

A FUNÇÃO DO PEDAGOGO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS PARA ASSESSORAR OS PROFISSIONAIS DAS DIVERSAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

PLOMBON, Viviane Kalil Fadel- PUCPR
vivianeplombon@hotmail.com

AMORIM, Cloves Antonio de Amissis – PUCPR
Cloves.amorim@pucpr.br

Área temática: Políticas Públicas e Gestão da Educação
Agência Financiadora: Não contou com financiamento

Resumo

Esta pesquisa tem como tema: A função do pedagogo nas relações interpessoais para assessorar os profissionais das diversas organizações de trabalho. O objetivo é verificar como se dá a função do pedagogo no desenvolvimento das relações interpessoais dos profissionais das diversas organizações de trabalho. Realizou-se visitas a uma escola pública, uma escola particular, três estabelecimentos comerciais, uma fábrica e uma Instituição filantrópica, para realizar coleta de dados por meio de questionários aos profissionais dessas organizações, tendo como instrumento importante a observação, as conversas informais e a entrevista semi-estruturada. A análise de dados se deu por meio da metodologia DSC (Discurso do Sujeito Coletivo). No Referencial Teórico, ressalta-se uma análise teórica referente a quem é o pedagogo na sociedade. Nesse contexto, aborda a colaboração desse profissional nas relações interpessoais para com as diversas organizações de trabalho. Aponta a inserção do pedagogo, que não se restringe somente à docência, na busca de conhecimento em auxiliar profissionais e atuar em diversas áreas. Desta forma, problematiza-se: Qual a função do pedagogo nas relações interpessoais para assessorar os profissionais das diversas organizações de trabalho? Encontrou-se que há necessidade da atuação desse profissional e que há possibilidade de se desenvolver um trabalho eficiente, visando a uma sociedade melhor e pressupondo uma vivência interpessoal entre os diversos profissionais em seu trabalho. É importante colocar que a especialização e atualização desse profissional é primordial, para que se dê uma ação eficaz e, assim, consequentemente auxiliar os profissionais nas diversas organizações de trabalho.

Palavras Chave: Assessoria a profissionais; Relações interpessoais; Discurso do Sujeito Coletivo; Inserção do pedagogo.

Introdução

O pedagogo canaliza ações em vários campos do conhecimento ao inserir-se em diversas realidades. Assim, adquire cultura e amplia as relações entre os indivíduos.

O pedagogo como preceptor possibilita acessibilidade à cultura e sistematicamente, ou não, viabiliza uma ação pedagógica em diversas modalidades e não apenas na área escolar. Ainda hoje, a idéia de que o pedagogo é preceptor é evidente. (SAVIANI, 1985).

Segundo Meneses (1999), por meio de cursos de especialização, o licenciado em Pedagogia pode habilitar-se em diversas áreas do conhecimento e colaborar com a ação que envolve as relações interpessoais dos profissionais inseridos nas Instituições. No entanto, a função do pedagogo não se limita somente à docência. É necessário que se obtenha certo cuidado com a oferta de trabalho, no sentido de que o número de profissionais a procura destes serviços pode vir a ser maior do que a oferta de emprego. Mesmo sem dados sobre a oferta de trabalho no campo das empresas, pressupõe-se que já existe uma grande procura desse serviço com fim de se desenvolver um trabalho de treinamento, para que o pessoal das empresas enfrentem os desafios e as mudanças do dia-a-dia. Nesse sentido, o pedagogo adquire novas possibilidades de trabalho.

Fritzen (1973) diz que a prática dos exercícios ligados à dinâmica de grupo das relações humanas tem sido adequada para melhorar as relações entre as pessoas. Técnicas de treinamento com objetivo de integrar uma vivência grupal mais harmoniosa tem tido apreciação das pessoas que buscam bons resultados ao participar de dinâmicas.

Souza (1997) coloca que encontros de formação podem apontar uma direção quanto aos pensamentos que estão relacionados com os hábitos, rotinas e preferências dos indivíduos, dentro de uma imensa diversidade de idéias. Por meio de reflexões e com as possíveis tomadas de decisões, pode-se obter melhoria de vida.

