

TÍTULO

Teoria x Prática: Experiências adquiridas no mundo corporativo em prol da docência superior

¹Simoni Salgado Vaz de AQUINO

RESUMO: Este artigo pretende abordar o distanciamento entre o conteúdo teórico proposto nas graduações tecnológicas e o mercado de trabalho atual. Essa reflexão se faz pertinente ao analisarmos as peculiaridades desse mercado dinâmico e competitivo. A relevância do artigo se dá ao propor a análise de que, um executivo ao tornar-se docente em nível superior pode contribuir de forma primordial, aliando sua experiência aos preceitos didáticos andragógicos, a fim de proporcionar aos discentes o desenvolvimento de competências, para enfrentar o mundo corporativo.

PALAVRAS CHAVE: mercado de trabalho; experiência; docência; andragogia.

Introdução

Graças à globalização, o mercado de trabalho apresenta uma realidade muito peculiar: cada vez mais dinâmico e competitivo, exige que o profissional desenvolva competências a fim de realizar seu trabalho de forma ágil, eficiente e eficaz. Essa peculiaridade exigiu que muitos profissionais avaliassem sua condição acadêmica e enxergassem a necessidade de maior qualificação e assim, recorressem às universidades; uma vez que hoje o mercado de trabalho exige profissionais com competências múltiplas para atender a demanda do mundo corporativo.

O tema foi escolhido devido à vivência da autora desse artigo, que decidiu cursar graduação tecnológica em gestão de Recursos Humanos, e ao ingressar na área de RH deparou-se com uma realidade distinta de grande parte da teoria apresentada no curso superior e assim, se ressentiu por constatar que a graduação

¹ Graduada em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Cursando especialização *Lato Sensu* em Docência no Ensino Superior pelo Centro Universitário Barão de Mauá, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. E-mail da autora: simoni.aquino@hotmail.com. Orientadora: Prf^a. Dra. Carolina Donega Bernardes.

nem sempre proporciona um elo entre a teoria e a prática dos vários processos organizacionais no mundo corporativo.

De acordo com o MEC, a graduação tecnológica tem como objetivo preparar o discente para a realidade do mundo corporativo, especificamente na área de atuação escolhida, visando proporcionar qualificação para o trabalho, o que na prática ocorre de forma superficial, especialmente em relação aos docentes clássicos, não oriundos do mundo corporativo, portanto sem vivência organizacional do mercado de trabalho, do que se propõe a ensinar.

Assim sendo, o objetivo deste artigo é refletir sobre o processo ensino x aprendizagem na graduação tecnológica, discutindo o atual papel da docência em nível superior e como um profissional experiente pode contribuir e colocar sua expertise em prol da docência superior nessa modalidade de graduação, considerando as exigências do mercado de trabalho, uma vez que torna-se nitida a diferença entre a aula de um docente clássico e um docente executivo de mercado. Além do mais, ainda propor a inserção de abordagens andragógicas, dinâmicas lúdicas e vivenciais formando assim, um elo entre teoria e prática, a fim de desenvolver no discente as competências mínimas necessárias para atuação e sobrevivência no mundo corporativo na atualidade.

A abordagem qualitativa proposta neste artigo encontra aporte nesta vivência da autora aliada à coleta de dados através de pesquisa com discentes de graduação tecnológica, com foco na análise das expectativas dos discentes, do conteúdo teórico e prático e da abordagem didático-pedagógica de cursos de graduação tecnológica oferecidos por instituições de ensino superior. Além dessa combinação metodológica, serão realizadas pesquisas bibliográficas, que proporcionarão fundamentação teórica.

O mercado de trabalho ao longo da história da humanidade

Na Pré-História, que marca a origem do homem e vai até c. 4000 a.C. , não havia o conceito de sociedade e nem de trabalho. Para saciar suas necessidades básicas de sobrevivência, os homínídeos se organizavam em grupos, o modo de produção primitivo se dava através da caça, pesca e da colheita daquilo que a natureza fornecia e sobreviviam utilizando pedras, lascas de troncos de árvores e espinhos de plantas. Após a descoberta do fogo, foi clara a evolução das interações

sociais e grupais, a hierarquização e o desenvolvimento de ferramentas, que foram essenciais para o desenvolvimento das comunidades e dos meios de produção.

Já na Antiguidade, que marca a origem da escrita e vai ao ano 476 d.C., o trabalho não era dignificante para o homem, representava punição e submissão, os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, aos quais eram escravizados. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005, p.3). Há registros na Grécia em 1510 a.C., que na praça central Ágora, as pessoas livres se reuniam espontaneamente em grupos para debater a respeito de questões da vida na cidade.

Sobre a Idade Média, que vai de 476 a 1453, JOANILHO (2009, p.26) cita que a Igreja Católica medieval interpretava a Bíblia à sua maneira e de acordo com compreensão católica do livro Gênesis 3,19, o ato de trabalhar foi uma punição recebida pelo homem graças ao pecado original, onde Adão é expulso do paraíso e Deus o condena a trabalhar: "*Comerás o pão com o suor de teu rosto*". Decorre desse princípio bíblico o sentido de obrigação e punição, que atravessou séculos de civilização, diretamente se relacionando ao sentido do termo que deu origem ainda na Antiguidade, à palavra trabalho, como cita BUENO (1988, p.25):

A palavra trabalho vem do latim vulgar *tripalium*, embora seja, às vezes, associada a *trabaculum*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los. Associa-se a palavra trabalho ao verbo *tripaliare*, igualmente do latim vulgar, que significava "torturar sobre o *trepalium*", mencionado como uma armação de três troncos, ou seja, suplício que substituiu o da cruz, instrumento de tortura no mundo cristão. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, cativo, castigo.

