



DINÂMICAS E VIVÊNCIAS COMO FERRAMENTAS PARA A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Gabrielly Borsato de Andrade Lopes. UniALFA. gabyborsato1@hotmail.com

Heloísa Podadeiro Ortiz. UniALFA. heloisap.ortiz@hotmail.com

Dercio Fernando M. Ferrari. UniALFA. dercio.ferrari@edu.umuarama.pr.gov.br

RESUMO

A Pedagogia no ramo empresarial, tem com o enfoque as dinâmicas e vivências como ferramenta de análise e para obter resultados dentro das empresas colaborando e cooperando para o crescimento profissional e pessoal. A importância desse tema e a sua problemática para o mercado de trabalho é o fato do desenvolvimento e melhoramento da aprendizagem no trabalho dentro do âmbito empresarial, que é imprescindível para seus colaboradores. Com embasamento teórico-metodológico e com a pesquisa de campo de dentro de algumas empresas citadas no artigo, as ferramentas utilizadas para a pesquisa foram referências bibliográficas. O objetivo central deste trabalho é fomentar a educação dentro das instituições, para que possamos melhorar cada vez mais e dar visibilidade à pedagogia empresarial, partindo para o desenvolvimento de trabalho e sendo essencial para o futuro.

Palavras-chave: APRENDIZAGEM, DESENVOLVIMENTO, EMPRESA, PEDAGOGIA, TRABALHO.

DYNAMICS AND EXPERIENCES AS TOOLS FOR BUSINESS PEDAGOGY

SUMMARY

The pedagogy in the business area, focuses on the dynamics and experiences as a tool of analysis and to obtain results in the companies collaborating and cooperating for professional and personal growth. The importance of this topic and its problem for the job market is the fact of the development and improvement of learning at work within the business sphere, which is essential for its employees. With a theoretical-methodological basis and with the field research from within some companies mentioned in the article, the tools used for the research were bibliographic references. The main objective of this work is to promote education within the institutions, so that we can improve more and give visibility to business pedagogy, starting for the development of work and being essential for the future.

Keywords: LEARNING, DEVELOPMENT, COMPANY, PEDAGOGY, WORK.

1 INTRODUÇÃO

Com os avanços atuais, trazidos pela globalização por exemplo, todas as áreas tendem a sempre estar se atualizando. Com isso, a Pedagogia, vem ganhando cada



vez mais espaços, não apenas na educação, mais em diversas áreas, dentre elas a pedagogia empresarial.

A pedagogia empresarial é uma área que tem como objetivo o desenvolvimento e aprimoramento das habilidades dos indivíduos dentro do contexto institucional.

Dessa forma, para que esse objetivo seja alcançado, é necessário utilizar ferramentas e metodologias que dão suporte para que desta forma ocorra a aprendizagem e o desenvolvimento dos comportamentos e das relações no ambiente de trabalho.

Sendo assim, as dinâmicas e vivências surgem como recursos eficazes para a educação nesse ramo de trabalho. Elas consistem em atividades práticas e interativas que estimulam a participação ativa dos indivíduos, promovendo a integração, a comunicação, o trabalho em equipe, a resolução de problemas e o desenvolvimento de competências socioemocionais.

Essas dinâmicas e vivências podem ser aplicadas em *diferentes momentos* e situações dentro das organizações, como treinamentos, workshops, processos de seleção, programas de desenvolvimento, de lideranças, entre outros. Proporcionam um ambiente seguro e propício para a experimentação, a reflexão e a aprendizagem, permitindo que os participantes vivenciem situações reais ou simuladas, de modo que ampliem sua percepção sobre si mesmos, sobre os outros e sobre o contexto geral.

Além disso, essas metodologias também contribuem para o fortalecer a boa convivência entre os funcionários, para o aumento da motivação e do engajamento, para a melhoria da comunicação e para a construção de um clima organizacional mais saudável e produtivo. Elas proporcionam momentos de descontração e interação, quebrando a rotina, estimulando a criatividade e a inovação.

Devido ao fato desse estudo ser algo inovador e recente há certa dificuldade para encontrar referências de dados, mas existem estudos que embasam a teoria para essa prática que tende a trazer diversos benefícios para a empresa/instituição e colaboradores, tanto no desempenho profissional quanto social.

Segundo os autores Claro e Torres (2023)

A tendência que se apresenta acrescenta a intuição, a visão coletiva, as inteligências morais, espirituais e emocionais, aspectos difíceis de serem transmitidos e medidos, mas que conquistam espaço em empresas e também na economia, que vem se concentrando em serviços, experiências e virtualizações (Claro e Torres, 2023, p. 209).