Segundo Gandin (2004, p. 41), na busca de mudanças da “realidade existente para a realidade desejada”, há uma dialética que permite que os indivíduos construam e modifiquem o que é necessário. Nesse contexto, insere-se o pedagogo colaborando para que a sociedade mude para melhor.

Parafrazeando Souza (1997), o que está ao alcance de todas as pessoas é o fato de atingirem um estágio de equilíbrio em relação às emoções, estímulos, conforme a vivência de cada um. No entanto, faz-se necessário um treinamento que vise à motivação dos indivíduos para se adquirir o equilíbrio necessário e para que uns possam conviver com os outros.

A idéia de que o pedagogo se insere nos estabelecimentos de ensino é evidente. Porém, a visão de que as propostas de trabalho por meio do pedagogo como profissional capaz de atuar em diversas organizações de trabalho, não se limitando somente às Escolas, é bastante promissora. Com o trabalho de treinamentos específicos pode contribuir para que os profissionais estabeleçam um relacionamento adequado e para que as ações sejam eficientes.

Habilitações para a formação no campo da administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional são previstas, porém a atuação destes profissionais vai depender da aceitação do mercado de trabalho e do sistema de ensino. E é nesse contexto que o profissional deve ser cauteloso quanto às ofertas de trabalho. (MENESES, 1999).

Segundo Meneses et al (1999, p. 298), “se não houver cuidadoso planejamento de formação de mão-de-obra, a oferta de profissionais poderá ser maior do que a procura, o que diminui o número de ofertas de trabalho.”

Com o intuito de informar os estudantes, educadores e profissionais dos meios empresariais sobre a escolha da profissão e os serviços disponíveis no mercado, têm sido realizados estudos para melhor se escolher a profissão.

Meneses (1999, p. 298), afirma que:

Embora inexistam dados sobre as reais possibilidades de trabalho do licenciado em pedagogia no campo empresarial, sabe-se que ele vem recebendo aí uma procura crescente. Além disso, o desenvolvimento dos métodos e processos de produção se alteram constantemente e as empresas requerem contínuo treinamento de seu pessoal para enfrentar as novas situações, o que gera novas oportunidades de trabalho aos pedagogos na área de administração de pessoal. Como o licenciado já tem uma formação universitária em uma área específica, antes de sua licenciatura, ele tem, também outras perspectivas e outras oportunidades de trabalho fora do magistério, oficial ou particular.

Independentemente de não existir dados sobre a licenciatura em pedagogia no campo das relações humanas nas Instituições e havendo uma grande demanda à procura deste serviço, o pedagogo pode desenvolver um trabalho de treinamento de pessoal para colaborar com o desenvolvimento e com a produção das diversas organizações de trabalho. Assim, o pedagogo faz com que os profissionais que nelas se inserem possam enfrentar as transformações decorrentes do dia a dia.

É importante salientar que o pedagogo, com sua formação tem oportunidades de atuar fora do magistério. Com novas perspectivas pode também possibilitar um trabalho colaborativo que envolva as relações humanas nas Instituições e, desta forma, assessorar no que for adequado, viável e necessário.

Uma breve comparação sobre as relações interpessoais nas empresas e nas escolas

As relações interpessoais são significativas para que se dê um processo de trabalho apropriado, seja nas empresas ou nas escolas.

Parafrazeando Piletti (2002), normalmente as empresas associam os seus objetivos com a produção e com as vendas de suas mercadorias. Já na Escola, o fato de se trabalhar com pessoas, o relacionamento é mais voltado à dignidade e, desta forma, visa formar as novas gerações. Essa relação vem contribuir para se constituírem os objetivos da escola.

Em contrapartida, as escolas se encontram em comunidades que têm características próprias. Estas comunidades com suas Instituições específicas em diversos campos de trabalho, comumente fazem existir uma interação constante. Por esse motivo, é de fundamental importância que se trabalhe com programas de relações humanas que visem às relações internas, como também às externas.