A perda da importância da terra como fonte geradora de riquezas, a luta dos camponeses para obter o direito de dispor livremente do resultado de seu trabalho e o início de trocas de mercadorias levadas para a Europa, fizeram surgir nos burgos, bancas onde ocorriam a venda e a troca desses produtos. Esse novo conceito, conhecido hoje como comércio, contribuiu para decretar o fim da Idade Média.

Na Idade Moderna, que vai até 1789 e teve início com a conquista de Constantinopla em 1453, a economia era baseada na manufatura. Nessa era surge a burguesia, oriunda dos antigos servos, que compraram sua liberdade e se dedicaram ao comércio e que começa, pela primeira vez na história do mundo, a modificar o sentido do trabalho. Novas técnicas e oficinas surgiram, originando as

corporações de ofício criadas por ferreiros e outros trabalhadores, que nada mais eram um agrupamento de artesãos. Essas corporações deram origem às cidades onde seus trabalhadores moravam; e com isto o mercantilismo surgia e se consolidava. Essas corporações nada mais eram que, um sistema velado de escravidão, pois os artesãos eram submetidos a rígidos controles pelos mestres que os controlavam e os exploravam economicamente e até mesmo pessoalmente.

MELGAR (1995, p.50) explica que (...) o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço. O fim dessa era foi marcado pela Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra em 1760 e foi responsável pela profunda mudança nas relações de trabalho devido a transição dos métodos de produção artesanais para a produção por máquinas movidas a vapor.

A Idade Contemporânea, que vai de 1789 aos dias atuais, coincidiu com o início da Revolução Francesa, cujo objetivo era destruir as barreiras que impediam o avanço do capitalismo, acabar com o poder absoluto do rei Luís XVI, com as leis que restringiam a liberdade de comércio internacional e impediam o desenvolvimento da indústria na França. Entretanto, apesar do importante marco histórico e da importância em termos de produção fabril, a Revolução Industrial foi considerada negativa para o trabalhador, uma vez que as condições de trabalho eram consideradas extremamente degradantes, conforme explica MELGAR (1995, p.63):

A situação real do trabalhador durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização da mão de obra infantil e feminina, e nos valores ínfimos de salário.

Ainda sobre as condições degradantes aos quais os trabalhadores eram submetidos, CERQUEIRA (1961, p.343) nos aponta que:

Para poder enfrentar a livre concorrência, os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão de obra e, portanto, o custo da produção, o que lhe permitia auferir maiores lucros. Desamparados de qualquer proteção e impedidos de se reunir para reagir contra esses abusos, viam-se os

operários na dura contingência de escolher entre os baixos salários insuficientes para a sua subsistência e a mais completa indigência. Prolongavam-se as jornadas de trabalho a 14 e 16 horas, não se distinguindo entre trabalho noturno e trabalho diurno. Trabalhava-se a semana toda, sem um dia de repouso (...).

Segundo JOANILHO (2009 p.111), a rigidez nas oficinas denotava a rigidez com que o governo inglês tratou a situação da pobreza, o trabalho virou uma forma de moralizar uma população arredia que não se dispunha a trabalhar com disciplina. No trabalho, os empregadores passaram a exigir cada vez mais uma rígida disciplina, no entanto, todo esse processo não ficou sem resposta das pessoas que eram forçadas ao trabalho nas oficinas e logo passaram a se organizar, lutando para modificar as condições de trabalho. A organização dos operários iniciou através do ludismo com a atitude de Ned Ludd, um operário que teria destruído uma máquina após ser repreendido pelo patrão; a repressão aumentou ainda mais e com o tempo o ludismo cedeu espaço a movimentos sindicais mais bem organizados.

Na sociedade contemporânea, as sociedades passaram a se organizar em torno do trabalho, tendo como marca dessa era, a empregabilidade. Na virada para o século XX, com o fim da Guerra da Secessão nos EUA a indústria expandiu-se rapidamente, o que gerou preocupações em relação ao aumento da eficiência nos processos de produção, que seria conquistado com a racionalização do trabalho.

Surgiram os preceitos da Administração Científica, estabelecidos por Frederick Taylor, que iniciou sua carreira como operador de máquina na Midvale Steel, uma indústria da Filadélfia chegando ao posto de engenheiro. Devido a sua experiência na produção, Taylor passou a dedicar-se a estabelecer uma rigorosa observação das habilidades e métodos usados pelos operários na Midvale, que originou o método denominado de Taylorismo. De acordo com JOANILHO (2009 p.143):

Seu método consiste no estudo de movimentos e do tempo, procurando que no menor tempo possível se faça o melhor movimento, conjugando-o um com outros movimentos. Por exemplo, em uma linha de produção, o operário deve, no menor tempo possível, executar movimentos padronizados concatenados com os movimentos de outros operários, que, no seu conjunto, deve se concatenar com as escalas superiores, seguindo a cadeia de comando.

Com a ascensão do método de divisão de trabalho nas fábricas, os industriários passaram a implantar o Taylorismo, sendo a fábrica de automóveis de

Henry Ford uma das primeiras a executá-lo em suas linhas de montagem. De acordo com a análise de JOANILHO (2009 p.144), o Fordismo é mais simples ainda:

Tendo dois princípios: a linha de montagem e o barateamento do produto – no caso, os automóveis. Nas fábricas de automóveis, era comum o operário se deslocar até o produto. Henry Ford inverteu esse movimento, fazendo com que o produto chegasse ao trabalhador, que teria um posto fixo de trabalho. Aliada ao taylorismo, essa técnica permitiu um salto na produção: grandes quantidades de automóveis saíam das fábricas tão baratos que os próprios operários podiam comprá-los.

