



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

MIRELLA EDUARDA DE LIMA DUARTE

**PARA ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NOS
RECURSOS HUMANOS DE UMA EMPRESA EM RECIFE**

**RECIFE
2023**

MIRELLA EDUARDA DE LIMA DUARTE

**PARA ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NOS
RECURSOS HUMANOS DE UMA EMPRESA EM RECIFE**

Monografia apresentada ao Curso de licenciatura em Pedagogia, do Departamento de Educação da Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, como requisito para a obtenção de título de licenciado em Pedagogia, orientada pela Prof.^a Dr. **Fabiana Cristina Silva**.

RECIFE

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M674pp Duarte, Mirella Eduarda de Lima
PARA ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NOS RECURSOS HUMANOS
DE UMA EMPRESA EM RECIFE-PE / Mirella Eduarda de Lima Duarte. - 2023.
42 f.

Orientadora: Fabiana Cristina Silva.
Inclui referências e apêndice(s).

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, , Recife,
2024.

1. Educação não formal. 2. Práticas pedagógicas. 3. Atuação do pedagogo. 4. Treinamento e
desenvolvimento. I. Silva, Fabiana Cristina, orient. II. Título

CDD

FOLHA DE APROVAÇÃO**MIRELLA EDUARDA DE LIMA DUARTE****PARA ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NOS
RECURSOS HUMANOS DE UMA EMPRESA EM RECIFE**

Data da Defesa: 14 de setembro de 2023

Horário: 8 horas

Local: Sala 6 Bloco B - UFRPE

Banca Examinadora:

Profa. Orientadora

Fabiana Cristina da Silva

Prof.^a Examinador(a) Interno(a)

Profa Dra. Maria Aparecida Tenório

Prof. Examinador(a) Externo(a)

Profa. Dra. Adlene Silva Arantes

Resultado: (X) Aprovado/a

() Reprovado/a

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo principal compreender qual o papel do pedagogo no contexto empresarial e como sua atuação pode dialogar com as práticas pedagógicas discutidas durante a graduação. Como fundamentação teórica abordamos os estudos de Libâneo (2013); Essa pesquisa, que é de natureza qualitativa, trata-se de um estudo de caso e utilizou como instrumentos questionários e entrevistas para a coleta de dados. A pesquisa foi realizada em uma empresa na cidade do Recife. Constatou-se que as atividades desempenhadas pelas pedagogas no setor de treinamento e desenvolvimento são fortemente influenciadas pelos princípios pedagógicos adquiridos durante sua graduação. Esse estudo demonstra que a formação em pedagogia prepara profissionais para atuar não apenas no ambiente escolar formal, mas também em contextos diversos e espaços não formais de ensino, como no corporativo, onde suas habilidades e bases pedagógicas desempenham um papel significativo na capacitação e desenvolvimento dos colaboradores. A pesquisa ressalta a importância dos estudantes de Pedagogia compreenderem a diversidade de espaços e cargos em que podem atuar, abrindo possibilidades para futuras reflexões sobre o papel do pedagogo em diversos campos de atuação.

Palavras-Chave: Educação não formal. Práticas pedagógicas. Atuação do pedagogo. Treinamento e desenvolvimento.

ABSTRACT

The present work aimed to understand the role of the pedagogue in the business context and how their performance can intersect with the pedagogical practices discussed during their undergraduate studies. This qualitative research used a case study approach and questionnaires and interviews as data collection instruments. It was found that the activities carried out by pedagogues in the training and development sector are strongly influenced by the pedagogical principles acquired during their undergraduate studies. This study demonstrates that pedagogy education prepares professionals to work not only in formal educational settings but also in diverse contexts and non-formal teaching spaces, such as the corporate environment, where their skills and pedagogical foundations play a significant role in employee training and development. The research highlights the importance of Pedagogy students understanding the diversity of spaces and positions in which they can work, opening up possibilities for future reflections on the role of the pedagogue in various fields of practice.

Key-words: Non-formal education. Pedagogical practice. Pedagogue's role. Training and development.

LISTA DE ABREVIATURAS/SIGLAS

FORMS – Formulário

MG – Minas Gerais

ONG's – Organizações não governamentais

PE – Pernambuco

SENAC – Serviço Nacional do Comércio

SENAI – Serviço Nacional da Indústria

SENAT – Serviço Nacional de Transporte

SESC – Serviço Social do Comércio

SP – São Paulo

T&D – Treinamento e Desenvolvimento

UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco

UPE – Universidade de Pernambuco

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CONSTRUINDO O REFERENCIAL TEÓRICO: O LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO... 12	12
CAPÍTULO I: PRÁTICA PEDAGÓGICA: EM TODOS OS ESPAÇOS?.....	12
1.1 CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO: EDUCAÇÃO NÃO FORMAL EM FOCO.....	14
1.2 UMA ABORDAGEM ANDRAGÓGICA.....	18
1.3 A EDUCAÇÃO CORPORATIVA POR MEIO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	19
CAPÍTULO II: UMA JORNADA ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA.....	22
2.1 NATUREZA, MEIOS E INSTRUMENTOS DA PESQUISA.....	22
2.2 UNIVERSO PESQUISADO.....	24
2.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	24
2.4 METODOLOGIA DE ANÁLISE: ANÁLISE DO CONTEÚDO.....	25
CAPÍTULO III: ANÁLISE DOS DADOS.....	27
A) O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO: O QUE AS PEDAGOGAS FAZEM NESSA EMPRESA?.....	27
B) O PAPEL E IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO: O QUE DIZEM AS PEDAGOGAS?.....	29
C) AS TEORIAS PEDAGÓGICAS: O QUE ESTUDEI NA MINHA FORMAÇÃO QUE CONTRIBUI PARA A MINHA ATUAÇÃO PROFISSIONAL?.....	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	37
APÊNDICE.....	39
APÊNDICE A – FORMULÁRIO I.....	39
APÊNDICE B – ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA.....	40

INTRODUÇÃO

Para que se justifique a escolha do tema, é necessário primeiro que discutamos o conceito de educação e da pedagogia em seu mais amplo aspecto: de acordo com o Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, a educação é o processo de formação do indivíduo, que envolve o desenvolvimento de habilidades, valores, conhecimentos e comportamentos necessários à vida; o dicionário traz ainda que a educação é um processo contínuo e sistemático que ocorre ao longo da vida, podendo ser formal ou informal; a educação também pode ser definida como um conjunto de práticas, métodos e técnicas utilizados para construir conhecimentos e valores aos indivíduos, visando o seu desenvolvimento pessoal e social. O mesmo dicionário conceitua a pedagogia como a ciência que se dedica ao estudo da educação, dos processos de ensino e aprendizagem, das teorias e práticas pedagógicas; a pedagogia é responsável por desenvolver e aplicar técnicas, métodos e estratégias que visam a formação dos indivíduos, tanto do ponto de vista intelectual, quanto emocional e social.

Afunilando a discussão para o campo dos teóricos em educação, Paulo Freire traz, por diversas vezes em suas obras o que é, para quem e como deve ser pensada a educação. No livro 'Pedagogia do Oprimido' Freire (1987) traz que a educação reproduz uma estrutura dinâmica e o movimento dialético, além disso, ele traz a ideia de que a educação não se limita apenas a transmissão de conteúdos mas acontece levando em consideração o desenvolvimento humano em todas as suas dimensões, ele defende que a educação precisa ser crítica e participativa, promovendo a reflexão e ação sobre a realidade na qual o sujeito está inserido.

Libâneo (2001) discute os diferentes papéis pedagógicos de um profissional da pedagogia que é qualificado para atuar em diversos campos educativos, atendendo as demandas decorrentes das novas realidades, tais como novas tecnologias, novos atores sociais, ampliação do lazer, mudança nos ritmos de vida e avanço dos meios de comunicação. Apesar da ampla atuação, é importante distinguir o pedagogo-especialista, assim conceituado pelo educador os profissionais que abrem o leque da pedagogia e nos mais diversos ambientes, e o profissional docente, aquele que atua diretamente nas escolas, ele traz ainda que todo trabalho docente é pedagógico, mas que nem todo trabalho pedagógico é trabalho docente.

O educador defende a ideia de que existem três tipos principais de atuação, expondo que existe uma diversidade de práticas educativas na sociedade e que o pedagogo deve atuar em todas elas: a) a de professores de todos os níveis de ensino; b) a de especialistas da ação educativa escolar, como supervisores, gestores, coordenadores, orientadores, etc; e c) especialistas em atividades pedagógicas paraescolares, como instrutores, técnicos, consultores, psicopedagogos, etc.

Dessa forma, ele caracteriza como existe uma múltipla ação pedagógica e como o pedagógico perpassa toda sociedade, extrapolando o âmbito formal de instituições escolares, abrangendo outras esferas como educação informal e não-formal, quebrando as barreiras entre escola e sociedade.

A educação formal é definida como a prática desenvolvida nas instituições escolares, onde existe regulamentação e é organizada por um sistema, com currículo e programas estabelecidos, sendo essa modalidade conduzida por professores de disciplinas específicas ou polivalentes, em espaços e tempos próprios, no intuito de desenvolver cidadãos de forma integral.