Todo programa de relações interpessoais deve abranger um senso de responsabilidade no que diz respeito ao valor integrado do ser humano. A autenticidade do senso de responsabilidade se dá por meio das ações concretas dos indivíduos inseridos no processo de trabalho que têm o sentido de promover a pessoa, seja qual for o seu cargo ou função, independentemente de sua condição social e econômica.

Um caráter pedagógico no trabalho visando qualidade e produção

Para se efetivar serviços e produtos, as ações para que sejam eficazes dependem de orientação, treinamento e técnica, com necessidade de se desempenhar um novo enfoque que deixe de fragmentar. É preciso superar uma concepção limitada, tradicional para favorecer uma relação globalizadora, envolvendo práticas de processo social. Nesse sentido, o homem, visando a uma qualidade no trabalho necessita de um padrão que abranja um caráter pedagógico, analisando, avaliando e reavaliando os processos de trabalho para poder intervir como responsável pela produção e serviços em uma ação eficaz que depende das inter-relações.

O fazer e o saber, envoltos à ação planejada, envolvem o “eu” e os “outros”, bem como o “eu” e o “sistema”, contribuindo para que se apresente uma realidade de participação em todo processo de trabalho, alcançando diversos níveis de desenvolvimento.

A Pedagogia, visando à qualidade é instrumento essencial para que se firme o desenvolvimento das diversas organizações de trabalho.

É importante colocar que os recursos humanos, na sociedade atual, da informação, é ponto importante de investimento, levando em consideração que a educação deve estar presente em todos os contextos.

Daí a importância do vínculo entre o homem e a sua realidade, relacionado à sua produção e serviços com a apresentação de resultados de qualidade.

Para isso, o homem é o centro da ação transformadora, tanto em nível coletivo, como individual. (LÜCK,s/d).

O objetivo geral desta pesquisa foi de verificar como se dá a função do pedagogo no desenvolvimento das relações interpessoais dos profissionais das diversas organizações de trabalho, seguido de objetivos específicos, como: investigar como se dá a relação entre os profissionais das diversas organizações de trabalho; analisar as necessidades dos profissionais das Instituições em se relacionar para que se dê um melhor desempenho profissional; identificar a necessidade dos gestores das Instituições em relação a treinamentos específicos para o seu pessoal; descrever a função do pedagogo nas diversas organizações de trabalho e como se dá a sua colaboração profissional; verificar se as Instituições que não têm o pedagogo contratado buscam o trabalho desse profissional para ministrar palestras, dinâmicas, reuniões, entre outros processos de trabalho visando à melhoria nas relações interpessoais de seus profissionais.

Metodologia

A escolha da metodologia qualitativa se apresenta como um dos muitos caminhos que levam à realidade e, com rigor, para que se possa desenvolver a análise, favorecendo que o conhecimento seja organizado no percurso da investigação (ROMANOWSKI, 2001).

Na presente pesquisa, utilizou-se de modalidade exploratória. Este procedimento foi utilizado enquanto organização do estudo, levando as fontes para a organização, examinando a literatura para perceber a abrangência do objeto tratado. Realizou-se pesquisa bibliográfica e de campo.

Foram realizadas as seguintes etapas: Primeiramente, foram elaborados os questionários com perguntas referentes às relações pessoais dos profissionais; sobre a necessidade de se trabalhar coletivamente; por ordem de importância, foi solicitado que

numerassem os itens sobre as necessidades existentes no que se refere à afetividade, partilha, ajuda, estabelecer laços de amizade e confiança; o levantamento de necessidade, ou não, de realização de encontros específicos com metas de se estabelecer mais união entre a equipe de trabalho; se o pedagogo pode orientar e supervisionar a equipe de trabalho por meio de encontros e, com isso, colaborar profissionalmente com a organização de trabalho; se a mesma já possui um trabalho com o pedagogo como profissional, para contribuir ministrando palestras, dinâmicas, reuniões, entre outros processos que melhorem as relações interpessoais; solicitando que se já possuísse que descrevessem a opinião sobre o trabalho. Também foi solicitado que se tivessem alguma sugestão para que se desenvolva o processo de trabalho pelo qual o pedagogo possa atuar, que sugerissem em espaço deixado para sugestões.