De acordo com CHIAVENATO (2009, p.34), o século XX trouxe grandes mudanças e transformações que influenciaram poderosamente as organizações, sua administração e seu comportamento. Um século marcado pela mudança nos processos de trabalho e nas relações de trabalho, pelo aprimoramento das gestões e pelo desenvolvimento de novas tecnologias.

Esses fatores contribuíram para a transformação do mercado de trabalho, entretanto ao pesquisar sobre essa evolução ao longo da história da humanidade, é possível perceber um ponto em comum, a busca constante pelo trabalhador para a conquista de dignidade e reconhecimento.

Mercado de trabalho em tempos de globalização

As profundas transformações ocorridas a partir de meados do século XX refletem-se no mercado de trabalho atual, que apresenta uma configuração distinta em relação às características das eras passadas. A globalização consolidou a nova formatação do mercado de trabalho e do mundo corporativo, um fenômeno relativamente recente de transformações de ordem econômica, política e social, que visa integrar os mercados locais aos mercados globais abrindo acesso ao capital internacional. Além do mais, vivemos um contexto político e social diferenciado, há acesso mais abrangente às informações, as tecnologias estão acessíveis a praticamente todas as classes sociais e a condição de compra e a facilidade de crédito, mesmo com a crise vivenciada hoje, ainda dominam o mercado consumidor.

O patamar de exigência do consumidor aumentou e, conseqüentemente, o nível de consciência se aprimorou. Hoje, no papel de consumidores, busca-se produtos e serviços de qualidade, sustentáveis e com baixo custo - onde as valores tornam-se atrativos, uma vez que se tem à disposição concorrentes dispostos a

atender este mercado consumidor. A facilidade de crédito, a livre concorrência empresarial, o acesso à informação, o conhecimento disseminado de forma mais democrática e a consolidação do *e-commerce* nacional fizeram com que os empresários de produção de bens, produtos e serviços passassem a tomar decisões com foco no consumidor-cliente, que movimenta toda essa engrenagem.

E vale a reflexão: Quem é o responsável por produzir esses bens, produtos e serviços? Os profissionais. Que são as peças propulsoras do mercado de trabalho que, conseqüentemente movimenta o mercado consumidor. A atual conjuntura obrigou o mercado de trabalho a se ajustar ao novo perfil de consumidor, por isso os paradigmas devem ser quebrados para compreensão e ajuste nesse novo contexto.

Se as empresas estão mais preocupadas com qualidade, custo reduzido e sustentabilidade, certamente que é exigido que os profissionais apresentem competências que contemplem as novas exigências da produção de bens e serviços que atendam o nível de exigência desse novo consumidor. Dessa forma, as exigências do perfil dos profissionais estão mais acentuadas, exige-se não só experiência ou formação acadêmica, mas também competências técnicas e comportamentais que agreguem valor ao trabalho desempenhado, que irá atender o mercado consumidor. O foco hoje é o atendimento aos consumidores, aos clientes e, em contrapartida para atendê-los, as organizações necessitam de mão de obra cada vez mais qualificada, competente e capacitada. Uma alimenta a outra.

Em relação ao novo perfil profissional, CHIAVENATO (2009, pág.109), cita:

O novo trabalhador deve ser polivalente, sabendo realizar de quase tudo um pouco. Não bastará ser educado. É preciso ser bem-educado. Quem for capaz de resolver problemas terá emprego garantido. Acabou a profissão de tamanho único. O desemprego em nosso país está sendo provocado menos pelo avanço tecnológico e muito mais pelo atraso educacional. Quando se fala em competitividade global, o desafio é também da escola e não apenas da empresa. Ou educamos mais e melhor ou então temos de convencer nossos concorrentes a “deseducar” seus profissionais. Assim, o futuro do emprego em nosso país passará pela melhoria da educação geral, formação profissional básica e flexibilização da legislação trabalhista.

Graduação tecnológica, docência superior e o mercado de trabalho

Com a globalização e as mudanças no mercado de trabalho, especialmente na última década, houve a proliferação dos cursos de graduação tecnológica, que foi oficializada pelo Ministério da Educação, com diretrizes aprovadas pelo CP nº 3 do Conselho Nacional de Educação, em 18 de dezembro de 2002, que instituiu as

bases para a graduação tecnológica. De acordo com o MEC, a graduação tecnológica é configurada na perspectiva de formar profissionais aptos a desenvolver, de forma plena e inovadora, atividades para utilizar, desenvolver ou adaptar tecnologias com a compreensão crítica das implicações e das suas relações com o processo produtivo, o ser humano, o ambiente e a sociedade.

Os primeiros cursos de tecnologia surgiram nos anos 70 e hoje são ministrados em todo o país, em instituições públicas e privadas, conferem diplomas de graduação tecnológica com foco na área específica, possibilitando a continuidade acadêmica em programas de especialização *lato sensu* e *stricto sensu*.

