado que entende o processo de trabalho de uma forma

mais crítica, o que possibilita uma melhora constante na qualidade dos serviços e um melhor acompanhamento da evolução do mercado nos tempos atuais.

É nesse contexto educacional que o processo de ensino e aprendizagem acontece nas empresas. Nos programas de treinamento, nas salas de aula, nas reuniões onde exista a construção de algo novo, nos processos de mudança e em qualquer ambiente onde a evolução e a busca por melhorias são práticas a serem desenvolvidas. Historicamente, os processos de treinamentos nas empresas fazem com que o conhecimento seja compartilhado e a gestão do conhecimento se dê de uma forma mais cooperativa, ou seja, todos precisam obter conhecimentos para que o trabalho seja desenvolvido.

Estamos falando de profissionais que se desenvolverão como cidadãos, indivíduos e como colaboradores. Não podemos separar essas faces de uma mesma pessoa que atua nas organizações.

Veja que não se pode considerar o colaborador exclusivamente como algo que produz resultado, o treinamento deve contemplar as outras esferas do ser humano, assim como citamos, indivíduo e cidadão devem ser considerados ao se criar planos de educação corporativa.

Para fazer valer essas três facetas do colaborador (como indivíduo, profissional e cidadão) é necessário que os programas de treinamento escolham a abordagem adequada ao criar seus conteúdos e ministrarem suas aulas. Ter uma abordagem pedagógica adequada assegura um tratamento do funcionário que proporcione o crescimento, a motivação e um trabalho mais crítico, contribuindo para o crescimento da empresa nos mercados competitivos.

Mas antes de discutirmos as abordagens pedagógicas aplicadas à prática educacional nas empresas, faz-se importante discutir a atuação do educador nesse contexto, quando fala-se de Instrutores de Treinamentos, pode-se, de certa forma, compará-los aos educadores nos ambientes de educação formais nas escolas ou em qualquer outra forma de educação, seja em qualquer ambiente. Para que a educação efetivamente ocorra são necessárias práticas pedagógicas que cuidem do processo de ensino e acima de tudo do processo de aprendizagem.

OS INSTRUTORES DE TREINAMENTO

Para que os programas de treinamento possam acontecer e as empresas possam proporcionar aos seus funcionários informação e conhecimento a figura do facilitador é de grande importância. No entanto, para desenvolver pessoas e construir conhecimento não basta somente ter esse conhecimento técnico e especializado, há uma grande necessidade de se criar técnicas e procedimentos de ensino para que cada colaborador possa assimilar o conhecimento e aplicar no seu trabalho. O que significa dizer que ter o conhecimento técnico não é suficiente é necessário conhecimentos e técnicas pedagógicas para que a atuação do instrutor seja mais eficiente e o aprendizado aconteça efetivamente, além de contribuir para a formação do indivíduo e cidadão.

Na análise de COSTA, SPAGNOLO e CARNIELLI³ a educação profissional é um processo que ocorre em razão da interação entre as pessoas e esta só é conquistada por uma atuação didático-metodológica consciente, crítica e vibrante. Isso quer dizer que ao entrar em sala de aula e lidar com os colaboradores que precisam ser desenvolvidos o instrutor deverá estar preparado para proporcionar uma experiência pedagógica que possibilite o desenvolvimento do cidadão e do indivíduo que vai contribuir para o crescimento da empresa em questão.

Claro está que ter o conhecimento técnico é de extrema importância, uma vez que a técnica deve ser repetida por todos aqueles que fazem parte da cadeia produtiva de uma organização, se não houver um contexto metodológico sólido, competente e maduro, os programas de treinamento podem chegar a ser desmotivador, pouco crítico e até alienante.

³ www.senac.br

Todo o processo pedagógico gera uma mudança, seja no indivíduo na idade escolar, seja no indivíduo que aprende nas empresas. Essa mudança se dá em níveis de trabalho e no que diz ao subjetivo do colaborador que passa por esse processo de ensino e aprendizagem. Provocar essa mudança é um desafio que se dá, em grande parte, nas salas de aulas empresariais. Quem conduz esse processo é o Instrutor de treinamento. Sobre o processo de mudança BOMFIN (2007, p. 25) entende que nessa oportunidade pedagógica para gerar o aprendizado para a mudança, o foco deve estar no caráter educativo do ser humano total e não apenas nos níveis de adestramento, treinamento e/ou desenvolvimento.