Portanto, essas são ferramentas valiosas para a pedagogia empresarial, pois permitem que os indivíduos desenvolvam suas habilidades e competências de forma prática e significativa, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional de cada um e para o sucesso da organização como um todo.

Metodologicamente a realização do trabalho aprimorou-se por meio de referências bibliográficas. Esta pesquisa tem como o objetivo de ampliar a área da pedagogia especificamente na parte empresarial. É imprescindível entender que por meio dessa metodologia se torna possível criar um ambiente mais motivador, produtivo além de toda a parte da pedagógica.

2 A PEDAGOGIA E SUAS ÁREAS

A educação para se tornar a ciência que é hoje, passou por diversos conceitos sobre o ensino e aprendizagem. Durante muito tempo os profissionais que norteiam esta ciência contribuíram para que todo este caminho que hoje é conhecido como pedagogia.

Segundo Maria Luiza Martins Hartz, em “Lições de Pedagogia Empresarial” (2006), a pedagogia é definida como ciência e a arte da educação, ciência pois estuda, pesquisa, avalia e arte pois aplica executando toda a parte teórica.

A partir disso é reflexivo que o estudo da pedagogia tem diversas vertentes. É possível dizer que a educação está presente na maioria dos espaços sendo esses escolares ou não. Atualmente se encontra sendo aplicada em várias áreas no mercado de trabalho, um exemplo breve é a pedagogia clínica, que está entre uma das profissões mais procuradas e de grande expansão.

Porém o seu desenvolvimento empresarial ou organizacional como também pode ser nomeado, vem ganhando mais espaço neste meio, visto que cada vez mais as empresas estão investigando métodos que auxiliam no funcionamento do trabalho e trazendo para si essa ciência.

Para o docente que busca atuar nessa amplitude é necessário além da formação pedagógica também alguma especificidade neste contexto. Uma das especialidades é a psicopedagogia, área que pode ser utilizada no meio empresarial.

Psicopedagogia, de origem etimológica com junção de duas palavras psico e pedagogo. Refere-se uma área de conhecimento envolvendo tanto pedagogia quanto

a psicologia. Segundo Nadia Bossa (2000) os primórdios da Psicopedagogia ocorreram na Europa, ainda no século XIX, evidenciada pela preocupação com os problemas de aprendizagem na área médica, devido a necessidade que ocorreu com o aumento do acesso a informação relacionado ao desenvolvimento. Nesta as pessoas pensavam que os problemas de aprendizagem existentes estavam relacionados a fatores orgânicos do cérebro, pelo fato da perspectiva que se tinha, era de que, o profissional de Psicologia trabalhava apenas em conjunto com o médico. Com tudo, no Brasil a psicopedagogia teve reconhecimento como ciência em meados dos anos 90, mas só foi explorada cientificamente nos anos 2000.

O estudo dessa área tem como objetivo a união das duas profissões e seus conhecimentos e têm o foco nos processos mentais que incluem a aprendizagem. É um campo especializado em auxiliar pessoas que apresentam dificuldades em processos de aprendizagem, em casos de distúrbios ou transtornos, dedicada a intervenções nos processos de aprendizagem, com aspectos cognitivos, emocionais e pedagógicos.

Através de uma avaliação diagnóstica, o psicopedagogo identifica as determinadas dificuldades do indivíduo, sendo assim elaborando intervenções para sanar. Tendo o objetivo aumentar o repertório do sujeito, o profissional conduz auxiliando as habilidades e superando as dificuldades encontradas, podendo atuar na educação formal, escolar e com a aquisição novas práticas no mercado de trabalho, que carrega o nome de psicopedagogia organizacional.

PSICOPEDAGOGIA ORGANIZACIONAL

A prática da aprendizagem organizacional é uma área em grande expansão no mercado profissional da Pedagogia, tendo maior visibilidade para melhorias em resultados financeiros e de capacitação. Quanto mais aprimoramentos forem desenvolvidos, mais valores qualitativos resultaram, em contraposto as empresas que não aderem as inovações e tem preferências com os métodos tradicionais, acabam se prejudicando com o crescimento, desenvolvimento pessoal e profissional, pois a evolução em sua responsabilidade e comprometimento acaba não sendo favorável com o progredimento da empresa.