As graduações tecnológicas apresentam uma duração mais curta, uma vez que estão focados nos aspectos conceituais e práticos da área cursada e com isso, tendem a proporcionar uma inserção ou reinserção mais rápida no mercado de trabalho ou ainda, contribuem para uma progressão do profissional em sua carreira. São procuradas por profissionais que já atuam na área escolhida e ainda não tem diploma superior e desejam desenvolver competências para crescer em sua carreira, mas também recebem discentes interessados em ingressar em determinada área e assim, buscam qualificação adequada, especialmente para quem busca um estágio.

Isto posto, conclui-se que a graduação tecnológica é uma excelente oportunidade para qualificação profissional uma vez que visa atender a demanda atual do mercado de trabalho, pois são realizados num período mais curto, são mais focados na área desejada e apresentam conteúdo mais específico e segmentado.

Tais fatores contribuíram para a grande procura por essa modalidade de curso superior, cuja formação em tese deveria estar voltada à investigação, desenvolvimento e aplicação prática de ferramentas e processos no mercado de trabalho, o que nem sempre ocorre e quando ocorre é de maneira superficial. Em tese, porque essa modalidade de graduação demanda que os docentes que atuarão nessa formação, apresentem não só conteúdos teóricos, que sem dúvida alguma são imprescindíveis de serem transmitidos, mas que aliem a conceituação à prática profissional, ou seja, favorecer aos discentes o entendimento de como a teoria pode ser aplicada no cotidiano organizacional, criando um paralelo entre um e outro. Isso é possível quando o docente tem a experiência prática do universo organizacional e, portanto, pode aliar sua expertise aos conceitos didáticos, inserindo atividades vivenciais, dinâmicas que realizem um paralelo e transmitam de forma clara as possibilidades da aplicabilidade do conhecimento na realidade organizacional.

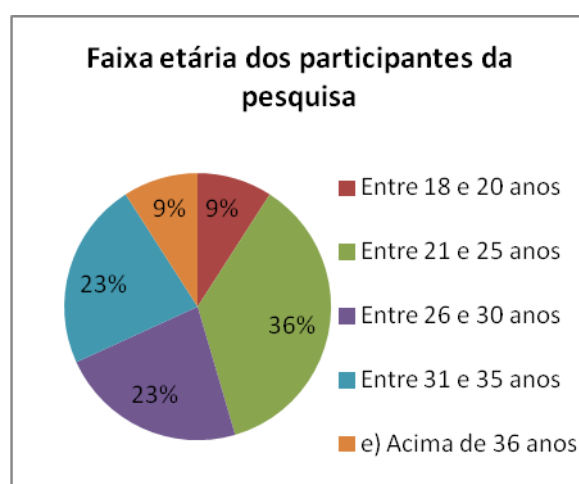
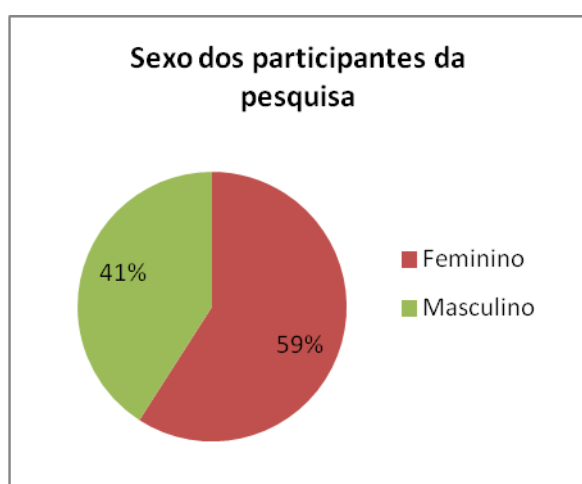
Pesquisa realizada e seus resultados

Com a finalidade de favorecer a análise e contribuir para a fundamentação aplicada desse artigo, foi formulada uma pesquisa de caráter confidencial e aplicada entre os dias 10 e 21 de agosto de 2015, a 30 (trinta) discentes de graduação tecnológica de instituições de ensino superior, localizadas na Baixada Santista e no município de Guarulhos (ambos localizados no estado de SP), sendo que os respondentes, totalizaram o número de 22 (vinte e dois) alunos.

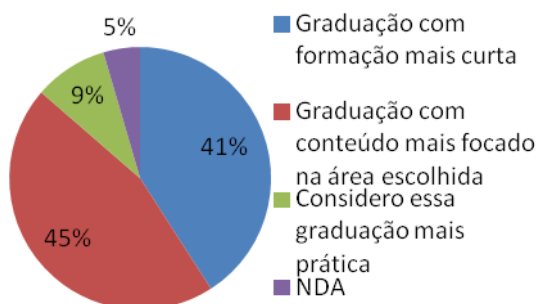
O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário por escrito contendo 10 (dez) perguntas tipo fechadas de múltipla escolha, sendo 2 (duas) questões dicotômicas. As 2 (duas) primeiras perguntas são de ordem meramente estatística, visando determinar um breve perfil dos pesquisados, as 8 (oito) questões restantes visaram analisar os objetivos dos discentes em relação à escolha da graduação tecnológica, bem como obter informações acerca da opinião dos alunos em relação ao conteúdo pedagógico dessa modalidade de formação.

Ao todo, foram produzidas 220 (duzentas e vinte) respostas, sendo que em nenhuma pergunta, foi omitida resposta. A tabulação da pesquisa foi realizada realizando a coleta dos dados estatísticos de cada pergunta e suas respectivas respostas, transformando os valores brutos em percentuais.