Essa afirmação acompanha o conceito da distância que existe entre as pessoas e as empresas e a forma como o conhecimento é transmitido e passado aos colaboradores, não há como tratar as pessoas de maneira diferente e simplesmente adestrar para que o trabalho seja mecânico, é importante desenvolver o indivíduo e desenvolvê-lo como ser humano e não somente como uma máquina de produção.

Estar envolvido com o processo de mudança provocado pela educação dentro das empresas é tarefa dos instrutores que serão os condutores nesse processo de mudança e crescimento. Normalmente os profissionais de treinamento são escolhidos dentro na própria cadeia produtiva da empresa, ou seja, são partes integrantes dessa cadeia e que, por qualquer razão, são deslocados para que possam disseminar os conhecimentos técnicos que possuem para os novos e para aqueles que já estão inseridos à essa cadeia, mas em níveis diferentes.

Como já vimos o trabalho de educação não é a transmissão de um conhecimento estático, é formar um indivíduo, um funcionário e um cidadão, por isso é importante que os profissionais de treinamento se envolvam em práticas pedagógicas. Pra BOMFIN (2007):

Não obstante à importância de se definir e se escolher o conceito que irá orientar a sua própria prática de trabalho, o Profissional de Treinamento deverá ter bem claro qual ou quais concepções pedagógicas irão orientá-lo em seus desafios profissionais. Nesse sentido, a preocupação no trato com os seres humanos nas organizações não deve estar centrada na terminologia em si, mas sim na questão de quais concepções sobre o mundo, homem, ensino-aprendizagem e outros irão dar sustentação ao seu ato pedagógico. (p.39)

A questão sobre a prática pedagógica nas empresas deve ser levada em conta também ao definir os agentes da mudança processada na vida de cada um dos colaboradores das empresas. Não é suficiente o conhecimento técnico, são necessários outros conhecimentos que dizem respeito a toda a prática pedagógica nas salas de aula corporativas. O autor contribui dizendo que escolher uma das concepções para a prática educativa em sala de aula, ou seja, uma abordagem pedagógica adequada significa ter facilidade ou limitações na promoção do processo de aprendizagem (Idem).

O autor conclui afirmando que é necessário que se rompa com o tecnicismo para que possa surgir uma postura mais crítica e reflexiva sobre o processo de ensino. Isso quer dizer que uma abordagem que não procure proporcionar ao indivíduo mais que uma mudança na forma de fazer o seu trabalho pode comprometer o processo de ensino nas salas de aulas e assim fazer com que efetivamente o treinamento não atinja seu objetivo maior.

Os profissionais de treinamento precisam se envolver na prática educativa conhecendo as abordagens possíveis e para que possam ter um norteamento para o seu trabalho em sala de aula e até mesmo ao construir conteúdos de treinamentos. Mais uma vez BOMFIN (2007) afirma:

Para que o profissional de treinamento exerça com efetividade a sua função, é necessário que ele conheça as técnicas pedagógicas e, mais do que isso, tenha bases que lhe dêem sustentação para interagir com o inseparável conjunto homem-sociedade-organização, onde indivíduo, grupo, organização e ambiente são partes integrantes de um todo sistêmico. (p. 45)

AS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS

Há diversas abordagens possíveis na educação. Quando se trata de educação formal podemos analisar essas abordagens através da história. Diversos autores sistematizaram e denominaram essa teoria, cada autor intitula a abordagem da sua forma. Nesse trabalho trataremos as abordagens utilizando as denominações e teorias propostas por dois estudiosos, um focado na educação escolar que é o caso da Mizukami e outro, com foco no treinamento empresarial, que é o caso do Bomfim. Assim, poderemos analisar tais teorias sob uma ótima geral sem tratar a educação corporativa como tratamos a educação de crianças e vice versa.

BONFIM (2007, p, 44) diz sobre a importância da escolha de uma abordagem adequada e ensina essa escolha poderá facilitar ou limitar o processo de aprendizagem. Escolher uma abordagem adequada é importante, pois não se pode voltar a atenção somente para o processo de ensino, a preocupação com o processo de aprendizagem deve ser um foco constante ao se elaborar cursos e até mesmo programas pedagógicos de desenvolvimento de pessoas.