Para o ramo empreendedor é significativo estar sempre em busca de conhecimento e diversidade na melhoria da empresa. Atuando em conjunto, de forma flexível auxiliando a solucionar problemas, tendo em vista ter um bom relacionamento com os funcionários da empresa e operando em atividades em equipe.

Por isso o conhecimento é de extrema importância no desenvolvimento humano, tendo em vista o fato da aprendizagem como um percurso contínuo, idealizado por um método formativo, objetivando o desenvolvimento de habilidades nas relações individuais e interpessoais. Portanto, é a partir daí que conhecemos e construímos a forma de nos relacionarmos em equipe, através de atitudes e caráter em seu ambiente de convívio.

Dentro das organizações utilizamos a tecnologia e o diferencial mercadológico, buscando cada vez mais aprimorar e direcionar como um todo o seu processo até o produto final. Com isso aumentando a visibilidade da empresa e o rendimento dos funcionários que irão trabalhar mais empenhados e motivados.

Assim, os recursos tecnológicos e a aplicação correta ao seu favor, trazem novas possibilidades associado a troca, com a clareza é facilmente compartilhado para a organização. A internet possibilitou um grande aumento das formas de comunicação, incrementando melhor comportamento das empresas e a forma de se comunicarem através das redes sociais, estabelecendo uma comunicação clara e objetiva, fazendo a junção do seu objetivo central, com isso lucrando por meio dele.

No entanto, fronteiro, as organizações que não determinam a aprendizagem organizacional como o diferencial, podem acarretar baixo rendimento dos seus funcionários, refletindo no seu comportamento, ao serviço, ao cliente e prejudicando seus resultados.

O PSICOPEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES

O conhecimento organizacional integraliza o conhecimento individual transformando em mais viril e abrangente. A falta de base e estrutura faz com que as organizações não criem estratégias e conhecimentos necessários para formular a empresa, por conta disso, impedindo a empresa de crescer. O aumento de estratégias obtém um processo de aprendizagem contínuo ao longo do tempo, focando no autodesenvolvimento, na produtividade, no pensamento estratégico, no reflexivo e na

aprendizagem, que é considerada pelas organizações como uma necessidade fundamental.

Segundo Senger Peter M. e Stata Ray a competição interpessoal é algo a ser impulsionado, pois dessa maneira o individuo estará sempre buscando sua melhor versão. Contudo é necessário ressaltar que há formas corretas de influenciar essa competitividade. Sendo uma determinação de permanência de organização, adquirindo um propósito claro, objetivo e planejado, proporcionando novas habilidades para um engajamento, experimentação continua. (Senger; Stata *apud* Rodrigues, 2012).

Assim, as empresas que favorecem a aprendizagem geram colaboradores que, expandem possibilidades de ampliar e gerar maiores resultados para o cargo destinado, desenvolvendo a melhora da equipe, tendo novos modelos, ideias, eficácia na comunicação em grupo, sabendo compreender e engajar na melhor forma para a empresa.

A natureza do trabalho do psicopedagogo desempenha-se aprofundando na aprendizagem e no desenvolvimento. Portanto a assimilação interna e a aplicação externa exercita os aspectos afetivos e sociais que envolve no processo. Nesse campo o objetivo é aprender o modo como este aprendizado se encaixa no ambiente intencional.

Contudo, o profissional dentro da organização faz parte do setor de recursos humanos, se ocupando das condições de aprendizagem dos profissionais e dos integrantes das empresas. Reconhecendo o diferencial dos setores de atuação, missão, metas, possuindo múltiplas formas de atuações, sendo uma das áreas de treinamento, desenvolvimento, uma formação continuada promovendo novas capacidades cognitivas, habilidades profissionais e as adaptando as condições de trabalho dentro das organizações.

3 PSICOPEDAGOGIA EMPRESARIAL

A atuação do psicopedagogo em uma instituição empresarial é de apresentar possibilidades e conquistas, que vem sendo exigido cada vez mais para ser um fruto da economia globalizada, que atualmente só pensam em lucrar gradativamente. Observa-se que as máquinas estão gradativamente mais ganhando espaço e substituídos os humanos, exigindo cada vez mais dos seus funcionários em avanços

de qualidade, novas qualificações profissionais, multifuncionalidades, maior desempenho no serviço com mais precisão, perfeição e conduzindo ao objetivo final que é o lucro.

O trabalho com acompanhamento, vem sendo imprescindível, pois caso contrário, resulta em ocorrências, discussões destrutivas e desmotivação da equipe, ocasionando a baixa produtividade.