Já a educação informal ocorre fora da escola e se desenvolve por meio de experiências do cotidiano, como jogos, brincadeiras, conversas, observações não intencionais, entre outras, essa modalidade é definida como espontânea, ela não é planejada, não tem um espaço e nem horário delimitados; A educação não formal, por sua vez, ocorre em espaços que não a escola, mas possuem uma organização, planejamento e objetivos específicos, ela pode ocorrer por meio de programas de capacitação, formação profissional, cursos livres, etc.

Com base nisso, o interesse pelo tema surgiu a partir da minha própria vivência atuando como instrutora no setor de treinamento e desenvolvimento em uma empresa de Call Center e soluções digitais, percebendo que precisava planejar e aplicar as metodologias seguindo as mesmas bases necessárias em uma sala de aula de educação formal: planejar, dialogar, adaptar e avaliar, além de perceber como a didática é importante na atuação pedagógica em qualquer setor.

Considero um tema importante de se debater pelo fato de ser pouco discutido durante a graduação, muitos estudantes desconhecem a possível atuação fora de uma sala de aula formal, apesar de existir uma gama de atividades em que o pedagogo de formação pode atuar. É possível notar uma diferença na nova matriz curricular do curso oferecido na Universidade Federal Rural de

Pernambuco(UFRPE) , pois existem novas disciplinas que abordam a vivência pedagógica além da sala de aula, porém na grade anterior a atual – essa em que me formei – não existe nenhuma disciplina que traga esse debate na ementa.

Em um levantamento feito no acervo de monografias do curso de Pedagogia da UFRPE, foram encontrados apenas 4 trabalhos relacionados à educação não formal, dentre eles, nenhum aborda a educação corporativa, entretanto é importante que os estudantes tenham noção dos ambientes em que podem atuar. A educação corporativa também lida com práticas pedagógicas e visa a aprendizagem contínua, proporcionando o desenvolvimento do indivíduo e fortalecendo suas habilidades e competências.

Dessa forma o tema de pesquisa se baseia na atuação do pedagogo para além dos muros da escola, voltado para área de treinamento, tendo como questionamento “Qual o papel do pedagogo no contexto empresarial e como sua atuação pode dialogar com as práticas pedagógicas discutidas durante a graduação?”

O principal objetivo é analisar o papel do pedagogo no contexto empresarial investigando de que forma sua atuação dialoga ou não com as práticas pedagógicas abordadas durante o seu processo de formação superior inicial; dentro desse percurso, os específicos são: analisar a atuação do pedagogo em empresas, identificando que atividades que esse profissional exerce no contexto organizacional; investigar como a formação na Pedagogia pode contribuir ou não para o desempenho do profissional no setor de treinamento e desenvolvimento; e identificar o papel pedagógico no setor de treinamento e desenvolvimento a partir da perspectiva dos pedagogos que atuam na empresa.

A discussão teórica aborda principalmente autores que debatem a educação além da escola, como José Carlos Libâneo e Maria da Glória Gohn, além disso, são debatidas ideias de autores que não necessariamente falam da educação não formal, mas discutem práticas pedagógicas como um todo, como Paulo Freire e Philippe Perrenoud; esses autores e alguns outros, são utilizados para conceituar e compreender os conceitos de prática pedagógica e educação não formal, além de falar brevemente sobre as educações formal e informal. Malcolm Knowles e Idalberto Chiavenato também são abordados ao longo do capítulo teórico, debatendo sobre a abordagem andragógica e os conceitos de treinamento e desenvolvimento, respectivamente.

Esse trabalho está dividido em três capítulos, sendo o primeiro capítulo uma busca conceitual do que é prática pedagógica, ainda nesse capítulo são discutidos os campos de atuação do pedagogo, a andragogia e a educação corporativa em subtópicos.

O segundo capítulo por sua vez, fundamenta a metodologia e instrumentos utilizados para a realização desta pesquisa, além de caracterizar o universo e os participantes envolvidos, sendo finalizado com um aporte teórico relacionado à abordagem da metodologia de análise.

O terceiro capítulo busca analisar e debater as informações coletadas ao longo do estudo de caso e é dividido em três categorias: o exercício da profissão, a área de atuação pesquisada e o diálogo entre teoria e prática.

Após toda discussão, o trabalho é fechado com as considerações acerca do que foi pesquisado retomando os aspectos teóricos discutidos ao longo do trabalho e como podemos adaptá-los no dia-a-dia em diferentes contextos pedagógicos.

CONSTRUINDO O REFERENCIAL TEÓRICO: O LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Para a realização do capítulo teórico foram realizadas buscas primeiramente no acervo de monografias do curso de pedagogia da UFRPE, entretanto, não foi possível encontrar nenhuma pesquisa com a temática abordada aqui. Em seguida foram utilizadas as palavras-chave: campos de atuação do pedagogo, educação corporativa, pedagogia e andragogia, pedagogia empresarial, educação corporativa, treinamento e desenvolvimento e práticas pedagógicas nas plataformas scielo e google acadêmico, e foi possível encontrar 49 trabalhos, entre artigos e livros que, serviram como base para a discussão teórica e nortearam o processo de análise dos resultados. Nem todos os trabalhos encontrados foram utilizados, pois houve uma triagem para selecionar quais tinham a discussão que mais se aproximam com a proposta da pesquisa.

CAPÍTULO I: PRÁTICA PEDAGÓGICA: EM TODOS OS ESPAÇOS?

Esse capítulo aborda o conceito de prática pedagógica, tendo Perrenoud (2000), Libâneo (2013) e Freire (1975) como base da discussão e possui três sub tópicos que abordam os campos de educação do pedagogo trazendo a educação não formal para o foco da discussão, o conceito de andragogia e por fim, discute o que é o treinamento e desenvolvimento e qual é o espaço da educação nessa área. Krüger e Feil (2016), Gohn (2014), Costa (2014), Mendes et al. (2012), Barros (2018), Coelho, Dutra e Marieli (2016), Matiazzo (2019), Volpe e Lorusso (2009), Chiavenato (1999) e Marchi, Souza e Carvalho (2013) são os autores que, além dos já citados, embasam esse capítulo.

Philippe Perrenoud (2000), é autor da obra "Dez novas competências para ensinar" e defende um conjunto de habilidades que considera essenciais para o andamento da prática pedagógica na atualidade, são elas: 1. Organizar e dirigir situações de aprendizagem; 2. Administrar a progressão das aprendizagens; 3. Conceber e fazer evoluir os dispositivos de diferenciação; 4. Envolver os alunos em suas aprendizagens e em seu trabalho; 5. Trabalhar em equipe; 6. Participar da administração da escola; 7. Informar e envolver os pais; 8. Utilizar novas tecnologias; 9. Enfrentar os deveres e dilemas éticos da profissão; e 10. Administrar sua própria formação contínua. O autor destaca que estas não devem ser uma lista a ser

seguida à risca, mas sim habilidades que precisam estar presentes no dia-a-dia do professor e constantemente aprimoradas e adaptadas a realidade do contexto em que está inserido profissionalmente, ele aborda também a importância do uso da criatividade na prática pedagógica, assim o professor pode lidar com as situações que surgem ao longo do processo educativo.

Perrenoud (2000) reflete que dez competências não são suficientes, mas são importantes para pensar sobre a prática pedagógica, essas competências não serão a solução para todos os problemas da educação e os professores precisam estar preparados para lidar com as mais diversas situações complexas e imprevisíveis, a prática pedagógica é um campo de incertezas e ambiguidades, o professor precisa tomar decisões constantes e se adaptar de acordo com os acontecimentos.

É importante que o profissional da educação pense além do conceito de prática pedagógica como um todo e reflita sobre a sua própria prática, como ele está utilizando as importantes habilidades necessárias para o desenvolvimento dos seus estudantes, de acordo com Perrenoud (2000) a formação continuada é uma necessidade para que os professores possam se manter atualizados e preparados para enfrentar os desafios da educação contemporânea.

Dentro do conjunto de estudos que constitui a Pedagogia, está inserida a didática, que por sua vez, está diretamente ligada a prática pedagógica, pode-se conceituar a educação como uma prática social que ocorre em uma grande variedade de instituições, não apenas na escola. A prática pedagógica é um conjunto de ações e atividades realizadas pelos professores com o objetivo de garantir a eficácia no processo de ensino-aprendizagem. (LIBÂNEO, 2013)

Libâneo (2013, v.2, p. 13) defende que “*o processo de ensino – objeto de estudo da Didática – não pode ser tratado como atividade restrita ao espaço da sala de aula.*” processo esse que não deve limitar-se ao espaço físico da sala de aula, ele defende a educação e a prática educativa como um fenômeno social e universal, é uma atividade essencial para a existência e manutenção de todas as sociedades. Libâneo (2013) também afirma que:

Não há sociedade sem prática educativa nem prática educativa sem sociedade. A prática educativa não é apenas uma exigência da vida em sociedade, mas também o processo de prover os indivíduos dos conhecimentos e experiências culturais que os tornam aptos a atuar no meio social e transformá-lo em função de necessidades econômicas, sociais e políticas da coletividade. [...] Em sentido amplo, a educação compreende os processos formativos que ocorrem no meio social, nos quais os indivíduos

estão envolvidos de modo necessário e inevitável pelo simples fato de existirem socialmente; neste sentido, a prática educativa existe em uma grande variedade de instituições e atividades. [...] Em sentido estrito, a educação ocorre em instituições específicas, escolares ou não, com finalidades explícitas de instrução e ensino mediante uma ação consciente, deliberada e planejada. (v.2, p. 13)

Nesse sentido a prática pedagógica ocorre não só em espaços escolares, dada sua intencionalidade, ela pode ocorrer em diversos contextos e espaços. Assim, a prática pedagógica está presente em uma grande variedade de instituições e atividades, seja no modelo formal, em instituições regulares de ensino ou não formal, em instituições variadas que tem como parte da sua composição a prática educativa.