Na seqüência da elaboração dos questionários, foram agendadas as visitas nas sete organizações de trabalho, para conversas informais e entrega dos questionários apenas em seis, pois na Instituição filantrópica foi realizada apenas observação e conversa informal.

Foram realizadas observações e conversas informais também com os gestores dos seis estabelecimentos. As observações e conversas foram anotadas.

A análise dos dados foi realizada por meio do método qualitativo (DSC) Discurso do Sujeito Coletivo..

O Discurso do Sujeito Coletivo

Quando se quer conhecer o pensamento de uma comunidade sobre um dado tema, é preciso realizar, antes de mais nada, uma pesquisa qualitativa já que, para serem acessados, os pensamentos, na qualidade de expressão da subjetividade humana, precisam passar, pela consciência humana. (LEFÈVRE e LEFÈVRE, 2005, p. 9).

A técnica do discurso do sujeito coletivo busca dar conta da discursividade, característica própria e indissociável do pensamento coletivo, buscando preservá-la em todos os momentos a pesquisa, desde a elaboração das perguntas, passando pela coleta e pelo processamento dos dados até a apresentação dos resultados.

Os pensamentos pertencem à família das línguas e linguagens e, portanto, à ordem do discurso ou do texto. Quando se diz que uma pessoa ou uma coletividade tem um pensamento sobre determinado tema, está se dizendo que ela professa, ou adota ou usa um ou vários discursos sobre o tema.

O *Discurso do Sujeito Coletivo*, é uma proposta de organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, obtidos de depoimentos, artigos de jornal, matérias de revistas semanais, cartas, revistas especializadas, etc. (LEFÈVRE e LEFÈVRE, 2005, p. 16).

Para confeccionar o Discurso do sujeito coletivo foram criadas por Lefèvre e Lefèvre,(2005) as seguintes figuras metodológicas: *Expressões-chave*, *Idéias centrais e Ancoragem*.

Expressões-chave

As expressões-chave são pedaços, trechos ou transcrições literais do discurso que devem ser sublinhadas, iluminadas, coloridas pelo pesquisador e, que revelam a essência do depoimento ou, mais precisamente do conteúdo discursivo dos segmentos em que se divide o depoimento (que em geral corresponde às questões de pesquisa). Busca-se, aqui, o resgate da literalidade do depoimento.

As expressões-chave são uma espécie de prova discursivo-empírica da verdade das idéias centrais e das ancoragens e vice-versa. É com a matéria-prima das expressões chaves que se constroem os Discursos do Sujeito Coletivo.

O passo seguinte é identificar nos discursos as idéias centrais.

Idéias centrais

A idéia central (IC) é um nome ou expressão lingüística que revela e descreve, da maneira mais sintética, precisa e fidedigna possível, o sentido de cada um dos discursos analisados e de cada conjunto homogêneo de expressões-chave, que vai dar nascimento, posteriormente ao *Discurso do Sujeito Coletivo*.

A idéia central não é uma interpretação, mas uma descrição do sentido de um depoimento ou de um conjunto de depoimentos.

Ancoragem

Algumas expressões-chave remetem não a uma idéia central correspondente, mas a uma figura metodológica que, sob a inspiração da teoria das representações sociais, denomina-se ancoragem, que é a manifestação lingüística explícita de uma dada teoria, ou ideologia, ou crença que o autor do discurso professa e que, na qualidade e afirmação

genérica, está sendo usada pelo enunciador para “enquadrar” uma situação específica. Genericamente pode-se afirmar que todo discurso tem uma ancoragem na medida em que está quase sempre alicerçado em pressupostos, teorias, conceitos e hipóteses.