Desta forma, está se tornando necessário que o profissional venha se empenhando com as diferenças dos ambientes habitados, tornando o indivíduo adaptável para um processo de construção e melhoramento. Portanto é preciso estar preparado para lidar com certas reações como a resistência, bloqueios, sentimentos, lapsos, entre outros, estando sempre atento em inovações e buscando como se desenvolvem e interagem.

O empreendimento do ensino-aprendizagem em sua individualidade, constroem conhecimentos a partir da realidade da organização em um grupo, inserindo práticas para a resolução do problema, incentivar e avaliar ações de aprendizagem do indivíduo em contexto grupal. Todavia proporcionando a construção e o compartilhando do conhecimento coletivo, criando harmonia entre gestores, colaboradores, incentivando novas formas de relacionamento, assumindo um papel de importância avaliando e conduzindo a aprendizagem.

Assim o objetivo de favorecer a qualidade nos processos de recrutamento, seleção e organização das pessoas, vem estabelecendo princípios didáticos aos treinamentos, possibilidades criativas e eficazes através da reflexão grupal e transformação do indivíduo e a aprendizagem.

Para que esse papel seja desempenhado com excelência é necessário que o psicopedagogo tenha conhecimento das ferramentas que deve utilizar para desempenhar esses resultados, neste contexto as dinâmicas e vivências estão totalmente englobadas.

4 DINÂMICAS E VIVÊNCIAS COMO FERRAMENTAS

As dinâmicas estão presentes tanto na Psicologia quanto na Pedagogia, como ferramenta ativa para a aplicação principalmente para a psicopedagogia organizacional. O termo dinâmica apareceu em um artigo em 1944, pelo psicólogo Kurt



Lewin, e se popularizou no final da década de 30. Ela foi criada com fins de auxiliar em problemas sociais como ferramenta científica do uso da psicologia (Mailhiot, 1991).

Tendo como campo de estudo a psicologia social, a ciência foca em estudar os grupos da natureza humana e todo o processo que desenrola por meio deles, desde as influências internas e externas até as partes fundamentais para construção do indivíduo e o grupo.

Considerando o fato da humanidade, ser formada por seres sociais, que necessita do coletivo, para socializar e viver. Podemos dizer que as dinâmicas estão presentes em qualquer meio social, seja na escola, no trabalho e até mesmo em grupos internos dos indivíduos. Devido este fato, torna-se imprescindível a relação do indivíduo passar a maior parte da sua existência convivendo e interagindo em conjunto, pode se dizer que desde o nascimento somos expostos e participando de grupos. De forma dialética, sempre buscando conhecer a própria identidade e o grupo que se sente pertencente, é pertinente dizer, que estamos sempre em constante evolução e mudanças, interagindo em grupos que vão se moldando conforme a necessidade.

Segundo Pichon Riviére, os grupos são uniões de certas pessoas que estão totalmente ligadas entre si, por constates de tempo e espaço, conectadas por sua mútua representação interna, que tem um objetivo comum de forma explícita ou implícita, intercalando pelos mecanismos de atribuição e assunção de papéis (Riviére, 1980).

É de grande importância que os profissionais na área de Psicopedagogia compreendam os fatores que norteiam o conjunto, como a função que eles tem, por exemplo, o coletivo sempre tem um objetivo em comum, e no decorrer da busca por esse objetivo os indivíduos não só aprendem a lidar com os demais, mas também a lidar consigo mesmo, conhecendo-se sempre em conjunto com quem conhece os outros.

Por isso, as dinâmicas grupais são de extrema importância para trabalhar com coletividade, por meio delas é possível resolver conflitos, organizar setores, desenvolver habilidades sociais, estipular regras e além de toda a construção social interna que é realizada por cada indivíduo.

Para Jacob Levy Moreno, um médico que desenvolveu o termo “psicodrama” que consistia em psicoterapia grupais, para ele a educação se estruturava na espontaneidade, que por meio dela o ser humano é capaz de criar novas respostas a antigas situações, ou seja, através dela ocorre aprendizagem e gera criatividade. Esse



pensamento Moreniana, acredita que a espontaneidade era algo construído pelo indivíduo desde criança, que com o passar do tempo iria se aperfeiçoando, e que isso traia vantagens para o indivíduo na socialização e aprendizagem, pois como dito acima, acreditava que a espontaneidade gerava criatividade e aprendizagem (Moreno, 1975, p.197).