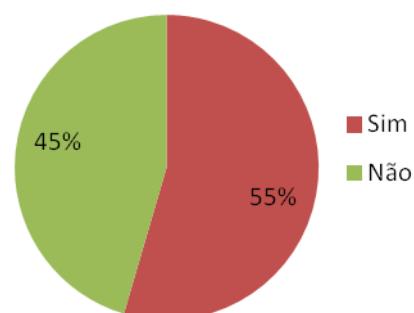
Após essa tabulação, foi utilizada a ferramenta eletrônica de planilhamento de dados para elaboração dos gráficos abaixo:



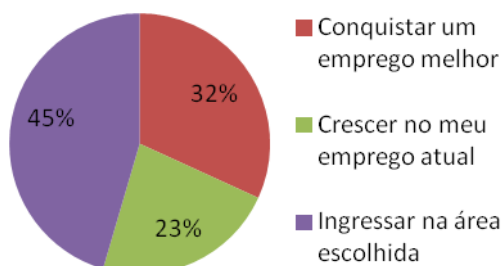
Por que você decidiu cursar graduação tecnológica?



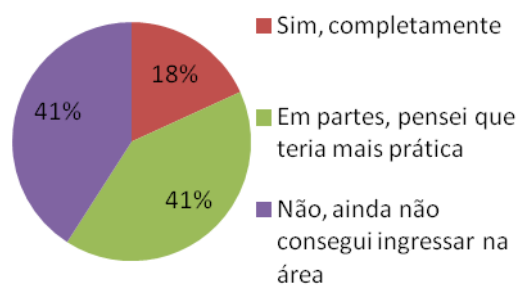
Você já atua na área escolhida?



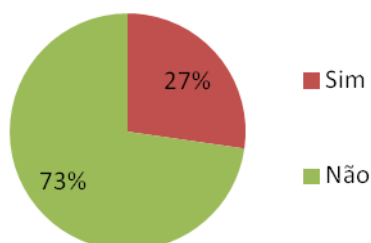
No que a graduação tecnológica será importante para você?



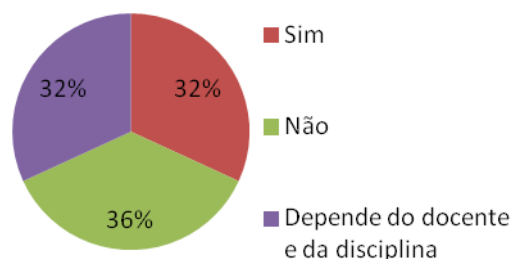
Você considera que a graduação tecnológica atende suas expectativas?

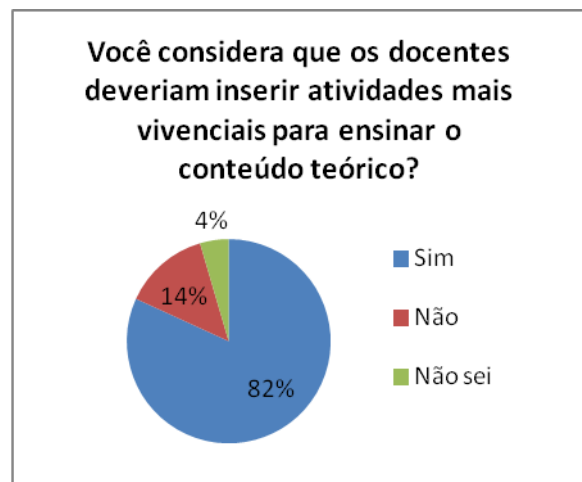


Você considera que a graduação tecnológica prepara para o mercado de trabalho?



Na graduação tecnológica, é realizado um paralelo entre a teoria e a prática?





Chancelando a experiência vivida pela autora do presente artigo, por ocasião de sua formação superior em graduação tecnológica, a pesquisa aplicada com os discentes respondentes do questionário aplicado, demonstrou o grande interesse dos alunos, sejam profissionais experientes de mercado, ou alunos sem experiência no mercado de trabalho, ao procurar a graduação tecnológica.

A graduação tecnológica significa a esperança para inserção no mercado de trabalho ou ainda, a oportunidade de progresso e crescimento na carreira profissional, o que justifica a sua grande procura e a enorme aceitação por parte dos vestibulandos. Entretanto, a pesquisa deixa claro que, os discentes não consideram que essa modalidade de ensino, os prepara para o mercado de trabalho, vindo de encontro aos objetivos estabelecidos pelo MEC através da resolução normativa que estabelece as diretrizes para os cursos tecnológicos.

Como a base do ensino superior são os preceitos pedagógicos, fica claro que a inserção de atividades mais vivenciais são necessidades dessa modalidade de ensino, a fim de propiciar uma significação acerca dos conceitos teóricos ensinados, para que os discentes possam realizar um paralelo entre a conceituação, que sem dúvida alguma é extremamente importante, mas igualmente importante, é a produção do conhecimento através da significação do aprendizado por meio da proposição da prática e da ideia de como o cotidiano organizacional se apresenta no universo corporativo.

A pesquisa aplicada só veio confirmar estatisticamente que a aprendizagem da graduação tecnológica, apesar de ter uma importância sem precedentes, ainda precisa evoluir muito no que tange a aplicar os preceitos andragógicos, para atender

seu público-alvo, os adultos que desejam inserção, reinserção, destaque e desenvolvimento no mercado de trabalho contemporâneo.

Andragogia na graduação tecnológica

A palavra Andragogia deriva das palavras gregas *andros* (homem) + *agein* (conduzir) + *logos* (tratado, ciência), referindo-se à ciência da educação de adultos, em oposição à pedagogia, derivada das palavras gregas *paidós* (criança) + *agein* (conduzir) + *logos* (tratado, ciência), referindo-se à ciência da educação de crianças.