O discurso do sujeito coletivo (DSC) é um discurso síntese redigido na primeira pessoa do singular e composto pelas expressões-chave que têm a mesma idéia central ou ancoragem.

Concluem Lefèvre e Lefèvre (2005, p. 19)

A proposta do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) como forma de conhecimento ou redução da variabilidade discursiva empírica implica um radical rompimento com essa lógica quantitativo classificatória na medida em que se busca *resgatar o discurso como signo de conhecimento dos próprios discursos*. Com efeito, com o DSC, os discursos dos depoimentos não se anulam ou se reduzem a uma categoria comum unificadora, já que o que se busca fazer é reconstruir, com pedaços de discursos individuais, com em um quebra-cabeça, tantos discursos sínteses quanto se julgue necessário para expressar uma dada “figura”, ou seja, um dado pensar ou representação social sobre um fenômeno. O DSC é, assim, uma estratégia metodológica que, utilizando uma estratégia discursiva, visa tornar mais clara uma dada representação social, bem o conjunto das representações que conforma um dado imaginário.

Resultados:

A análise do DSC (Discurso do Sujeito Coletivo) foi a estratégia utilizada para tratamento dos dados, conforme exemplo abaixo:

Discurso	IDÉIA CENTRAL	ANCORAGEM/ DSC
<p>Escola Pública</p> <p>I. Como você descreve as relações pessoais entre os profissionais desta instituição?</p> <p>1. É muito importante uma atuação especial quanto às relações pessoais. É fundamental que se estabeleça um ambiente acolhedor estável e tranquilo para que se obtenha melhoria na qualidade e produtividade do trabalho.</p> <p>2. As relações pessoais ajudam no desenvolvimento do trabalho coletivo.</p> <p>3. São todos profissionais visando o bom andamento do trabalho escolar.</p>	<p>_____</p> <p>Ajudam no desenvolvimento, no coletivo.</p>	

<p>4. O relacionamento entre os profissionais é ótimo, havendo uma relação de amizade e respeito.</p> <p>5. Fazemos constantes reuniões e/ou dialogamos para juntos resolver os problemas encontrados.</p> <p>6. As pessoas se respeitam, tentam sempre que possível ajudar as outras. Estão sempre alegres e contentes.</p> <p>7. Procurar resolver os conflitos com as pessoas envolvidas de forma madura, esclarecendo os acontecidos.</p> <p>8. Eu considero o relacionamento entre os profissionais desta escola muito bom, pois há bom entendimento entre as pessoas e todos os problemas são resolvidos por meio do diálogo.</p>	<p>Visando o bom andamento.</p> <p>Ótimo. Há amizade e respeito</p> <p>Reuniões e diálogos para resolução de problemas.</p> <p>Se respeitam com ajuda mútua. Alegres e contentes.</p> <p>Procuram resolver os conflitos.</p> <p>Muito bom. Bom entendimento. Os problemas são resolvidos.</p>	<p>Ajudam no desenvolvimento e no coletivo, visando bom andamento. Há amizade e respeito. Reuniões e diálogos para resolução de problemas.</p>
---	---	--

Foram realizadas 25 análises e o quadro acima tem a função de ilustrar o procedimento.

Conclusão

A pesquisa apontou que o pedagogo pode desenvolver um trabalho para assessorar os profissionais das diversas organizações de trabalho e, assim, contribuir com a sociedade.

Torna-se necessário que o pedagogo como profissional da educação busque conhecimento em diversos contextos para auxiliar os profissionais da área.

Nas escolas, o pedagogo pode ser contratado, não somente como profissional permanente, mas como mediador em encontros específicos, atendendo às necessidades e realidade escolar, promovendo uma ação para que os indivíduos se desenvolvam não só profissionalmente, mas principalmente nas relações humanas.

Nos estabelecimentos comerciais e na fábrica pode auxiliar os profissionais nos diversos aspectos que interfiram no desenvolvimento pessoal dos profissionais, bem como da empresa, efetivando uma ação eficaz.