Observamos que o pensamento de Moreno, traz consigo o conceito de liberdade e que através dela é possível realizar diversas coisas, então poderíamos relacionar a liberdade com os grupos. Na verdade, é de fato bastante simples interligar essas duas relações, pois o indivíduo precisa se sentir pertencente ao grupo a qual está inserido, não por uma questão obrigatória mais sim por uma questão de identificação, na qual se entende que é também uma parte fundamental para que a tarefa em si ocorra, que como podemos ver é o objetivo inicial do grupo.

Então podemos dizer que no desenrolar das dinâmicas entre os indivíduos dos grupos, as vivências vão se realizando e resultando em identificações de si próprios e nos outros.

Entretanto a vivência está intrinsecamente relacionada com a dinâmica, pois ambas envolvem a interação e o movimento constante. A dinâmica é a forma como as coisas se desenvolvem e se transformam ao longo do tempo, por isso a vivência é a experiência pessoal e subjetiva desse processo.

Portanto é possível dizer que a vivência pode ser considerada como o resultado da dinâmica, das interações e das mudanças que ocorrem ao nosso redor. Cada vivência é influenciada pela dinâmica do ambiente em que estamos inseridos, pelas relações que estabelecemos e pelas circunstâncias que enfrentamos. É através da dinâmica que as vivências se desdobram, se transformam e nos proporcionam aprendizados e crescimento.

É fundamental ressaltar que cada vivência é única e pessoal, pois é influenciada por nossas percepções, valores, crenças e personalidade. Elas podem ser marcadas por momentos positivos ou negativos, que criam em nós experiências que respondem as novas ações.

Por meio da vivência, nós somos sugeridos a experimentar diferentes perspectivas e ampliar nossa compreensão do mundo, sempre nos ensinando a sermos empáticos, a entender as emoções e necessidades dos outros, a respeitar as diferenças e a valorizar a diversidade. Pode-se dizer que através dessa experiência,

aprendemos a lidar com as adversidades, a buscar soluções criativas e a desenvolver resiliência.

Além de toda a função social que a vivência proporciona, tem o fato de que conecta o indivíduo com a própria identidade, ajuda a descobrir os próprios talentos, gostos e até mesmo propósito de vida, que ocorre por meio de reflexões e questionamentos que são trazidos à tona, ao decorrer da vivência.

Assim dinâmica e a vivência estão em constante interação, em um ciclo contínuo de influência mútua. A dinâmica cria as condições para as vivências acontecerem, enquanto as vivências alimentam a dinâmica, trazendo novas experiências e perspectivas. É essa interação entre a vivência e a dinâmica que permite que o indivíduo possa evoluir, aprender e adaptar às mudanças que ocorrem nos grupos que estão inseridos. Essa interação é de tal forma inseparável, pois se complementa, criando um processo contínuo de transformação e crescimento.

5 OUTRAS FERRAMENTAS COMPLEMENTARES

Existem outras ferramentas que podem ser utilizadas para a psicopedagogia organizacional, podemos citar como exemplo a terapia cognitiva comportamental que nada mais é, que uma abordagem terapêutica que se concentra na relação entre os pensamentos, emoções e comportamentos de uma pessoa. Ela busca identificar e modificar padrões de pensamento negativos ou distorcidos que podem contribuir para problemas emocionais ou comportamentais.

Criado por Aron Beck em 1960, o autor tinha intenção de desenvolver uma nova forma de psicoterapia, que partia do princípio de que nossos pensamentos influenciam diretamente nossas emoções e comportamentos. Ou seja, se temos pensamentos negativos ou distorcidos, é mais provável que experimentemos emoções negativas e adotemos comportamentos inadequados. Por outro lado, se conseguirmos identificar e modificar esses padrões de pensamento, podemos melhorar nossas emoções e comportamentos (Beck *apud* Beck, 2013).

As ferramentas utilizadas atualmente não apenas para o tratamento de casos psíquicos individuais, mas também em escolas, programas vocacionais, especializações da saúde, prisões, entre vários outros contextos, que se encaixam no formato de grupos, casais, famílias ou individual.

Durante essas sessões, o profissional trabalha em conjunto com o indivíduo para identificar pensamentos automáticos negativos ou distorcidos que podem estar contribuindo para seus problemas. Esses pensamentos automáticos são crenças ou interpretações que temos sobre nós mesmos, os outros e o mundo ao nosso redor, e muitas vezes são irracionais ou não baseados em fatos concretos. Uma vez identificados esses pensamentos, é possível questioná-los e substituí-los por pensamentos mais realistas e adaptativos (Beck *apud* Beck, 2013).