O termo andragogia, foi inicialmente utilizado pelo professor alemão Alexander Kapp em 1833, para descrever elementos da Teoria de Educação de Platão. Voltou a ser utilizado em 1921 por Rosenstock, para descrever o conjunto de filosofias, métodos e professores especiais necessários à educação de adultos. A partir de 1973, o americano Malcolm Knowles tornou-se um dos mais dedicados autores a estudar a andragogia, quando a definiu como a “arte e a ciência de ajudar o adulto a aprender”, apresentando-a como antítese da pedagogia.

De acordo com análise da didata de grupos ROSSETTI (2013, p.3):

Nas instituições de ensino superior, de modo geral os alunos entram calouros e saem bacharéis, licenciados ou tecnólogos. Nessa fase de transição de vida, não são mais adultos e tampouco adultos plenamente. Tratar com grupos de estudantes nessa fase de amadurecimento exige do professor muito mais o papel de facilitador de aprendizagem. Os diálogos devem manter um tom colaborativo, como: “Vamos decidir isto juntos” ou “Vamos descobrir a importância de sabermos isto”.

Dessa forma, deve ser levado em consideração o fato de nos bancos superiores serem compostos de alunos egressos do ensino médio, de cursinhos pré-vestibulares, bem como de profissionais experientes no mercado de trabalho, inseridos ou não no mundo corporativo. Sobre a retenção de conhecimento pelos adultos, CAVALCANTI (1999, p.2) apresenta os resultados de uma pesquisa:

Kelvin Miller afirma que estudantes adultos retêm apenas 10% do que ouvem, após 72 horas. Entretanto, serão capazes de lembrar-se de 85% do que ouvem, veem e fazem, após o mesmo prazo. Ele observou ainda que as informações mais lembradas são aquelas recebidas nos primeiros 15 minutos de uma aula ou palestra.

Para melhorar essa estatística, torna-se necessário conhecer as peculiaridades da aprendizagem no adulto e adaptar ou criar métodos para serem

utilizados com este público-alvo. Nisto o mundo corporativo, através dos profissionais responsáveis pelo sistema de Treinamento & Desenvolvimento da área de Recursos Humanos, realiza com maestria o uso da andragogia, uma vez que lançou mão dos preceitos andragógicos a fim de desenvolver seus colaboradores.

O adulto tende a buscar atualização, visando alcançar concretização de suas potencialidades e enriquecimento amplo de sua vida no campo do saber, do poder, do fazer, do ter, do sentir-se gratificado por suas conquistas. Nessa busca, o adulto orienta seus esforços para atingir objetivos específicos, significativos para si. Diante dessas características, que vão interagir e interferir em suas atividades, inclusive no aprendizado, o adulto aprendiz requer uma metodologia educacional específica, realizada através de técnicas que utilizem estas peculiaridades para potencializar seu aprendizado. A andragogia é a resposta para esta necessidade educacional.

Em contrapartida, o modelo pedagógico clássico, concebido para educar crianças, tem como pilar a total responsabilidade do professor sobre o processo educacional, decidindo o que ensinar através do planejamento de um programa, como fazê-lo dispondo de um método e como avaliar o progresso do aluno verificando se o aluno será capaz de utilizar o conhecimento adquirido. Ao aluno, cabe o papel passivo de obediência, somente recebendo o conhecimento.

Ávidos por adquirir conhecimentos baseados na prática organizacional, ou no máximo linkando a teoria com a aplicabilidade, o aluno da graduação tecnológica se depara com um ensino sequencial do ensino médio, baseado diretamente na pedagogia clássica, cujo docente ensina e o discente aprende, onde um é detentor do conhecimento e o outro necessita do aprendizado desse conhecimento. Diante das características inerentes aos adultos, a andragogia tem o discente como sujeito da relação ensino/aprendizagem, considerado como agente capaz, autônomo, responsável, dotado de consciência, experiência de vida e motivação interna.

A tabela a seguir, compara os modelos pedagógicos e andragógicos, analisando seis diferentes critérios:

Quadro 1- Comparação entre Pedagogia e Andragogia

PREMISSAS	MODELO PEDAGÓGICO	MODELO ANDRAGÓGICO
Necessidade de conhecer	Crianças necessitam saber <i>apenas o que</i> o professor tem a ensinar. Não precisam saber para que serve aquele conhecimento.	Aprendizes adultos <i>conhecem suas necessidades</i> e se interessam pelo aprendizado de aplicação prática e imediata.

Autoconceito de aprendiz	Considerado como tal, o aprendiz sente-se <i>dependente</i> do professor, tem sua autoestima deprimida e sua capacidade posta em dúvida pelo sistema e por si mesmo.	O adulto é <i>independente</i> , tem autonomia e sente-se capaz de aprender e de buscar o conhecimento que necessita, inclusive sem ajuda do professor.
O papel da experiência	A experiência do aprendiz <i>não é valorizada</i> e sim, a do professor, dos autores de livros didáticos. O alunos tem apenas que ler, ouvir e fazer exercícios escolares.	A experiência do adulto aprendiz é <i>de importância central</i> . A experiência do professor, dos autores de livros didáticos são fontes de consultas, a serem valorizadas ou não pelos alunos.
Prontidão para aprender	Aprendizes estão prontos a aprender <i>o que o professor determinar</i> , se querem ser aprovados ao final do ano.	O adulto aprendiz está <i>pronto para aprender aquilo que decide aprender</i> , o que considera significativo para sua necessidade.
Orientação para a aprendizagem	Aprendizes são orientados a aprender por disciplinas, com conteúdos específicos que lhe serão futuramente necessários, na visão do professor. A aprendizagem é <i>organizada pelos conteúdos programáticos</i> .	O aprendiz adulto orienta sua aprendizagem para o que tem significado para sua vida, <i>com aplicação imediata</i> , não para aplicações futuras. O conteúdo não precisa necessariamente ser organizado pela lógica programática.
Motivação	Aprendizes são motivados a aprender por <i>incentivos externos</i> como notas, pressão dos pais, aprovação, reprovação e outros.	A motivação dos adultos está na tendência à atualização, uma <i>motivação interna</i> , sua própria vontade de crescimento, sua autoestima, sua realização pessoal.