Paulo Freire diz que “não é a educação que forma a sociedade de uma determinada maneira, senão que esta, tendo-se formado a si mesma de uma certa forma, estabelece a educação que está de acordo com os valores que guiam essa sociedade” (1975, p. 30 *apud* Schram e Carvalho p. 2). Ao compreender que a educação está intrinsecamente ligada aos valores e estruturas sociais é importante atuar em uma prática pedagógica crítica e reflexiva, que busque a transformação da realidade, em qualquer ambiente que ocorra.

1.1 CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO: EDUCAÇÃO NÃO FORMAL EM FOCO

“O curso de Pedagogia deve formar o pedagogo *stricto sensu*, isto é, um profissional qualificado para atuar em vários campos educativos para atender demandas sócio-educativas de tipo formal, não formal e informal, decorrentes de novas realidades” (2016, KRÜGER e FEIL, p. 2) as autoras afirmam que os campos educativos e de atuação do profissional da pedagogia são debates fundamentais para a desconstrução do imaginário de que a Pedagogia forma apenas professores que lecionam para crianças e deve-se evidenciar que a atuação deste profissional abrange diversas práticas educativas, em modalidades formais, informais e não formais.

Krüger e Feil (2016) também afirmam que é evidente que nas práticas educativas cotidianas, a atuação do pedagogo vai além dos muros da escola e que existe uma necessidade de reforço ao projeto pedagógico do curso de pedagogia

para que ele seja pautado por um currículo que aborde todas as atuações. Franco (2012, *apud* Krüger e Feil) defende a pedagogia como uma prática social e enfatiza que sua atuação requer uma intervenção coletiva, intervenção essa que, com certeza, produz a construção de novos sentidos.

Maria da Glória Gohn (2014) debate sobre a importância da construção da aprendizagem para além dos espaços formais de educação, a autora que tem diversas contribuições no que tange pesquisa em espaços não formais de educação, afirma que:

Falar sobre aprendizagem e saber, fora das escolas do sistema regular de ensino de um país, implica em participar do amplo debate epistemológico sobre a produção de conhecimento no mundo contemporâneo. Este debate, no campo dos estudos sobre os processos participativos civis, a exemplo dos movimentos sociais, traduz-se frequentemente no reconhecimento dessas ações coletivas como produtoras de conhecimento (ou seja, o reconhecimento de que os movimentos sociais, e outros atores sociais como ONGs, entidades do terceiro setor, são produtores e agenciadores de saberes). (2014, p. 1)

Para Gohn esse é um debate importante, pois por muitas vezes a escola é vista como o único espaço de desenvolvimento e se faz necessário que os diferentes tipos de práticas e atuações sejam reconhecidos, trazendo a valorização das práticas educativas, com base nisso, a professora afirma também que “Cada vez mais os organismos internacionais do campo educativo preconizam que os indivíduos devem estar continuamente aprendendo, que a escola formal apenas não basta, que se deve aprender a aprender”. (2014, p. 38)

A aprendizagem deve tomar seu espaço central na prática educativa, não se trata apenas de aprender, mas como se aprende, quais os caminhos levam a aprendizagem, Gohn (2014) defende que a aprendizagem deve ser um processo contínuo e complexo, envolvendo questões culturais, sociais e o contexto em que os sujeitos estão inseridos. O debate da educação crítica, das redes de aprendizagem, situa-se em novas perspectivas, levando em consideração o compartilhamento e como se dá o processo de aprendizagem, de acordo com as ideias de Gohn, todo esse desenvolvimento engloba também as práticas em ambientes não formais de ensino.

Antes de compreender de como exatamente se conceitua a educação não formal, é necessário que se entenda quais são os tipos de educação e como elas se

diferenciam¹. Libâneo (2013) e Gohn (2014) definem como se dá cada uma dessas modalidades de educação e enfatizam como a educação não formal tem uma estrutura mais próxima da educação formal do que imagina-se, de qualquer modo, não é por ter estruturas próximas que são iguais, pelo contrário, cada uma ocorre dentro da sua contextualização.

O critério de classificação utilizado por José Carlos Libâneo para diferenciar educação formal, não-formal e informal refere-se à intencionalidade. Como intencionalidade o autor entende “processos orientados explicitamente por objetivos e baseados em conteúdos e meios dirigidos a esses objetivos” (LIBÂNEO, 2010, p. 92 Apud COSTA, 2014 p. 440). Ele divide a educação em duas modalidades distintas: a educação não-intencional (informal) e a educação-intencional, que se desmembra em outras duas formas: a educação formal e a não-formal. (COSTA, 2014 p. 440)

Da mesma forma, Maria da Glória Gohn aborda em sua conceituação: a diferença está na intencionalidade da ação. Em suas palavras, a professora diz que:

A princípio podemos demarcar seus campos de desenvolvimento: a educação formal é aquela desenvolvida nas escolas, com conteúdos previamente demarcados; a informal como aquela que os indivíduos aprendem durante seu processo de socialização – ocorrendo em espaços da família, bairro, rua, cidade, clube, espaços de lazer e entretenimento; nas igrejas; e até na escola entre os grupos de amigo; ou em espaços delimitados por referências de nacionalidade, localidade, idade, sexo, religião, etnia, sempre carregada de valores e culturas próprias, de pertencimento e sentimentos herdados. Poderá ter ou não intencionalidades (por exemplo, educar segundo os preceitos de uma dada religião é uma intencionalidade). A grande diferença da educação não formal para a informal é que na primeira há uma intencionalidade na ação: os indivíduos têm uma vontade, tomam uma decisão de realizá-la, e buscam os caminhos e procedimentos para tal. Poderá encontrá-los em meios coletivos ou individuais. (2014, p. 40)

O foco da discussão é como se dá a educação não formal, por tanto, é importante que se tome essa direção. Gohn (2014) diz que “educação não formal é aquela que se aprende ‘no mundo da vida’, via os processos de compartilhamento de experiências, principalmente em espaços e ações coletivos cotidianas”, mas essa concepção articula-se no campo da educação cidadã, partindo do pressuposto da democratização da gestão e do acesso ao espaço e ao conhecimento. Pode confundir-se um pouco com o conceito da educação informal, em determinados aspectos, mas na educação não formal o ato de educar é voltado para a formação

¹ Para aprofundar mais sobre os conceitos e diferenças de educação formal, não formal e informal ver: Costa (2014)

de indivíduos livres, emancipados, portadores de direitos e deveres.

As práticas da educação não formal se desenvolvem usualmente extramuros escolares, nas organizações sociais, nos movimentos, nos programas de formação sobre direitos humanos, cidadania, práticas identitárias, lutas contra desigualdades e exclusões sociais [...] E as práticas não-formais desenvolvem-se também no exercício de participação, nas formas colegiadas e conselhos gestores institucionalizados de representantes da sociedade civil. O uso do termo educação não formal se espalhou no Brasil a partir dos anos 2000. Inúmeras ONGs, e entidades do chamado sistema S: SENAC (Serviço Nacional do Comércio), SESC (Serviço Social do Comércio), SENAI (Serviço Social da Indústria) e SENAT (Serviço Nacional dos Transportes), desenvolvem trabalhos na área social adotando a terminologia educação não formal. Ela está nas suas práticas, nos programas, bem como em programas de conglomerados financeiros como o Instituto Itaú Cultural². (GOHN, 2014, p. 41)

O conceito adotado para a educação não formal baseia-se em um processo sociopolítico, cultural e pedagógico, formando sujeitos para a cidadania, nesse cenário, entende-se como ação política a formação do indivíduo e como ele interage com o meio e o outro em sociedade. Essa modalidade educacional abrange um conjunto de práticas socioculturais de aprendizagem e produção dos saberes, envolvendo instituições, atividades, ações de variadas formas, assim como múltiplos projetos. Na educação não formal, o aprendizado não é espontâneo ou nativo, ele ocorre por meio de um planejamento, há uma intencionalidade em sua produção, não é dado por características da natureza – apesar de ser influenciado pelo meio – o aprendizado gerado se desenvolve através da intencionalidade e propostas. (Gohn, 2014)

Ainda de acordo com Gohn (2014) a educação não formal é frequentemente ignorada pela mídia e pelo senso comum, visto que não se relaciona com processos regulares da escolarização. Entretanto, ela abrange diversas dimensões, como por exemplo aprendizagem dos direitos políticos do cidadão, capacitação profissional por meio do desenvolvimento de habilidades e potencialidades, a aprendizagem de práticas coletivas para solucionar problemas do dia-a-dia, a compreensão sobre os aspectos e dilemas do mundo, a educação de temas livres pela mídia eletrônica, entre tantos outros.

² O Itaú Cultural (IC) é uma organização voltada para a pesquisa, a produção de conteúdo e o mapeamento, incentivo e difusão de manifestações artístico-intelectuais. Dessa maneira, contribui para a valorização da cultura de uma sociedade tão complexa e heterogênea como a brasileira. Mais informações em: [Quem somos](#).