Podemos dizer que é um tipo de abordagem muito utilizada hoje em dia por muitas empresas, essas que no caso realizam essas sessões contratando um profissional de tempo em tempo para aplicá-las ou realizando uma contratação vinculada de uma psicopedagoga, que além de trabalhar essas questões terapêuticas grupais, irá desenvolver treinamentos, elaborar capacitações, entre várias outras funções pedagógicas e psicológicas.

6 RESULTADOS E VANTAGENS PARA AS ORGANIZAÇÕES

Ter esse serviço prestado por uma psicopedagoga, além das várias vantagens que podemos observar acima, ela também traz consigo resultados para as empresas, tais como, melhor desempenho profissional ou uma relação saudável entre os contribuintes.

Atualmente as empresas vem se atentando mais a esse tipo de serviço, pois os resultados são cada vez melhores, além do desenvolvimento para a empresa se tornar mais eficaz, por conta disso algumas empresas estão atentas para o fato de que investir no funcionário, não apenas traz vantagens e resultados para empresa, mas também dificulta a probabilidade do funcionário se tornar um provável concorrente.

Como observado por Boog (2002)

As empresas vencedoras são aquelas que num mundo em constante transformação, estão se reinventando para competir melhor na hora da verdade com base em novos paradigmas, que podem ser menos visíveis, mas são tão ou mais impactantes que, por exemplo, o da globalização (Boog, 2002, p. 22).

Diante dessa fala, concluímos que as empresas que hoje estão atentas para essas inovações estão ganhando mais visibilidade e valor ao olhar do mercado de trabalho. Cada vez mais o cargo de psicopedagogo vem sendo solicitado, pois este é



visto como um profissional especializado em desenvolvimento e aprendizagem humana, sabe as técnicas necessárias para aplicação de programa eficaz e eficiente dentro de uma organização, deste modo desenvolvendo não só competências e habilidades dos colaboradores, como também trabalhando questões de convívio social que resultam em mudanças significativas e positivas para a instituição.

7 EXEMPLOS DE EMPRESAS

A cultura organizacional de empresas multinacionais como o Google, a Coca-Cola e a cooperativa Sicredi, segundo os seus sites oficiais, contribuem para o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, sendo assim participando ativamente dentro das empresas.

O Google é uma empresa de tecnologia multinacional americana, seu nicho publicidade, tecnologia, computação, tornar as informações mundialmente universal, acessível e útil. Tem uma visão de trabalho para seu desenvolvimento, em constante transformação, promovendo um ambiente harmonioso, prazeroso e contendo salas de jogos.

Segundo o site oficial da Coca-Cola, a empresa fornece maior investimento em pedagogia no meio empresarial, auxiliando com o engajamento de seus funcionários e melhoramento das empresas.

A instituição financeira cooperativa Sicredi como um diferencial tem um olhar pedagógico para com a instituição, tendo a participação efetiva de seus funcionários dentro das redes da cooperativa, realizando momentos de distração, brincadeiras, semanas de trotes e pedagogicamente influenciando a terem melhores interações sociais com seus colegas do convívio, fazendo com que a empresa evoluía cada vez mais.

Com base, nas pesquisas realizadas através dos sites oficiais das empresa citadas acima, podemos dizer que há uma escassez de informações nas empresas sobre a atuação do psicopedagogo organizacional, além dos benefícios adquiridos por meio deste trabalho. Podemos dizer que essa ausência gera pouca oferta no mercado de trabalho para essa profissão, consequentemente ocasionando uma pouca procura desses colaboradores.



É possível discursar também sobre a falta de instigação dentro do público pedagógico para ambientes não escolares, que neste caso em específico a psicopedagogia organizacional que similarmente pode ser um dos motivos para a desprovimento da abrangência nesse campo de atuação.

Por outra perspectiva, a visão de investimento de algumas empresas para seus funcionários não se atualizam, tendo uma concepção patrimonial dos mesmos apenas de forma salarial e não nos benefícios que uma boa qualidade de rendimento, resultam em mudanças significativas para seus investidores.