Fonte: Cavalcanti e Gayo, Revista Conceitos, Paraíba, 2005.

Ora, se a Andragogia está a disposição colaborando com a construção de uma aprendizagem mais efetiva e assertiva para os adultos, porque ainda se utiliza a Pedagogia como metodologia predominante no ensino superior, cuja graduação é voltada a grupo de adultos, a fim de prepará-los para o mundo corporativo?

Essa reflexão é válida, pois a utilização da andragogia nas graduações tecnológicas torna-se muito útil para a facilitação do conhecimento teórico e de sua aplicabilidade prática para todo o grupo de discentes, pois não trabalha com a informação pura e simples, ela contribui para a construção do conhecimento e o entendimento da conceitualização, onde o construtivismo encontra terreno fértil, uma vez que podem ser utilizados métodos lúdicos e vivenciais. Para contextualizar a diferença entre informação e conhecimento, MUSSAK (2003, p.60) pondera:

Ter informação não é mais uma vantagem competitiva; ter conhecimento, sim. Conhecimento é informação com significado, capaz de criar movimento, modificar fatos encontrar caminhos, construir utilidade, fabricar beleza. Conhecimento é a grande vantagem competitiva da era que leva o seu nome. E, como explicou o suíço Jean Piaget, pai do construtivismo, doutrina consagrada na maioria de nossas escolas, assim como o russo Vigotsky, outro gênio do pensamento, da linguagem e do desenvolvimento intelectual, na podemos transmitir conhecimento, mas podemos construí-lo.

Sobre a ludicidade e as dinâmicas de grupos, CABRERA (2007, p.41) explica que:

A ludicidade também pode ser abordada como metáfora de jogo, do lúdico ou das “atividades lúdicas”, representadas pelos “jogos e brincadeiras”, como, os jogos pedagógicos, a dinâmica de grupo, as dramatizações e a atividade com o auxílio do computador tendo como objetivo promover o envolvimento, as ações e habilidades dos alunos em executar as tarefas. O relacionar, o compreender e o realizar essas atividades resultam na concentração da atenção, na execução produtiva e eficiente da tarefa na busca do objetivo. Com essas atividades, contemplamos o desenvolvimento e a construção da aprendizagem como exercícios e ações que se fortalecem e dão subsídios para novas estruturas e atos operatórios e não como brincadeira de “faz-de-conta”, uma característica da idade infantil.

A inserção de atividades didáticas que estimulem a fixação dos conteúdos, construção do conhecimento teórico e prático para o mercado de trabalho envolvendo recursos áudio visuais, comunicativos e interacionais, utilização de técnicas participativas com dinâmicas de grupo, exercícios de simulação, aprendizagem baseada no solucionamento de problemas, estudos de casos, podem ser facilmente utilizadas para atingir a construção do conhecimento, a fim de contribuir para o desenvolvimento de competências imprescindíveis para o mercado de trabalho, como o ato de analisar, o foco na atitude, de sentir, estimular o espírito de equipe e o diálogo, despertar a liderança e o senso crítico por meio da brincadeira, do jogo, do cooperativo, do divertimento, ou seja, da ludicidade.

HUIZINGA (2000 p.3) defende a ideia de que toda atividade humana está ligada ao lúdico. As atividades humanas, incluindo poesia, filosofia, música, direito, guerra, artes, leis e linguagem, podem ser vistas como resultado de um jogo. Ainda de acordo com HUIZINGA (2000, p.53), a cultura surge como forma de jogo [...], em suas fases mais primitivas a cultura possui um caráter lúdico, que ela se processa segundo as formas e no ambiente do jogo. Em complementação à designação *Homo Sapiens* que significa o que sabe e *Homo Faber* que significa o que cria, ressalta que o lúdico é um traço essencial da cultura humana e também define o ser humano como *Homo Ludens* que significa o que brinca.

A ludicidade no ensino de graduação tecnológica pode ser aplicada através da proposição de tarefas a serem resolvidas ou executadas através de atividades vivenciais, dinâmicas de grupo, estudos de casos, dramatizações e outras técnicas, bem como no fornecimento dos meios para se chegar aos objetivos. Os discentes deverão trabalhar, segundo suas visões dos problemas e suas experiências

anteriores, na construção de soluções adequadas. O resultado obtido por essas soluções não coincidirão, serão heterogêneos haja vista que, cada aluno ou grupo de discentes toma um caminho diferente, mas todas serão consideradas corretas, todo o grupo apresentará uma gama variada de caminhos, porventura quebrando paradigmas e ampliando seus horizontes e propiciando o conhecimento através da troca de ideias, vivências e cooperação.