1.2 UMA ABORDAGEM ANDRAGÓGICA

De acordo com Mendes *et al.* (2012) a andragogia é “a ciência que visa facilitar a aprendizagem de adultos e que tem como princípios básicos a experiência prévia e o autoconceito, a prontidão e especialmente a motivação destes aprendentes”. Os autores dizem que a andragogia começou a tomar forma no final do século XX, como uma resposta às mudanças nas demandas educacionais da sociedade. A educação foi por muito tempo pensada apenas para crianças e não existiam metodologias específicas para lidar com o ensino de pessoas mais velhas.

Eles dizem ainda que a primeira vez, de conhecimento público, que o termo foi citado foi pelo educador alemão Alexander Kapp, mas foi popularizado pelo educador americano Malcolm Knowles. De acordo com Barros (2018), Knowles traz em sua teoria seis pressupostos para que a andragogia se estabeleça: o primeiro se relaciona como é compreendida a aprendizagem; o segundo se relaciona com o autoconhecimento, o quanto o aprendiz crê que tem necessidade de construir aquela aprendizagem; o terceiro é levado em consideração a experiência de quem aprende, entendendo o que faz sentido para a vivência daquele sujeito; o quarto diz respeito a disposição para aprender; o quinto, compreende o sentido e a orientação do que se é aprendido, os adultos querem aprender algo que possam de fato utilizar na prática; por fim, o sexto fala sobre a motivação para aprender, pode-se influenciar por questões externas.

Com base em Freire (1987) pode-se compreender que é necessário que haja a adaptação das práticas educativas, é fundamental que o sujeito seja o centro do processo educativo, é fundamental pensar no modo como a educação é concebida, ele defende que é preciso incentivar a reflexão e capacitar os sujeitos a entender e transformar as estruturas sociais.

Coelho, Dutra e Marieli (2016) falam que a andragogia surge de necessidades encontradas na pedagogia, mas tem bases e fundamentos semelhantes, todos os modelos educacionais são válidos, contanto que se leve em consideração as especificidades do público alvo, dito isto, os autores defendem que é necessário que os interesses educacionais e experiências sejam valorizados. No ensino para o indivíduo adulto faz-se necessário investigar o que mais se adequa para abordagem de determinado processo de ensino.

Os adultos possuem uma particularidade específica, algo que a pedagogia não aborda com profundidade: as diferentes formas de aprender. O sujeito adulto já vivenciou diversas coisas na sua vida, grande parte deles já passaram pela educação formal, e adquiriram inúmeros conhecimentos informais, por toda essa bagagem, é provável que ele já compreenda qual é a sua melhor maneira de aprendizagem. (2016, COELHO, DUTRA e MARIELI)

Existem algumas formas que o sujeito possui uma maior facilidade de aprender, dentre elas estão o aprendizado visual, o auditivo e o cinestésico. Saraiva (2017) conceitua cada um deles. O indivíduo que possui uma aprendizagem predominantemente visual, geralmente consegue compreender melhor determinado conteúdo com a utilização de imagens ou vídeos, além disso, irá escrever bastante para ter melhor absorção; em contrapartida, existe o sujeito com predominância auditiva, esse prefere ouvir determinada explicação, participar de debates e consegue aprender com maior facilidade caso tenha algum recurso auditivo, seja uma música ou alguém falando; por fim, os cinestésicos, geralmente são pessoas mais inquietas, precisam de algum movimento, experimentar e colocar em prática logo de início, é importante que se apresente na prática como ocorre determinada ação.

Barros (2018)³ faz um estudo acerca das contribuições de Knowles e Freire para a mediação pedagógica com adultos. A autora traz o diálogo como essência da mediação de ambos, para essa ação dialógica, se faz necessário trazer a realidade dos sujeitos inseridos para a discussão central e desenvolver um diálogo aberto e ético.

1.3 A EDUCAÇÃO CORPORATIVA POR MEIO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Matiazzo (2019) contextualiza as mudanças no meio organizacional ao longo dos anos, a autora diz que em decorrência da globalização, as instituições precisavam encontrar uma forma de evoluir e abordar habilidades que nem sempre são vistas de forma rotineira na vida dos indivíduos. Com base em alguns estudiosos, como Le Boterf (2003), Meister (1999), Eboli (2004), Senge (1998), Lourenzo (2012), a autora destaca a necessidade de promover a aprendizagem contínua dos contratados e times de trabalho, ressaltando a importância da

³ Para se aprofundar no estudo acerca das concepções de Knowles e Freire, ver: [BARROS \(2018\)](#)

aprendizagem ocorrer de forma compartilhada e integrada, dessa forma alcançando objetivos coletivos.

[...] devido ao crescimento na maioria das organizações de adotarem a Educação Corporativa como uma ferramenta essencial no processo de conhecimento e desenvolvimento de seus funcionários. Ela traz métodos de aprendizagem para interação, buscando a fundo demonstrar a forma de como resolver os problemas emergentes, tornando-se uma ferramenta estratégica [...] (MATIAZZO, 2019)

Essa educação ocorre por meio do treinamento, que é um processo educacional utilizado para desenvolver conceitos e habilidades e instigar as atitudes proativas e inovadoras, melhorando o espírito de equipe e a criatividade, além de desafiar as pessoas para que ponham em prática as competências desenvolvidas ao longo da vida. A realização de um treinamento, geralmente envolve informações, atitudes e conceitos, sua abordagem pode ocorrer por diferentes meios e metodologias, visando habilidades e finalidades específicas. A implementação do treinamento em uma equipe pode trazer diversas vantagens para o ambiente organizacional. (VOLPE e LORUSSO, 2009)

Volpe e Lorusso (2009) abordam que o diferencial das empresas bem-sucedidas são os recursos humanos nelas presentes, dessa forma, as autoras afirmam que para terem sucesso, as organizações precisam de pessoas que consigam aplicar as suas habilidades no ambiente de trabalho, são essas as pessoas que conseguem colocar em prática as teorias aprendidas e para conseguir isso de maneira eficaz se faz necessário o treinamento e o desenvolvimento das pessoas.

É importante destacar, que para CHIAVENATO (1999), há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Apesar dos métodos serem parecidos, a sua perspectiva de tempo é diferente. Enquanto o treinamento está focado para o cargo atual, buscando melhorar as capacidades exigidas para o desempenho imediato do cargo, o desenvolvimento de pessoas objetiva os cargos a serem ocupados futuramente e as novas habilidades que serão requeridas. (*Apud* VOLPE e LORUSSO, 2009)

Chiavenato (1999, p. 295 *apud* VOLPE e LORUSSO, 2009, p. 3) define o treinamento como o “processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos,

atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”. Com base no conceito de Chiavenato (1999), Volpe e Lorusso (2009) afirmam que por meio do desenvolvimento contido dentro do treinamento, a pessoa pode assimilar informações, aprender habilidades, amplificar competências e comportamentos, compreender e refletir conceitos abstratos, entre outros; dessa forma, as autoras compreendem que através do treinamento podem surgir resultados satisfatórios tanto para as organizações, quanto para os indivíduos.

De acordo com Carvalho (1993 *apud* VOLPE e LORUSSO, 2009) os principais objetivos do treinamento são:

- Preparar os colaboradores para a execução imediata das inúmeras tarefas características da organização por meio da transmissão de informações e do desenvolvimento de habilidades;
- Dar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não somente em seus cargos atuais, como também para as outras funções para as quais o indivíduo pode ser considerado;
- Mudar as atitudes dos indivíduos, com o objetivo de criar um clima satisfatório entre os empregados, aumentando a motivação dos mesmos e tornando-os mais receptivos à supervisão e gerência.

Para Milkovich (2000, *apud* VOLPE e LORUSSO, 2009) a execução de um treinamento deve levar em consideração quatro diferentes tipos de treinamento: de integração, o qual tem o objetivo de apresentar os novos funcionários as atividades e cultura da organização; técnico-operacional, aquele que busca capacitar os indivíduos para o desempenho de atividades específicas daquela função; gerencial, o tipo de treinamento que visa desenvolver as competências técnicas, administrativas e comportamentais, com base no que é planejado para o contexto; e comportamental, o qual tem como intuito solucionar algum problema nas interações no contexto organizacional, aprimorar algumas habilidades que o sujeito precise no dia-a-dia, fazer o funcionário refletir na relação pessoa-trabalho, entre outras necessidades que podem ser analisadas anteriormente.

Marchi, Souza e Carvalho (2013) abordam que aplicar metodologias de desenvolvimento em um processo de treinamento é primordial para que ocorra o efetivo desenvolvimento organizacional, a partir disso, é defendido que para o treinamento seja realmente enriquecedor, as pessoas treinadas devem entender como aplicar aquela teoria à prática e é imprescindível que haja um planejamento antes de ser aplicado.