8 METODOLOGIA

Metodologicamente, a realização do trabalho aprimorou-se por meio de referências bibliográficas. Desta forma, primeiramente foi realizado um levantamento bibliográfico com base no tema a ser pesquisado. Sendo assim, selecionamos os autores como Aron Beck (1964), Jacob Levy Moreno (1975), Kurth Lewin (1944), Levy Moreno (1975), Maria Luiza Martins Hertz (2006) e Nadia Bossa (2000), Pichon Riviére (1980). Estes suportes teóricos estabeleceram a base para as discussões realizadas sobre a temática “A dinâmica e a vivência como ferramenta para a pedagogia organizacional”. Ao optar por uma pesquisa realizada a partir desta metodologia, buscamos compreender o atual cenário envolvendo a problemática investigada e uma solução, contribuindo para o campo de pesquisa em Educação em Espaços Não Escolares.

9 ESTUDO DE CASO, RESULTADO E DISCUSSÕES

As pesquisas seguintes foram aplicadas nas Cooperativas SICREDI e SICOOB, empresas que tem uma participação pedagógica introduzida de maneira constante. Formulário realizado através da *Microsoft Forms*.

1. Você acha que há uma diferença entre empresas que trabalham com dinâmicas pedagógicas e as que não trabalham? Se quiser comente sobre.

Acho importante 12



Não acho importante 0

Outra 0



Nesta questão é possível observar que 100% das respostas correspondem a relevância de ter uma participação pedagógicas dentro das empresas, que ressalta ainda mais a necessidade da pedagogia empresarial e seu trabalho com os colaboradores que veem diferença através dessa perspectiva.

2. Você tem experiências pedagógicas no seu ambiente de trabalho? Se quiser comente sobre.

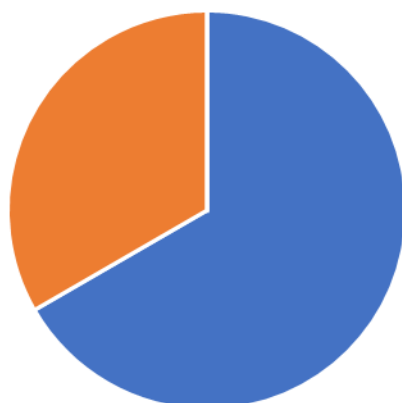
Acho importante 8

Não acho importante 4

Outra 0



Respostas



■ Sim ■ Não ■ Outra

Este caso, trouxe uma interrogação, pois os 33% que votaram “Não” trazem a perspectiva de que uma grande probabilidade deles não soubessem identificar ações pedagógicas. Reforçando mais uma vez a necessidade que tem de se falar mais sobre esse assunto, apontando que mesmo em empresas que utilizam a pedagogia ainda há uma escassez desse contexto no conhecimento de senso comum.

3. As suas experiências pedagógicas acrescentaram no seu desenvolvimento no trabalho? Se quiser comente sobre.

Acho importante 12

Não acho importante 0

Outra 0



Respostas



■ Sim ■ Não ■ Outra

É nítido que nesse aspecto há um grande retorno dos funcionários referente a parte pedagógica das instituições, que trazem com si não apenas aprendizado intelectual e social mas também um melhoramento motivacional para os participantes.

4. Socialmente na empresa, você percebe uma melhora após as dinâmicas? Se quiser comente sobre.

Acho importante 12

Não acho importante 0

Outra 0



Respostas



■ Sim ■ Não ■ Outra

Puxando para o gancho social, percebemos aqui com clareza a diferença que a perspectiva pedagógica trás para toda a organização, promovendo um trabalho em grupo mais harmônico e significativo, principalmente por uso de dinâmicas como ferramenta.

5. Já aconteceu de algum momento onde você encontrava algum dificuldade ou conflito e as vivências te ajudaram a superar? Se quiser comente sobre.

Acho importante 9

Não acho importante 3

Outra 0



Respostas



■ Sim ■ Não ■ Outra

Por meio desta questão, é considerável dizer que como mostrado acima a maioria vê a garantia que a atuação pedagógica tem sobre o ambiente de trabalho, proporcionando fatores que auxiliam na resolução de problemas, construção de conhecimentos e transformação com novos aspectos.

A partir dos resultados, contribuindo com a pesquisa teórica e com o formulário vimos que o nosso artigo foi de importância para a sociedade visto que a pedagogia empresarial deveria estar mais presente em empresas e cooperativas, auxiliando com a comunicação, interação social com clientes e no ambiente de trabalho, fazendo com que as empresas cresçam, engajem seus funcionários cada vez mais e colaborem para o serem efetivos com o desenvolvimento da empresa.