Nesse trabalho trataremos de três abordagens que são mais facilmente encontradas nas salas de aulas e nos programas de treinamento das empresas, trata-se das abordagens Tradicional, Tecnicista e Cognitivista. Utilizaremos a visão dos autores citados acima, de forma resumida, para discutir como essas abordagens se processam e podem contribuir para a efetivação dos processos educativos nas salas de aula corporativas:

a) Abordagem Tradicional – trata-se de uma abordagem que não está fundamentada em teorias educacionais ou proposta por estudiosos. Essa abordagem foi praticada e repetida através dos anos e que foi reproduzida durante gerações e possui diversas formas de manifestação. Há estudiosos que defendem essa prática e até a consideram o “verdadeiro” método de ensino e que pode genuinamente transmitir todo o conhecimento adquirido pela humanidade através dos tempos.

Há uma intensa valorização do professor e no conhecimento que esse profissional carrega e que vai transmitir ou depositar nos alunos. Para essa abordagem a criança é um ser em construção enquanto o adulto é um ser acabado, MIZUKAMI (2013) ensina:

O ensino, em todas as suas formas, nessa abordagem, será centralizado no professor. Esse tipo de ensino volta-se para o que é externo ao aluno: o programa, as disciplinas, o professor. O aluno apenas executa prescrições que lhes são fixadas por autoridades exteriores. (p. 08)

O aprendiz não é, em momento algum, o centro da atenção. Isso quer dizer que a importância está voltada para o programa que foi anteriormente elaborado, para o professor que detém o conhecimento pronto, que não pode ser modificado através da interação com o aluno. Esse último não contribui para o que vai ser apresentado e não há modificação das propostas elaboradas.

Na prática das salas de aula corporativas essa metodologia se resume no conteúdo que foi elaborado por alguém e esse deve ser seguido à risca. O conhecimento está contido no material apresentado e o professor é o único que conhece o que está sendo proposto. Pois o programa nunca poderá ser alterado.

O conhecimento está pronto e será transmitido, depositado no aluno da forma como o professor o detém, essa abordagem é impessoal e se utiliza de técnicas de memorização, entendimentos e compreensão como ensina LIBÂNEO (1984), o ato de aprender está ligado à compreensão do que é ensinado, não há uma compreensão autônoma que levaria à reelaboração do aprendizado, afirma o autor.

Nos ambientes de trabalho autocráticos é comum essa prática. As salas de aulas são dispostas de modo que haja pouca interação entre os alunos e todos se voltam diretamente ao professor. Regras de postura e aparência são lembradas e exigidas nesses ambiente para que

as pessoas, de certa forma, não coloquem em destaque as personalidades individuais e possam se parecer com aquilo que a empresa é e o que a empresa quer ensinar.

b) Abordagem Tecnicista – essa abordagem está ligada às teorias da administração, principalmente Taylor, que vai defender a ideia do controle que a empresa exerce sobre as pessoas. Mas com uma diferença visível da abordagem tradicional, o indivíduo é tratado de uma forma diferenciada, ele é alguém atuante no processo.

Nessa abordagem considera-se um mundo já construído e que os homens precisam descobri-lo e repassá-lo aos demais. Há uma transformação do conhecimento científico e acadêmico para a instituição que pretende aplica-lo.

Tem base na teoria comportamentalista onde o subjetivo não é aplicável e só é considerado válido aquilo que é objetivo ou observável. É importante que haja um objetivo a ser cumprido e o planejamento é uma ferramenta para obtenção de resultados. Nessa abordagem há um planejamento do que se deve ensinar e os objetivos são traçados para que os aprendizes os possam atingir. Tal como a abordagem tradicional, a tecnicista escolhe o que será aprendido e como esse aprendizado ocorrerá. Não há interação entre os aprendizes.

BOMFIN (2007, p. 89) aponta ao discorrer sobre a abordagem tecnicista que a experiência é planejada a partir de objetivos definidos e é considerada a base do conhecimento, onde esse é o resultado direto da experiência. Isso quer dizer que atuar e fazer o que deve-se aprender faz com que o aluno aprenda, não é possível aprender se não houver uma experiência com o objeto a ser aprendido.

Há um controle do aprendizado com o uso de tecnologias de ensino e o aprendizado é acompanhado através desses recursos tecnológicos. Ensina-se fazendo e controla-se o que é aprendido.