Investir no trabalhador se torna uma necessidade para sua permanência no mercado e para fidelidade de seus clientes, por esta razão as organizações devem privilegiar o investimento em recursos humanos cada vez mais, visando um maior crescimento da empresa perante a sociedade, pois com as ferramentas do processo em questão, a empresa e os empregados estarão trilhando justamente para o caminho do sucesso. (Marchi, Souza e Carvalho, 2013)

Com base nisso compreende-se que o treinamento é um processo de ampliação de habilidades, que aumenta o nível de proficiência em atividades específicas ou de relacionamento com o grupo. O treinamento deve se basear em perguntas como “porquê?”, “quem?” e “como?” treinar, é preciso buscar um diagnóstico das necessidades que será realizado de diversas formas, a depender da instituição, comumente parte da análise organizacional, tarefas a serem executadas naquele momento, análises individuais e da equipe e qual o maior ponto de dificuldade das pessoas naquele momento. (CHIAVENATO, 1998 *apud* VOLPE e LORUSSO, 2009).

CAPÍTULO II: UMA JORNADA ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA

Este capítulo tem como objetivo descrever e fundamentar o caminho percorrido para a realização da pesquisa, que teve como base o método qualitativo e a abordagem de um estudo de caso. Para a coleta de dados, foi utilizado inicialmente um questionário via google forms e posteriormente realizada uma entrevista semi-estruturada, que também foi realizada de forma online, via whatsapp e google meet. Neste capítulo também serão caracterizados o universo e os participantes da pesquisa, assim como contextualizar a abordagem seguida para a descrição e discussão dos dados coletados.

2.1 NATUREZA, MEIOS E INSTRUMENTOS DA PESQUISA

De acordo com Laville e Dionne (1999) a pesquisa qualitativa se baseia na compreensão e complexidade de fenômenos sociais e humanos, assim como, significados e interpretações concedidos por meio do estudo. É importante que haja a reflexão sobre aquilo que se está pesquisando, não se tem um resultado exato e quantificado, mas sim compreensões aprofundadas sobre determinado assunto. Dessa forma, justifica-se a natureza qualitativa da presente pesquisa.

A pesquisa qualitativa é vista como uma oportunidade de compreender alguns fenômenos e situações sociais, esse tipo de pesquisa tem a necessidade da adaptação dos métodos e técnicas para que se encaixe no contexto em que a pesquisa é levada. (1999, LAVILLE e DIONNE)

Uma das muitas maneiras de se realizar pesquisas nos campos sociais é o estudo de caso, abordagem metodológica utilizada na presente pesquisa. Segundo Yin (2005), utilizar o estudo de caso para fim de pesquisa é algo desafiador no que tange às ciências humanas e sociais, porém em sua grande maioria, o estudo de caso surge no intuito de compreender fenômenos sociais complexos.

Os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo "como" e "por que", quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real. (YIN, 2005, p. 19)

Yin (2005) destaca que a coleta de dados no estudo de caso é sistemática e envolve uma variedade de métodos e técnicas que podem ser utilizadas dependendo do que se busca, entrevistas, questionários, observações, análise de documentos, entre outros. Para este trabalho foi utilizado inicialmente o questionário via google forms, a fim de mapear as percepções dos participantes sobre a sua área profissional e as práticas pedagógicas vividas no ambiente de trabalho, posteriormente foram realizadas entrevistas com duas participantes, uma delas via whatsapp e outra via google meet, se adaptando ao local mais confortável para o diálogo, buscando se aprofundar na vivência das participantes e como elas tiveram contato e interesse nesse tipo de atuação.

Estreitando para a utilização do questionário e entrevistas online como meio de coleta de dados, é importante refletir sobre como os meios de pesquisa podem se modificar com o passar do tempo, Schmidt, Palazzi e Piccinini (2020) refletem a aplicação de métodos online para realização dessa coleta e apontam que existem vantagens e desvantagens quando se trata desse meio de coleta, para fazer essa avaliação entre vantajoso ou não, é importante que se entenda: os objetivos da pesquisa serão contemplados dessa forma?

Partindo do ponto que os participantes da pesquisa estão acostumados com a realização de diversas atividades no formato online – e até preferem – a pergunta anterior é respondida, a coleta online foi a melhor alternativa para que essa pesquisa

tivesse andamento. Ver o roteiro do questionário no apêndice A e roteiro de entrevista no apêndice B.

2.2 UNIVERSO PESQUISADO

A pesquisa foi realizada no setor de Treinamento e Desenvolvimento de uma empresa⁴ de Call Center e soluções digitais, com sede em Barueri - SP e unidades em Belo Horizonte - MG e Recife - PE. O setor de treinamento atua apenas nas unidades SP e PE. A unidade de Recife, locus da pesquisa, fica localizada no bairro da Boa Vista.

A empresa foi fundada em 1992, porém a unidade Recife só foi inaugurada em 2009, ela atua com soluções tecnológicas inovadoras e ainda na década de 90 criou um módulo de atuação tecnológica que integra e conecta bancos, financeiras, varejistas e empresas de serviços. Além disso, oferece soluções de atendimento e experiência do cliente para qualquer tipo de instituição.

A escolha foi realizada por se tratar de um local com setores bem definidos e com clara atuação do setor de treinamento, tendo um expressivo número de profissionais com formação na área de educação atuando nos projetos de desenvolvimento. A empresa possui em média 6 mil funcionários e o setor de treinamento possui em média 60 funcionários, divididos entre gestores, analistas e instrutores. A unidade Recife, local onde a pesquisa foi realizada, possui uma média de 12 instrutores ativos.

O setor de treinamento lida diretamente com o setor operacional, os materiais produzidos e treinamentos ministrados são de temas variados, tanto referente aos processos operacionais, quanto à alguma questão comportamental e de soft skills.

2.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Apesar de diversas pessoas na área de educação de maneira ampla, foram delimitadas, para esta pesquisa, quatro participantes com formação em Pedagogia, dentre elas, uma estudante na fase final e três já formadas. Na

⁴ Para conhecer melhor os serviços da empresa, ver: [Quem somos - CSU Digital](#)

empresa, o cargo de instrutor é nomeado de ‘multiplicador’ e para que os nomes das participantes sejam preservados chamaremos de ‘Multi’ e elas serão enumeradas de 1 a 4. Todas as participantes da pesquisa são mulheres e por isso serão identificadas sempre no artigo feminino.

Tabela 1 – Síntese dos participantes da pesquisa

Denominação na Pesquisa	Formação Acadêmica e Instituição	Ano de formação	Tempo de atuação no setor
Multi 1	Licenciatura em Pedagogia – Estácio	2022	Menos de 1 ano
Multi 2	Licenciatura em Pedagogia – Estácio, cursando especialização em psicologia organizacional – Esuda	2021	De 1 a 2 anos
Multi 3	Licenciatura em Pedagogia – UPE	2016	De 3 a 4 anos
Multi 4	Sétimo semestre do curso de Licenciatura em Pedagogia – UFRPE	2024	De 1 a 2 anos

Elaborado pela autora, em 2023.

No quadro é possível notar que apesar de ser uma área em expansão, a atuação dos pedagogos ainda é bastante recente, entretanto, se comparar o tempo de atuação, pode-se perceber que houve um aumento de pedagogos durante os anos.

2.4 METODOLOGIA DE ANÁLISE: ANÁLISE DO CONTEÚDO

Faz-se necessário que reflitamos um pouco sobre as *finalidades da fase de análise*. Com base em Minayo (1992), podemos apontar três finalidades para essa etapa: estabelecer uma compreensão dos dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou responder às questões formuladas, e ampliar o conhecimento sobre

o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural da qual faz parte. (GOMES, 2002)

O percurso da análise de dados terá como abordagem a análise de conteúdo que visa extrair significados e entendimento acerca do que foi coletado e embasado durante a produção da pesquisa, permitindo uma melhor compreensão e apresentando uma sistematização para que o que foi coletado seja analisado. Gomes (2002) diz que muitas vezes acredita-se que já está no final da pesquisa pelo fator estrutural, mas essa fase depende inteiramente das outras que a precedem, por isso, muitas vezes ao chegar no capítulo de análise é percebido que faltou alguma informação importante ou que a fundamentação teórica necessita de ajustes. O professor afirma ainda que ao notar que não tem mais ajustes para realizar dentro do referencial teórico, aí sim, pode-se considerar que a análise dos dados será realizada de maneira eficaz. Levando em consideração as discussões geradas sobre a intencionalidade da etapa de análise de dados ser uma descrição, interpretação ou articulação, o autor diz que a importância está no olhar atento aos dados da pesquisa. Dentro da etapa é possível realizar a discussão através de categorias, que servem para estabelecer classificações e relações entre as informações coletadas.

A análise de conteúdos é conhecida como um conjunto de técnicas, Gomes (2002) destaca duas funções nas aplicações técnicas, sendo a verificação de hipóteses, confirmando possibilidades levantadas antes do trabalho ou a descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos indo além do que parece óbvio. As técnicas podem ser complementares e utilizadas em caráter quantitativo ou qualitativo.

Esse tipo de abordagem, segue uma ordem cronológica: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Minayo (1992 *apud* GOMES, 2002) apresenta três passos para operacionalização dessas fases: ordenação dos dados, classificação dos dados e análise final.

Para este trabalho, foi realizado o mapeamento de todos os dados coletados, em seguida foram classificados os dados considerados mais relevantes para que se chegue ao objetivo da pesquisa e os dados que serviram como norte para compreender o perfil das participantes, nessa segunda etapa, foram definidas as categorias, por fim, foram articulados os dados com toda base teórica que compõe a pesquisa.