CONCLUSÃO

Ao fim da pesquisa foi possível concluir que a uma grande relevância a aplicação de pedagogia empresarial para o mercado de trabalho. Que por meio dela, é possível transformar e construir diversos pontos, como citado acima a pedagogia nas empresas entra como um importante aspecto para o desenvolvimento e a aprendizagem.

Dado o fato atual em que o mundo se encontra, podemos perceber o quão grande é a necessidade de ampliar os horizontes e criar novos métodos para todas as áreas, mas falando diretamente sobre as empresas, é possível destacar o quão relevante está se tornando a área do profissional da educação neste meio. Atrelando o fato de que atualmente a aprendizagem se tornou algo mais complexo e a capacitação dos profissionais



tende a ser cada vez mais complexas, por isso com o auxílio de um atuante da área da educação é alcançável chegar aos objetivos que almejam ser conquistados pelas empresas.

Outro fato que deve ser destacado, é a capacitação desses profissionais da educação, como mostrado também acima, é possível checar que para realizar esse trabalho é necessário ter entendimento sobre o olhar social e de como a aprendizagem ocorre de maneira grupal e individual. Também é preciso ter uma noção sobre o indivíduo e de como ele se porta diante de algumas situações. Por isso é necessária uma formação para além da graduação de licenciatura em pedagogia, para que chegue mais afundo nesse assunto, ou seja é preciso uma especificação.

Contudo, este assunto é muito escasso no meio acadêmico posteriormente tornando-se menos visto no mercado de trabalho. Podemos dizer que a falta de informação gera a falta de vagas nas empresas, essas quais se tivessem mais visibilidade sobre o assunto é seus resultados acarretariam em mais oportunidades para a atuação desse trabalho. Percebe-se que as grandes empresas, multinacionais e cooperativas tem esse olhar diferenciado para a educação dentro das instituições, possibilitando uma boa construção e desenvolvimento dentro do meio de trabalho, pois além de obter as competências citadas a cima também contribui para que o funcionário e prestadores de serviços estejam em harmonia, realizando um trabalho mais significativo com melhor desempenho. Desta forma tornando-se um destaque tanto na sociedade quanto no meio empresarial.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Celso. Manual de técnicas de dinâmica de grupo de sensibilização de ludopedagogia. 5ª edição, Petrópolis, RJ. Vozes, 1987.

BECK, Judith; Beck, Aron. T. (1964). Terapia cognitivo - comportamental. Edição: 2. Local de publicação: o título Cognitive Behavior Therapy: Basics and Beyond. Editora: ARTMED, 2014.

_____. Thinking and depression: II. Theory and therapy. Archives of General Psychiatry, 10, 561–57.



CLARO, José Alberto, TORRES, Mariana. Pedagogia Empresarial: A atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas. Santos, SP. Revista Contrapontos, 2023.

GONÇALVES, CATARINA CASSANDRA. et al. Psicopedagogia Empresarial: As possibilidades de atuação de um psicopedagogo numa empresa. Montes Claros/MG. Unimontes, 2012.

HOLTZ, Maria Luiza M. Lições de pedagogia empresarial. Sorocaba SP. MH Assessoria Empresarial Ltda, 2006.

LOBATO A. B, Glauber. A psicopedagogia e a aprendizagem organizacional: a importância da gestão do conhecimento no desenvolvimento de pessoas. Revista Eletrônica de Administração Da Universidade Santa Úrsula, 2018.

MAILHIOT, Gerald. Dinâmica e Gênese dos Grupos. Coleção Psicologia e Grupos: São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1991.

MORENO, Jacob Levy. Psicodrama. São Paulo: Editora Cultrix, 1975.

PICHON RIVIERE, E. El proceso grupal – del psicoanálisis a la psicología social. Edição: 5°.Buenos Aires. Nueva Vision. 1980.

_____. Teoria del vínculo. Buenos Aires: Nueva Visión, 1985.

_____. História de la técnica de los grupos operativos. In: Tema de Psicología Social, ano 4, vol.3, Buenos Aires: 1980.

RAMALHO R. M, Cybele. Psicodrama e dinâmica em grupo. Aracaju, 2010.



RODRIGUES, R. C Vanusa. O psicopedagogo nas organizações: a aprendizagem como estratégia competitiva. Revista psicopedagogia. 2012 .

SAITO, M. Leila. Psicopedagogia Empresarial como Agente de Transformação. Revista de Ensino, Educação e Ciências Humana, Londrina, 2015.