Em relação às mais variadas formas de dinâmicas dos grupos, os inúmeros estudos arqueológicos demonstram gravações em rochas e cavernas apontando para reuniões de grupos, retratação de guerras entre outros grupos ou confrontos com animais para subsistência, crianças retratadas com armas rudimentares, o que se crê tratar-se de brincadeiras infantis de imitação dos adultos. Já na idade média, encontram-se registros de pajens que simulavam brincadeiras de arco e flechas ou cabo de guerra, com as crianças aos quais tomavam conta, já nessa era há a consciência de perda e ganho que um jogo pode proporcionar.

A proposta de inserir a ludicidade através da proposição das dinâmicas grupais e das atividades vivenciais encontra aporte no fato de que a construção do conhecimento e a fixação dos conteúdos se dão no adulto através da significação do aprendizado, ou seja, quando o discente, especialmente da graduação tecnológica compreende a importância do objeto do aprendizado, quando entende o momento em que pode aplicar tal conhecimento e compreende o contexto do mundo organizacional, há sentido no aprendizado.

A aplicação de técnicas vivenciais favorece essa significação e até mesmo a ressignificação de conhecimentos adquiridos anteriormente e que num novo prisma, pode apresentar um novo sentido, um novo olhar na aplicação do conhecimento.

Conclusão

Conforme amplamente exposto neste artigo, a conclusão que é possível de ser tirada é que a graduação tecnológica precisa evoluir no que tange à utilização dos preceitos pedagógicos clássicos, uma vez que o mercado de trabalho evoluiu consideravelmente nos últimos quinze anos e demanda um ensino mais focado nas necessidades contemporâneas do mundo corporativo.

Os discentes da graduação tecnológica necessitam de desenvolvimento ou aprimoramento das competências exigidas pela nova configuração do mercado de trabalho, que devido a globalização, exigem que os profissionais não mais tenham

tão somente a informação, tão propagada pelos inúmeros meios de comunicação, que não tenham apenas conhecimento puro e simples, mas que principalmente e especialmente, apresentem as condições necessárias para aplicar todo o conhecimento, transformando seu capital intelectual em resultados eficientes e eficazes para sua atividade laboral, nas organizações.

Dessa forma, o docente da graduação tecnológica tem fundamental importância ao participar do processo de desenvolvimento acadêmico do discente visando prepará-lo para o mercado de trabalho. O docente de nível superior, que já foi ou ainda atua como executivo de mercado, pode contribuir fundamentalmente para a formação dos discentes, pois está apto para proporcionar o paralelo entre toda a conceituação teórica através das referências bibliográficas pertinentes, o que é fundamental, mas que também possa demonstrar como aplicar a teoria na prática organizacional, através da inserção na sala de aula dos preceitos andragógicos com a aplicação da ludicidade na forma de metodologias vivenciais

São várias as possibilidades para introduzir as diversas formas de abordagens das atividades lúdicas no processo de aprendizagem no ensino superior tecnológico: apresentação de trechos de filmes, proposição de estudos de casos de histórias organizacionais reais, a simulação de processos corporativos, a proposição de análise de reportagens de revistas especializadas em universo corporativo, estímulo à participação de congressos da área ligada à graduação tecnológica, estímulo à debates de temas corporativos atuais.

Enfim, com toda a disseminação do conhecimento que a Era do Conhecimento nos propicia, vivemos uma realidade onde existe uma gama de possibilidades de aplicabilidade de atividades vivenciais que trabalhadas em paralelo com a conceituação, ajudarão os discentes na compreensão da parte teórica e proporcionará a significação da aprendizagem e do conhecimento para os discentes, especialmente os da graduação tecnológica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AQUINO, S. V. S. **Mercado consumidor x Mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/artigos/mercado-consumidor-x-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 29. ago. 2015.

BUENO, F. S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

CABRERA, W. B. **A ludicidade para o ensino médio na disciplina de biologia: contribuições ao processo de aprendizagem em conformidade com os pressupostos teóricos da aprendizagem significativa**. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000120306>. Acesso em: 11. ago. 2015.

CAVALCANTI, R. A. **Andragogia: a aprendizagem nos adultos**. Revista de Clínica Cirúrgica da Paraíba, João Pessoa, v.4, n.6, Jul. 1999.

CAVALCANTI, R. A.; GAYO, M. A. F. S. **Andragogia na educação universitária**. João Pessoa: Revista Conceitos, Jul.2004/2005.

CERQUEIRA, J. G. **Sistema de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1961.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

HUIZINGA, John. **Homo ludens - o jogo como elemento da cultura**. 4.ed. São Paulo, SP: Perspectiva, 2000.

JOANILHO, A. L. **História, Política e Sociedade**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

JORGE NETO, F. F. CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

MELGAR, A. M. **Derecho del Trabajo**. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Legislação Básica - Graduação tecnológica**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12678%3Agraduacao-tecnologica&catid=190%3Asetec&Itemid=861. Acesso em: 11. jul. 2015.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Educação Profissional e Tecnológica**. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12496&Itemid=800. Acesso em: 11. jul. 2015.

MUSSAK, Eugenio. **Metacompetência: Uma nova visão do trabalho e da realização pessoal**. .ed. São Paulo: Editora Gente, 2003.

ROSSETTI, M. S. **Andragogia: modelo de facilitação de aprendizagem de adultos**. Revista da SBDG (Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos), v.6, n.6. Porto Alegre: set. 2013.

VERA, L. C. R. G. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano**. 2009. Dissertação (mestrado acadêmico em Organizações e Desenvolvimento) - FAE Centro Universitário.