CAPÍTULO III: ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo visa expor e discutir o que foi coletado ao longo da construção da pesquisa. A coleta de dados foi realizada a partir de formulários e entrevistas. Inicialmente, elaboramos e aplicamos um questionário via google forms para quatro participantes mapeando a percepção quanto a sua área de atuação, em seguida, foram delimitadas duas participantes e realizadas entrevistas individuais, também online.

Com base nos dados, podemos destacar algumas categorias como: A) 'O exercício da profissão: O que as pedagogas fazem nessa empresa?' Que atividades são realizadas no dia a dia, buscando iniciar a articulação com a discussão apresentada no capítulo teórico e se nortear a partir do contexto diário das profissionais pesquisadas; B) 'O papel e importância do treinamento: O que dizem as pedagogas?' buscando identificar a visão das pesquisadas acerca do trabalho realizado por elas e como compreendem a área de atuação; e por fim, C) 'As teorias pedagógicas: O que estudei na minha formação que contribui para a minha atuação profissional?' buscando investigar o que o profissional viu durante a sua formação superior inicial que consegue associar de alguma forma ao exercício profissional no setor de treinamento.

A) O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO: O QUE AS PEDAGOGAS FAZEM NESSA EMPRESA?

Nessa categoria buscamos discorrer sobre quais atividades estão presentes no cotidiano do profissional articulando principalmente com o objetivo específico que busca *analisar a atuação do pedagogo em empresas, identificando que atividades esse profissional exerce no contexto organizacional.*

Quando questionadas sobre as **atividades que costumam realizar**, todas as participantes informaram que realizam no seu cotidiano, atividades como: avaliação, planejamento, correção de atividades, acompanhamento da aprendizagem, criação de conteúdo didático, adaptação de atividades de acordo com a especificidade da turma.

Além disso, informaram realizar a seleção dos conteúdos de acordo com a necessidade de cada turma, de acordo com o que possuem mais dúvidas quando se

trata de conteúdo técnico e que habilidade foi analisada que existem mais oportunidades de melhoria.

A Multi 1 traz que os conteúdos são aplicados de acordo com: “os apontamentos, atualizações de processos, necessidade de aplicação de treinamentos comportamentais, de acordo com a necessidade apontada pelos analistas”, multi 4, por sua vez, diz que:

Primeiro é identificada a demanda, através de relatórios ou do demonstrativo de resultados. Após isso é construído um material didático que venha de encontro aos pontos de melhoria identificados. Logo após acontece a aplicação para os colaboradores. Caso seja um primeiro contato com o produto ou com um novo processo, a elaboração é feita de uma forma que seja acessível e bastante clara.

Quando perguntadas qual a **didática** adotada em sala e que atividades fazem para manter os treinandos engajados, tivemos como resposta: “*Gamificação*” (MULTI 1), “*É de suma importância analisar o público alvo do treinamento para garantir que o material e a solução educacional sejam adequados*” (MULTI 2), “*Exposição dialogada, sala de aula invertida*” (MULTI 3) e “*Metodologias ativas e adaptação ao que eles mais interagem*” (MULTI 4).

Dada a intencionalidade e a base das práticas realizadas pelas pedagogas, podemos afirmar que existe o fazer pedagógico nas ações, visto que segundo Libâneo (2013) a prática pedagógica é um conjunto de ações e atividades realizadas pelos professores com o objetivo de garantir a eficácia no processo de ensino-aprendizagem.

No que diz respeito à **rotina** dentro do setor, as entrevistadas responderam que não existe algo pré-estabelecido todos os dias, Multi 2 diz que:

Sabe como é, né?! A gente vai muito por demanda, tem dias que a gente precisa treinar, tem dias que a gente faz o material, tem dia que a gente só faz o controle das turmas. Tudo depende da movimentação que ‘tá’ acontecendo... quando tem turma de formação inicial mesmo, a gente vê muito esse lado pedagógico, precisa fazer o **planejamento** certinho, fazer um **diagnóstico** da turma, planejar **avaliação**, preencher o controle de formação, avaliar mesmo, né? A gente pensa muito também naquela questão da individualidade de cada um e qual é a melhor forma deles aprenderem, é importante que a gente tenha esse olhar cuidadoso, somos o primeiro contato com os novos funcionários na empresa.

Multi 4, por sua vez, diz que:

É de tudo um pouquinho, tem dias que a gente mexe muito com administrativo, vê quem treinou, quem não treinou ainda, mas no geral a gente **avalia** muito, eu mesma sempre acompanho como é que 'tá' o andamento do pessoal na operação, então se não sai algo como a gente espera, eu vejo qual é a melhor forma de passar o assunto novamente, sempre tem alguma ação específica direcionada 'pra' quem tem mais dificuldade. Eu produzo muito **material, game, os planos de aula** também, esses materiais sempre são pensados em como a gente vai abordar o assunto com eles.

Ao compreender como se dá uma vivência em salas formais de ensino, e tomando como base as competências para ensinar apontadas por Perrenoud (2000), podemos enxergá-las nas ações das pedagogas e afirmar que o trabalho realizado dentro do setor é pedagógico e muito dinâmico. Ambas as entrevistadas citaram o planejamento e a avaliação dentro das suas atividades comuns, atividades estas, que são imprescindíveis para estruturar a rotina de um processo de ensino e aprendizagem.

Ainda buscando dialogar sobre o contexto diário das pesquisadas, foi questionado sobre se e, se sim, como ocorre a **formação continuada** dentro da área de atuação na empresa. Ambas participantes da entrevista responderam que as formações continuadas ocorrem de forma sistemática **trimestralmente** e que podem utilizar **duas horas semanais** dentro do expediente para se aprofundarem em algum conteúdo que converse com o dia-a-dia profissional. Multi 2 diz que: “a formação continuada é ainda mais presente do que quando eu trabalhava em escolas, já que a gente precisa sempre apresentar o que foi possibilitado desenvolver e aprender dentro daqueles três meses”. Nessa perspectiva, podemos articular com uma das dez competências que Perrenoud (2000) aborda, que é *saber administrar a sua própria formação continuada*, ainda seguindo o ponto de vista do sociólogo, é de extrema importância que o sujeito enquanto professor passe por formação continuada frequentemente, buscando se manter atualizado e preparado para enfrentar os desafios e mudanças da educação contemporânea.

B) O PAPEL E IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO: O QUE DIZEM AS PEDAGOGAS?

Como já abordado anteriormente, para Chiavenato (1999) existe uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas, então nessa etapa, será analisada qual é a percepção do profissional da pedagogia em torno de quando o

treinamento pode impactar no desenvolvimento do profissional dentro de um ambiente corporativo, articulando com o objetivo específico que busca identificar o papel pedagógico no setor de treinamento e desenvolvimento a partir da perspectiva dos pedagogos que atuam na empresa.

No primeiro momento, quando questionadas sobre o **papel do treinamento** dentro de uma empresa, todas as participantes mencionaram **capacitar e desenvolver** como papéis principais:

*“Acompanhar os colaboradores em toda a sua trajetória na empresa, identificando os apontamentos de cada equipe, buscando soluções para as falhas, **desenvolvendo os colaboradores** não apenas em sua atribuição, mas também como pessoas.” (MULTI 1);*

*“T&D tem o papel de **capacitação de colaboradores**, ou seja, o treinamento se trata de iniciativas pontuais, de curto prazo, e o desenvolvimento para práticas de longo prazo, visando auxiliar o colaborador no seu **crescimento profissional e pessoal**.” (MULTI 2);*

*“Atua como forma de **trazer o crescimento através do desenvolvimento** dos colaboradores em vários âmbitos do seu fazer profissional.” (MULTI 3);*

*“Exerce um papel de **capacitar, treinar e desenvolver** pessoas. Auxilia no ganho de aprendizado dos profissionais, sendo um meio de construir e acolher a jornada de um profissional jovem/adulto.” (MULTI 4).*

Como complemento, Multi 3 destacou que a área de treinamento é importante pois é: *“a porta de entrada na empresa, onde o colaborador tem contato com **orientações** para iniciar o seu trabalho. Além disso, é um setor que segue **formando e desenvolvendo conhecimento** durante toda a trajetória do indivíduo na empresa”.*

Dessa forma, se conectando ao pensamento de Chiavenato (1999) quando o professor diz que a perspectiva de tempo entre treinamento e desenvolvimento é diferente, já que o treinamento busca instruir as atividades do cargo atual, quanto o desenvolvimento foca na construção e aperfeiçoamento das habilidades do sujeito.

C) AS TEORIAS PEDAGÓGICAS: O QUE ESTUDEI NA MINHA FORMAÇÃO QUE CONTRIBUI PARA A MINHA ATUAÇÃO PROFISSIONAL?

Nessa categoria, buscamos articular os dados coletados, principalmente, com o objetivo específico que visa investigar como a formação na Pedagogia pode contribuir ou não para o desempenho do profissional no setor de treinamento e

desenvolvimento. Buscando mapear melhor o perfil das pesquisadas e entender o que vivenciaram durante a sua formação para além da universidade e como fizeram o recorte de áreas e chegaram até o cargo atual, as participantes foram questionadas sobre suas experiências anteriores à experiência atual.