As empresas assumem esse posicionamento quando precisam ensinar um trabalho e quando o resultado do trabalho precisa ser controlado, assim como o comportamento dos colaboradores no meio empresarial, embora haja uma sensação de liberdade ao se realizar o aprendizado através da experiência, o aprendizado é controlado e o conhecimento não é construído e sim transmitido ao aluno para que ele possa reproduzir o que aprendeu.

c) Abordagem Cognitivista – essa abordagem está ligada ao comportamento interno do indivíduo no processo de ensino e aprendizagem. O objeto dessa abordagem como pontua MIZUKAMI (2013, p. 59) vai além dos fatores externos ligados ao aluno, assim como o aluno não é somente considerado produto do ambiente, as emoções são consideradas e articuladas ao conhecimento.

O interacionismo é presente nessa abordagem, isso quer dizer que o aluno interage com o meio para a obtenção do conhecimento. O objeto do aprendizado não é definido e o mundo não está pronto. O aluno deve ser capaz de interagir com o mundo levando em consideração aquilo que já aprendeu ou experimentou.

O homem nunca está pronto no que diz respeito ao seu aprendizado, está em constante transformação e construção, assim como afirma MIZUKAMI (2013, p. 60) quando diz que o indivíduo é considerado como um sistema aberto, em reestruturações sucessivas, em busca de um estágio final nunca alcançado por completo. Isso quer dizer que o mundo não está pronto para ser transmitido ao aluno, a interação entre o aprendiz e o mundo é o que proporciona o conhecimento.

Por ser uma abordagem que leva em consideração aspectos subjetivos do indivíduo essa abordagem é pouco encontrada nas empresas. Para que se obtenha sucesso no ensino e na aplicação do que foi aprendido, a empresa precisa levar em conta características individuais do funcionário, assim como sua interpretação pessoal dos processos e do trabalho que realiza.

Ao adotar esse tipo de abordagem as empresas precisam levar em conta que o ensino, como prescreve MIZUKAMI (2013, p. 76), deve ser baseado no ensaio e no erro, na pesquisa,

na investigação e na solução de problemas, sem fórmulas, nomenclaturas ou definições prontas.

Claro está que para as empresas esse ensino pode levar mais tempo para ser concluído e deverá ser contínuo, uma vez que as empresas estão em constante mudança e a interação dos funcionários com essas novas empresas que a, mudança forma gera novos aprendizados, novas formas de trabalho e funcionários diferentes, mais motivados, mais parecidos com as propostas, missões e valores das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como pudemos ver a educação corporativa não é um processo isolado da pedagogia. Essa, enquanto ciência contribui para que o processo de ensino e aprendizagem nas empresas aconteça de maneira mais eficiente. A educação é um processo que se dá em qualquer fase da vida e em qualquer ambiente, seja ele formal ou informal.

Preparar um profissional de treinamento com as premissas da pedagogia e assim contar também com seu conhecimento técnico, como as abordagens estudadas nesse artigo, vai contribuir para a efetivação do desenvolvimento de aprendizagem dos funcionários nas salas de aula corporativas.

Cada profissional de treinamento poderá se apropriar desse conhecimento para que seu trabalho em sala de aula não seja puramente técnico e se adapte ao que a empresa precisa enquanto corporação e ao que o funcionário precisa enquanto aprendiz.

Escolher uma abordagem pedagógica adequada dá sentido à prática educativa na execução dos treinamentos, assim como dá um norte para que os programas educacionais desenvolvidos pelas empresas ao desenvolver profissionais e fazer com que possam contribuir para a diferenciação da empresa no mercado.

Portanto, o profissional de treinamento vai unir seu conhecimento científico, técnico e prático ao conhecimento pedagógico através da coordenação de um profissional com formação pedagógica para que a execução do trabalho de ensinar nas empresas seja mais efetivo.

REFERÊNCIAS

BOMFIN, David. **Pedagogia no treinamento: correntes pedagógicas no ambiente de aprendizagem nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1998.

COSTA, SPAGNOLO E CARNIELLI. **Treinamento de Instrutores para a formação profissional**. Artigo disponível em <http://www.senac.br/BTS/283/boltec283c.htm> acesso em 15.05.2014.

FRANÇA, Acácio Silveira. **Ressignificar a docência diante das tecnologias de informação e comunicação**. Campinas: PUC – Campinas, 2008. Dissertação de mestrado disponível em http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=424 acesso em 17.05.2014.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2000.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, para quê?** São Paulo: Cortez, 1999.

_____. **Didática**. São Paulo: Cortez, 2013.

MIZUKAMI, Maria da Graça Nicoletti. **Ensino: as abordagens do processo**. São Paulo: EPU, 2013.

RIBEIRO, Amalia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** São Paulo: Cortez, 1999.