Na Instituição Filantrópica pode auxiliar no que diz respeito às parcerias e comunidade, visando ao crescimento pessoal e profissional de todos envolvidos no processo de trabalho.

Em um contexto geral, a inserção do pedagogo é viável nas diversas organizações de trabalho, levando em consideração que esta pesquisa fica restrita a alguns estabelecimentos. Contudo, é importante salientar que se levanta uma problematização: “O pedagogo pode assessorar os profissionais das mais diversas organizações de trabalho?” Nesse sentido, pode estar beneficiando outras organizações, bem como Instituições, nos mais diversos contextos. Embora se levante esta problematização, a pesquisa aponta que a inserção do pedagogo é viável, pois o contexto educacional se faz necessário em todos os lugares, para que se dê a realização pessoal dos profissionais nas suas relações.

É importante enfatizar a busca da coletividade por todos os profissionais participantes desta pesquisa.

Assim, encontros específicos podem ser considerados como uma proposta educacional, e a função do pedagogo nas relações interpessoais é viável para assessorar os profissionais das diversas organizações de trabalho.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Cloves O. Behaviorismo nas organizações: a organização escolar. In: BRANDÃO, M. Z. et. Col. (orgs.) **Sobre comportamento e cognição**. Santo André, SP: ESETEC, 2004.

ANDRÉ, Marli e LUDKE, Menga. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

BRANDÃO, Maria Zilá. et Col (orgs.) **Sobre comportamento e cognição**. Santo André, SP: ESETEC, 2004.

CARNEIRO, Cristina. Citado em: **Publicação Aprendendo**. Universidade de Estácio de Sá, Campus Rebouças, 2002. Afinal, de quem se trata esse tal pedagogo? Disponível em: <<http://www.estacio.br/graduacao/pdagogia/publicacao/dicente/aprendendo1/capa.asp>>. Acesso em: 24 jun. 2006.

EYNG, Ana Maria. **Planejamento e Gestão Educacional numa perspectiva sistêmica**. Curitiba: Champagnat, 2002.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FRITZEN, Silvino José, **Exercícios práticos de dinâmica de grupo e de relações humanas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1973.

GANDIN, Danilo, **A prática do planejamento participativo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

LEFÈVRE, Fernando e LEFÈVRE, Ana Maria Cavalcanti. **Discurso do sujeito coletivo: Um novo enfoque em pesquisa qualitativa**. 2.ed. Caxias do Sul, RS: Educs, 2005.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 8. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

LÜCK, Heloísa. **A questão da qualidade nas Instituições e empresas: uma questão pedagógica**, PUCPR, s/d.

MENESES, João Gualberto de Carvalho et al. **Estrutura e funcionamento da educação básica** – 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

PILETTI, Nelson , **Estrutura e funcionamento do ensino fundamental**. São Paulo: Ática, 2002.

PRZYBYLSKI, Edy, **O supervisor escolar em ação: meios ou técnicas de supervisão escolar**. Porto Alegre: Sagra, 1990.

ROMANOWSKI, Luiz Roberto. **Uma contribuição para a melhoria do ensino de contabilidade na educação superior: questões metodológicas**. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Mestrado em Educação da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2001.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Ética: caminhos da realização humana**. São Paulo: Ave Maria, 1997.

SAVIANNI, Demerval, Sentido da pedagogia e papel do pedagogo, ANDE / **Revista da Associação Nacional de Educação**, n.º 9, 1985.

SERGIOVANNI, Thomas J., **Supervisão, perspectivas humanas: supervisão e a eficácia do grupo**. Cap. 9, 2. ed. São Paulo: EPU, 1986.

SOUZA, Herbert e RODRIGUES, Carla. In: SIMÃO, José Roberto. **Cidadania e Ética**. São Paulo : FTD, 1997.

SOUZA, Mauricio de. O dinheiro e o espelho. **Obra de auto-estima e motivação** – Copyright – 1997 – 1. ed Curitiba: Gráfica Radial Ltda.

TARDIF, Maurice e LESSARD, Claude. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Os fundamentos interativos da docência. Cap.7. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.