Quando perguntadas sobre já ter vivenciado alguma experiência além do treinamento e desenvolvimento, Multi 2 respondeu que: *“fiz alguns estágios durante a graduação, além dos obrigatórios que me fizeram experimentar um pouquinho de tudo, quando me formei, passei um tempinho ensinando na educação infantil, mas não era CLT, então sai”*; Multi 4 por sua vez, informou que: *“já trabalhei em um curso de inglês e era multi função, na recepção e auxílio em sala”*.

Partindo do ponto de suas experiências, as participantes foram questionadas como chegaram na área atual e se já tinham interesse nessa atuação, Multi 2 respondeu que: *“nunca me imaginei, decidi recomeçar do zero, e após ingressar na empresa, me apaixonei pela área de treinamento”*, enquanto Multi 4 disse que: *“tinha interesse em ser promovida e ir pra outra área (estava em um cargo sem ligação com a área de formação), quando apareceu a oportunidade de ir para a área de treinamento, achei que seria interessante aliar o que eu estudava com o meu dia-a-dia de trabalho”*.

Todas as participantes estão vivenciando a sua primeira experiência no meio corporativo enquanto educadoras.

Estreitando a discussão sobre o que foi vivenciado durante o tempo da graduação, Multi 2 e Multi 4 foram questionadas se nos anos de formação inicial ouviram falar sobre a atuação em espaços não formais e como foi esse contato. Multi 2 diz que: *“ouvi falar, mas não **em nenhuma disciplina específica**, apenas uma conversa com a professora de Ludopedagogia, e era mais direcionado às práticas em ong’s, eu já tinha visto na internet também, mas nunca me aprofundei muito”*; Em contrapartida, Multi 4 diz que: *“no primeiro período tivemos um fórum com um pedagogo sobre a atuação na prática, ele discorreu sobre as áreas de atuação, além da escola, falou de concursos e redes privadas também, além de falar como a graduação pode ser aprimorada com alguma pós e ampliar a atuação”*.

Retornamos ao ponto que originam as motivações desta pesquisa, compreendendo que apesar das diversas possibilidades de atuação, não são todos os estudantes que se formam com esse entendimento.

Além dos questionamentos voltados para as atividades desenvolvidas no cotidiano de maneira geral, as participantes foram questionadas com perguntas direcionadas a como enxergam sua função com toda bagagem teórica e das diferentes práticas que passaram durante a graduação. Ao serem perguntadas se acreditam que a formação inicial contribui para a atuação e, se sim, como, Multi 2 diz que: *“tudo que eu sei sobre **metodologia de aprendizagem** é fruto da minha graduação, as experiências fizeram eu ver como funciona na **prática** e ir moldando o meu **fazer pedagógico**, mas a base é toda de lá”*, Multi 4 diz que: *“na questão da **didática**, aplicação de **recursos, metodologias... também ‘pra’ a compreensão e acolhimento das pessoas**”*. Libâneo (2013) defende que o estudo da didática não pode ser restringido a uma sala de aula formal, assim como os diferentes campos de atuação do pedagogo, a didática está presente em diversos contextos; ao compreendermos o sentido do conceito, é possível que saibamos aplicar nas mais diversas situações de aprendizagem, incluindo os espaços não escolares, mesmo levando em consideração o pouco contato que existe com esses espaços durante a formação inicial.

Em complemento, as participantes disseram acreditar que a **formação inicial é fundamental** para uma atuação coerente dentro do setor de treinamento e desenvolvimento, explicitando em suas palavras: *“é indiscutível que o que eu aprendi na minha graduação me auxilia todos os dias e me norteia em muitas atividades que eu faço”* (MULTI 2); *“se eu tivesse outra formação, talvez eu até conseguisse realizar as funções que realizo hoje, mas com certeza não seria com o aporte teórico que eu tenho, muito menos com a segurança que eu tenho desempenhando o meu papel”* (MULTI 4).

Krüger e Feil (2016) defendem que o curso de Pedagogia precisa formar um **profissional qualificado para atuar nos mais diversos campos educativos**, considerando as demandas formais, não-formais e informais decorrentes das novas realidades, dessa forma, é possível associarmos o discurso das autoras com a atividade cotidiana das pesquisadas, visto que elas tiveram uma formação em sua maioria voltada para sala de aula formal, mas conseguem **adaptar** o que foi aprendido dentro de um campo de atuação diferente.

Para finalizar a discussão dos dados, as participantes tiveram uma abertura para falar livremente que outros aspectos vivenciados durante a formação conseguem colocar em prática dentro da rotina de trabalho. As respostas das

participantes se assemelham quando diz respeito às **teorias de aprendizagem, metodologias de ensino e vivência na prática**. Multi 1 e Multi 4 trazem: *“pedagogia da autonomia”* e *“metodologias ativas, construção de textos e planos de aula. Gamificação. Métodos pedagógicos (construtivista, freiriana por ex). Ética educacional. Vivência em sala de aula”*, respectivamente.

No conceito de pedagogia da autonomia, Freire (1996) defende que o aluno precisa ter autonomia dentro do seu processo de aprendizagem, assim como nas metodologias ativas o aluno está como o centro do processo.

No caso de Multi 2 e Multi 3, o foco está nas teorias psicológicas da aprendizagem:

Planejamento e organização, plano de aula, soluções educacionais, teorias de aprendizagem como: Piaget (fases de desenvolvimento cognitivo, quatro estágios de desenvolvimento: sensório, pré-operacional, operacional concreto e operacional formal), Vygotsky (desenvolvimento intelectual em função das interações sociais e condições de vida), Glasser (Pirâmide de William Glasser: modelos de aprendizagem e representações que relacionam diferentes graus de retenção induzidos por vários tipos de aprendizagem). Entre outras coisas que aprendi ao longo da formação de pedagogia. (MULTI 2)

Assim como Multi 3 destaca:

“As teorias de Piaget quando fala sobre o processo de maturação e experiência são necessárias para que o aprendizado ocorra, tento colocar o máximo da experiência de forma prática para melhor assimilação”.

Ambas falam que conseguem ter a visualização dos diferentes momentos da aprendizagem e de como ela se desenvolve. De maneira geral, as participantes citam conteúdos vistos em sala de aula que não necessariamente estavam voltados para o tipo de ensino/processo que elas têm contato, mas que conseguem associar dentro do contexto organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo principal analisar o papel do pedagogo no contexto empresarial investigando de que forma sua atuação dialoga com as práticas pedagógicas abordadas durante o seu processo de formação superior inicial. Tendo os objetivos específicos – que foram evidenciados no capítulo anterior – como aporte para que se chegue a uma interpretação, podemos dizer que a atuação das pedagogas dentro do setor de treinamento e desenvolvimento é caracterizada por atividades semelhantes àquilo que é visto durante a graduação mesmo que em sua maioria voltado para a educação formal.

Durante a graduação em Pedagogia construímos aprendizagem acerca dos princípios da educação, do que é e como ocorre uma avaliação, como podemos realizar e aplicar um plano de aula, quais e como podemos aplicar as diversas metodologias de educação, como acontece os processos de ensino e de aprendizagem, como podemos tornar a aula mais dinâmica, entre outros; o ponto é: tudo que é aprendido durante a graduação envolvendo as práticas pedagógicas, pode ser colocado em prática dentro da área de treinamento e desenvolvimento da empresa pesquisada.

Com base nas respostas desta pesquisa, podemos afirmar que a formação em Pedagogia desempenha um papel de extrema importância no que diz respeito ao fazer pedagógico na área de educação corporativa, fornecendo bases sólidas que se compreendidas integralmente poderão ser adaptadas e colocadas em prática nos mais diversos ambientes educacionais.

A prática pedagógica é evidente nas ações das pedagogas, quando elas afirmam que buscam aplicar os princípios do que foi visto em sala de aula durante o seu período de formação inicial. Mais uma vez parafraseando Libâneo (2013): “A prática pedagógica é um conjunto de ações e atividades realizadas pelos professores com o objetivo de garantir a eficácia no processo de ensino-aprendizagem”, com base nessa afirmação e as respostas durante o questionário e entrevistas podemos alegar que o trabalho realizado pelas profissionais dentro da empresa é pedagógico.

Podemos ainda ir além, também de acordo com o que foi passado pelas pedagogas, é possível perceber que a formação continuada é presente dentro da instituição e do cargo. Como já exposto, dentro do curso de Pedagogia, são raras as vezes que a possibilidade de atuar dentro de uma empresa sem abandonar o caráter pedagógico que é debatida, por isso, torna-se ainda mais importante que exista a formação continuada para essas profissionais.

As participantes destacaram a importância da formação inicial em Pedagogia para a atuação no setor, valorizando toda contribuição que suas experiências durante esse período trouxeram, tenha sido dentro ou fora de sala de aula. Conseguir articular as teorias aprendidas no curso com a prática do dia-a-dia é imprescindível para que haja a eficácia do trabalho, quando se trata da ação dessas pedagogas, exige um nível um pouco maior de complexidade, pois além de aplicarem o que compreenderam da teoria na prática, elas necessitam do fator adaptabilidade para atuar em um cenário diferente do comum.

