

O PEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES: O ESPELHO E SEUS OBJETIVOS

Eixo: Práticas para Contextos Não Escolares

DAVID, Mônica Cristiane ¹
KALINOWSKI, Alessandra Mara²
PORTES, Michele de S.S.³

Com o mundo moderno e cada dia mais intelecto, os profissionais necessitam de qualificação técnica e interpessoal para desenvolver, com eficácia e eficiência, as funções atribuídas nas organizações. Para isso é imprescindível que o processo de qualificação se torne uma constante nas empresas fortalecendo e aprimorando conhecimentos específicos e também relacionais.

Neste sentido, as empresas da atualidade, investem cada vez mais em profissionais que buscam aperfeiçoar-se em suas áreas, corroborando com os processos intra e interpessoais.

No processo de desenvolvimento organizacional, o Pedagogo é um profissional que investe no conhecimento humano, na intenção de

propiciar as relações interpessoais, não só visando ao empregado e a gestão também, mas a toda a linha hierárquica organizacional. Conseguindo, estará fazendo com que cada indivíduo na organização possa crescer como pessoa e profissional dentro de uma política organizacional, segundo a capacidade de cada um, dentro de um clima culturalmente sadio. (FERREIRA, 2013, p.103)

Observando a citação de Ferreira (2013) nota-se a importância do trabalho Pedagogo no que concerne ao desenvolvimento de ações que invistam no capital humano.

Portanto, o projeto subsequente, vem agregar e contribuir no trabalho do Pedagogo e sua função na organização, primando para o autoconhecimento e interpessoalidade.

1 JUSTIFICATIVA

A comunicação é intrínseca ao ser humano. Desde muito tempo, as pessoas se comunicavam de diferentes formas, com objetivo de transmitir alguma informação ou conhecimento. Para isso, utilizavam-se de desenhos, escritas específicas, formas verbais e não verbais. Nas empresas, a comunicação, seja

¹ Acadêmica do Curso de Licenciatura em Pedagogia das Faculdades Opet.

² Mestre em Educação, Especialista em Organização do Trabalho Pedagógico e em EaD, Professora de Graduação e Pós -Graduação das Faculdades OPET, FAEL, Supervisora de Estágio na Faculdade Opet e Orientadora de TCC.

³ Acadêmica do Curso de Licenciatura em Pedagogia das Faculdades Opet.

ela formal ou informal, dificulta muitas vezes o processo de compreensão da mensagem, por diversas questões.

De acordo com Chiavenatto (2004)

A comunicação é a troca de informações entre as pessoas. Constitui um dos processos fundamentais da experiência humana e da organização social. A comunicação requer um código para formular uma mensagem e enviá-la na forma de sinal (como ondas sonoras, letras impressas, símbolos), por meio de um canal (ar, fios, papel), a um receptor da mensagem que a decodifica e interpreta seu significado. Na comunicação pessoal direta falada, ou seja, na conversação, a linguagem funciona como código e é reforçada por elementos de comunicação não verbal (como gestos, sinais, símbolos). (CHIAVENATTO, 2004, p.106)

Portanto, percebe-se que a comunicação é um fator *sine qua non* no desenvolvimento de qualquer organização e, para isso é importante que todas as pessoas que trabalham no mesmo local, estejam engajadas com todos os processos e se permitam se conhecer e conhecer o outro, para compreender suas limitações, dificuldades, facilidades e potencialidades.

Neste sentido, o projeto seguinte justifica-se por compreender que o ser humano é provido de habilidades e competências que precisam ser desenvolvidas e alicerçadas.

2 OBJETIVO GERAL

Compreender que a comunicação é um meio imprescindível no processo de desenvolvimento intra e interpessoal nas organizações.

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a importância de conhecer-se;
- Perceber que cada pessoa apresenta habilidades e competências singulares;
- Reconhecer as contribuições da comunicação entre as pessoas.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A atividade acontecerá numa sala ampla, com cadeiras posicionadas em forma de círculo. Num primeiro momento, ao som de uma música calma, o Pedagogo solicitará aos colaboradores que fechem os olhos e pensem em alguém que lhes seja de grande significado. Uma pessoa muito importante, a quem gostaria de dedicar maior atenção em todos os momentos, alguém que você ama de verdade, com quem estabeleceu íntima comunhão; que merece todo seu cuidado, com quem está sintonizado permanentemente. Entre em contato com esta pessoa, com os motivos que a tornam tão amada por você. Após esse momento, deixar alguns minutos para interiorização.

Em seguida, o Pedagogo, colocará uma caixa, com espelho dentro e solicitará que cada colaborador vá até o meio do círculo e abra a caixa para verificar a pessoa que é mais importante para ele nesse momento.

Todos deverão olhar o conteúdo e voltar silenciosamente para seu lugar, continuando a reflexão sem se comunicar com os demais.

Ao final desta atividade, faz-se a partilha dos próprios sentimentos, das reflexões e conclusões de cada um e depois, comentar sobre os objetivos da dinâmica.

Para o segundo momento da dinâmica, o Pedagogo entregará um papel colorido para cada colaborador. Na sequência, formarão grupos por afinidade de cores. Na sequência, o Pedagogo distribuirá um quebra cabeça para cada grupo, que terão como objetivo montá-lo num tempo de 10min.

No decorrer na montagem, poderão perceber que algumas peças não se encaixam ou não fazem parte daquele quebra-cabeça. Pode ser que questionem, ou simplesmente não falem nada. Porém, neste momento, o Pedagogo não pode se posicionar; somente observar.

Terminando o tempo, o Pedagogo lançará algumas indagações:

1. Como foi montar o quebra- cabeça?
2. Foi difícil?
3. O que facilitou e o que dificultou?
4. Conseguiram concluí-lo?

Após as respostas, o Pedagogo comentará que algumas peças do quebra-cabeça foram trocadas, propositadamente, para verificar a questão da relação entre os grupos, se teriam iniciativa de se comunicar com os outros e verificar que as peças estavam trocadas.

Ao final, o Pedagogo falará que a comunicação, o compartilhar e trabalhar em sintonia faz a diferença em todos os processos da vida, tanto profissional quanto pessoal e, que as pessoas devem olhar para si e para os outros com intenção de acoplar forças em prol de melhorias no ambiente organizacional.

5 RECURSOS UTILIZADOS

Caixa pequena, um espelho pequeno, caixa de som e música.

6 AVALIAÇÃO

Avaliação será realizada mediante o processo evolutivo das atividades desenvolvidas, auto avaliação, reflexão e trabalho em grupo.

7 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**: edição compacta. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERREIRA, Ernande Monteiro. **Pedagogia na empresa: trabalhando a sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Wak editora, 2013.

GRACIANI, Maria Stela Santos. **Pedagogia Social**. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2014.