Ao discorrer sobre treinamento e desenvolvimento, entendemos que existe uma diferença entre os dois conceitos. Tendo como base Chiavenato (1999) os aspectos temporais distinguem o papel de cada um. Uma das principais buscas desta pesquisa foi compreender o que de fato é realizado dentro desse setor, para que se compreenda qual é o papel do pedagogo. Destacarei os pontos mais evidenciados no capítulo teórico e respostas das pesquisadas: capacitação dos colaboradores, desenvolvimento profissional, apoio à aprendizagem, engajamento e motivação, gestão do conhecimento e aprimoramento de habilidades interpessoais.

Em síntese, as participantes da pesquisa demonstram a abordagem pedagógica dentro das suas ações no meio profissional recorrentemente, fundamentada em princípios teóricos aprendidos durante a graduação. Em alguns momentos, as pedagogas precisam realizar uma atividade mais analítica e/ou administrativa, mas sempre com o olhar no foco da aprendizagem: o que tem no resultado desse funcionário que eu posso aprimorar por meio de uma capacitação?

Mesmo em outras atividades que não são comuns dentro de uma sala de aula formal, podemos ressaltar a importância que a base teórica construída nos anos de formação no curso de Pedagogia tem para a atuação dessas pedagogas. Dentro da graduação, debatemos muito sobre respeitar o contexto dos estudantes e entender

que cada um tem suas especificidades, uma das entrevistadas evidenciou que além das práticas pedagógicas o curso também influenciou nas suas atitudes relacionadas à compreensão e acolhimento das pessoas.

À vista disso, encerramos esta pesquisa com a identificação de que o que é visto durante o curso de Pedagogia influência, norteia e pode ser aplicado em ambientes não escolares, como o empresarial. Além disso, é interessante que os estudantes ainda na graduação tenham a noção da amplitude de espaços que podem atuar e cargos que podem ocupar, dando possibilidades a trabalhos futuros pensando no fazer pedagógico nos mais diversos campos de atuação do profissional enquanto pedagogo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Rosanna. Revisitando Knowles e Freire: **Andragogia versus pedagogia, ou O dialógico como essência da mediação sociopedagógica**. *Educação e Pesquisa*. São Paulo, v. 44, 2018. Disponível em: <<http://educa.fcc.org.br/pdf/ep/v44/1517-9702-ep-44-e173244.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2023

COSTA, Rodrigo Heringer. **Notas sobre a educação formal, não-formal e informal**. In: UNIRIO, 2015. **Anais do III Simpósio Brasileiro de Pós-Graduandos em Música**. Rio de Janeiro, 8 mar. 2015. Disponível em: <http://www.sbpom.com.br/simposio/anais2015/artigos/Rodrigo_Heringer_Costa.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2023.

DE MARCHI, Marisa Oliveira; SOUZA, Thiago Menezes; CARVALHO, Maria Balbina de. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas**. Aracaju, v. 1, n.16, p. 29-40, mar. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/359/244>>. Acesso em: 12 abr. 2023

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. V 21. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. Disponível em: <<https://cpers.com.br/wp-content/uploads/2019/10/Pedagogia-do-Oprimido-Paulo-Freire.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2023.

GOHN, Maria da Glória. **Educação não formal, aprendizagens e saberes em processos participativos**. *Investigar em Educação - IIª Série*, Número 1, 2014. Disponível em: <https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/gohn_2014.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2023.

GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Editora Vozes p. 67-79. Petrópolis, 2002. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2023.

KRÜGER, Jaqueline Bussler Michael; FEIL, Iselda Terezinha Sausen. **Além dos muros da escola: um estudo sobre os campos de atuação do pedagogo**. Relatório técnico-científico apresentado no XXIV Seminário de Iniciação Científica da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, 2016. Disponível em: <<https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/6866/5633>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/282258/mod_resource/content/1/LAVILLE%20%20Christian%20-%20Do%20problema%20%C3%A0%20hip%C3%B3tese%20%28Parte%201%29.pdf> . Acesso em: 20 abr. 2023.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos: inquietações e buscas**. Educar UFPR, p. 153-176. CURITIBA, 2001. Disponível em: <http://www.educaremrevista.ufpr.br/arquivos_17/libaneopdf>. Acesso em: 06 abr. 2023.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2013. Disponível em: <[Prática educativa, Pedagogia e Didática](#)> Acesso em: 18 jul. 2023.

MENDES, Mônica Campos et al. Introdução. **Andragogia, métodos e didática do ensino superior: novolidar com o aprendizado do adulto**. Revista Eletrônica **Gestão & Saúde**. Edição Especial. Dez. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/165/156>>. Acesso em: 12 abr. 2023

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2000. Disponível em: <<https://www.novaconcursos.com.br/blog/pdf/novas-competencias-ensinar.pdf>> Acesso em: 05 abr. 2023.

SARAIVA, Mónica Peixeiro. **O conhecimento do estilo de aprendizagem do aluno como ferramenta de ensino**. Dissertação (Mestrado em Ensino da Música) - Instituto Politécnico de Lisboa, Escola Superior de Música de Lisboa, Lisboa, jan. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/8025>>. Acesso em: 16 abr. 2023

SCHMIDT, Beatriz; PALAZZI, Ambra; PICCININI, Cesar Augusto. **Entrevistas online: potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19**. Revista de Pesquisa em Artes e Ciências Sociais, [S.l.], v. 8, n. 4, p. 960-966, out./dez. 2020. ISSN 2318-8413. Disponível em: <<http://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/refacs/article/view/4877>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SCHRAM, Sandra Cristina; CARVALHO, Marco Antonio Batista. O pensar educação em Paulo Freire: para uma pedagogia de mudanças. **Revista Educação em Debate**, Fortaleza, v. 39, n. 75, p. 130-143, jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/852-2.pdf>> . Acesso em: 06 abr. 2023.

VOLPE, Renata Araújo; LORUSSO, Carla Bittencourt. **A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0136.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2023.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APÊNDICE

APÊNDICE A – FORMULÁRIO I

- **Identificação do papel pedagógico no setor de Treinamento e Desenvolvimento**

Nome (opcional)

Formação acadêmica

Há quanto tempo você atua no setor de treinamento?

Na sua opinião, qual é o papel do setor de Treinamento e Desenvolvimento na empresa?

Na sua opinião, qual é a importância do setor de Treinamento e Desenvolvimento para o sucesso da empresa?

Qual dessas atividades pedagógicas você realiza no seu dia-a-dia de trabalho:

- Avaliação Planejamento Escrita de plano de aula
- Ministrar aula Correção de atividades Acompanhamento da aprendizagem
- Criação de conteúdo didático outros (informe) _____

Como você avalia a efetividade dos programas de treinamento e desenvolvimento para a aprendizagem dos funcionários?

Como é feita a seleção e elaboração dos conteúdos programáticos dos treinamentos oferecidos pela empresa?

Que didática você adota para garantir que os colaboradores sintam-se motivados e engajados nos treinamentos aplicados?

Que outros aspectos vivenciados durante a sua formação, você consegue colocar em prática na sua rotina de trabalho?

APÊNDICE B – ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

DADOS GERAIS:

1. Nome –
2. Formação/ graduação (Já formado: instituição – curso e ano) (em andamento: em que período)?
3. – formação na pós-graduação (instituição – curso e ano)

SOBRE A ATUAÇÃO

4. Você já atuou em um espaço formal de ensino? Onde? Que nível? Por quanto tempo?
5. E em outros espaços ligados à educação? Onde? Que nível? Por quanto tempo?
6. Ao longo da sua formação você ouviu falar sobre espaços não formais? (Se sim: em alguma disciplina? evento? de algum colega?) Como foi?
7. Há quanto tempo está na área de educação corporativa? Quanto tempo nessa empresa?
8. Como você chegou nessa área? Já tinha interesse?
9. Como é a sua rotina de trabalho dentro do setor? Quais as suas atividades?
10. Essas atividades são fixas? Ou esporádicas?
11. Você tem alguma formação continuada no trabalho? Se sim, de que forma e como acontece?
12. O que você faz no dia- a-dia do seu trabalho, que acredita estar relacionada a sua formação?
13. Você acredita que sua formação contribui para a sua atuação? Como?
14. Tem alguma disciplina, conteúdo, prática ou professor que você se lembra ou que representa alguma das atividades que exerce atualmente ?
15. Na sua perspectiva atual profissional, qual a contribuição de sua formação inicial, do seu curso de graduação?



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Cumprimento Sr./Sr. ^a ao tempo em que solicito a sua participação na pesquisa _____ intitulada _____, integrante do Curso de Licenciatura em Pedagogia, do Departamento de Educação, da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE. A referida pesquisa tem como objetivo principal, _____

_____ e será realizada por _____, estudante do referido curso.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de _____, com utilização de recurso de _____, a ser transcrita na íntegra quando da análise dos dados coletados. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, contudo, será mantido o anonimato dos respondentes participantes da pesquisa. Dessa forma, a participação na pesquisa não incide em riscos de qualquer espécie para os respondentes. A sua aceitação na participação dessa pesquisa contribuirá para o/a licenciando escrever sobre o tema que estuda, a partir da produção do conhecimento científico.

Consentimento pós-informação

Eu, _____, estou ciente das condições da pesquisa, acima referida, da qual livremente participarei, sabendo ainda que não serei remunerado/a por minhas contribuições e que posso afastar-me quando quiser. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo/a pesquisador/a, ficando uma via para cada um/a.

Recife, PE, ____ de _____ de 2023.

Assinatura do/a participante

Assinatura da pesquisadora