

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: PRÁTICA DOCENTE NO CURSO DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DA FAETEC-VALENÇA

Aline Cristina do Nascimento Oliveira¹
Suzana Medeiros Batista Amorim²

RESUMO

Os indubitáveis esforços historicamente traçados pela espécie humana e sua conseqüente sobrevivência desde os primórdios elucidam a capacidade criativa e adaptabilidade do ser, sobretudo no que tange o processo de aprimoramento de alternativas para obtenção das melhores performances, qualidade de vida e realização de projetos. Ainda, de maneira inconsciente ou instintiva, o Homem se permite adequar de acordo com suas necessidades temporais e das sociedades em suas contemporaneidades. A difusão do conhecimento tem ganhado mais velocidade e dinamismo na área administrativa, possuir apenas habilidades técnicas não supre as necessidades dos novos olhares mercadológicos. Diante disso, destacam-se os profissionais com características comportamentais como astúcia, energia, criatividade, motivação, liderança, resiliência, aqueles que assumem riscos calculados e têm paixão pela atividade que desenvolvem. Profissionais com este perfil recebem maior evidência através da boa comunicação, da apresentação de um currículo atrativo e conseqüente *network*, mostrando a importância de adquirir domínio das ferramentas digitais profissionais que auxiliam nesse processo, como por exemplo, o bom uso do LinkedIn. A necessidade latente de tais conhecimentos para jovens e adultos inseridos na educação profissional, se faz substancial. Neste viés, o curso de Assistente Administrativo oferecido na Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC), na unidade Valença- RJ, no primeiro semestre do ano letivo de 2022, trabalhou com práticas de ensino que valorizaram o contexto empresarial e os comportamentos organizacionais diferenciados. As aulas foram desenvolvidas com práticas docentes que incentivam a utilização de ferramentas digitais, simulações de entrevistas de emprego e dinâmicas de grupos aplicadas em processos de recrutamento e seleção, objetivando auxiliar no preparo dos educandos para estes momentos. O aporte teórico foi subsidiado em FREIRE; NÓVOA; FLEURY & FLEURY; DUTRA. É relevante compreender o papel do educador/facilitador e da abordagem apresentada em cada um desses momentos e seu posicionamento como parte dessa engrenagem que move e impacta a economia nacional.

Palavras-chave: Docência; Educação Profissional; Inovações; Habilidades; Empregabilidade.

¹Instrutora na FAETEC Valença - RJ, acnoliveira@hotmail.com

²Doutora em Educação Universidade Estácio de Sá – RJ; Prof^a da Universidade de Vassouras-RJ e Supervisora Educacional da FAETEC Valença, suzana-amorim@uol.com.br

INTRODUÇÃO

As Revoluções Industriais marcam o processo de desenvolvimento econômico e de inovação técnica e tecnológica necessárias para suprir os padrões e a forte presença de mudança de mentalidade dos atores pertencentes aos mercados. Neste sentido, a capacidade proativa e a agilidade em solucionar situações adversas têm sido alguns dos propulsores do novo colaborador /funcionário das empresas. Ter atenção à maturidade do perfil profissional tornou-se um dos pontos de transformação dos currículos na atualidade, despertando a constante busca por novos saberes que ajudem a executar tarefas com êxito, no tempo adequado e utilizando autogestão.

A observação dos estudos evolutivos sobre empresas e gestão do conhecimento educacional faz com que análises sejam feitas com objetivo de explicitar a transformação de ideias ao longo dos anos. Promover pesquisas sobre tais aspectos resulta em acelerar a evolução de ferramentas técnicas e tecnológicas. Na área administrativa, torna-se cada vez mais evidente que possuir habilidades técnicas (*Hard skills*) é um pré-requisito implícito esperado por empresas e recrutadores de diferentes áreas de atuação, mas que o desenvolvimento da praxis é um fator diferencial para que haja destaque no mercado atual.

Tratando-se de auxílio na qualificação profissional, a construção do conhecimento através da abordagem clara e direta de assuntos organizacionais corroboram o conteúdo programático proposto pelas instituições de ensino, de exigência legal e de expectativas dos discentes, promovendo subsídios para a construção do conhecimento técnico. Produzir o saber com apoio de apostilas, vídeos e outras ferramentas educacionais são fundamentais para o direcionamento do aluno e da aplicação dos temas pertinentes a cada curso. Ainda, na modernidade, o vínculo ao mundo tecnológico permeia todas as áreas, com a pressuposição de que a maioria está familiarizada com ferramentas digitais – aplicativos que organizam tarefas, redes sociais profissionais, por exemplo - que são utilizadas como aporte no processo educacional e, neste caso, no processo empresarial.

Esta abordagem justifica-se pela escolha feita após observação dos resultados positivos obtidos pelos educandos dos cursos de Assistente Administrativo da FAETEC-Valença- RJ_ Brasil, sobretudo quanto ao crescimento profissional, inserção e recolocação no mercado de trabalho após experimentarem o conteúdo programático dos cursos e as abordagens aplicadas de forma prática.

O processo educacional estabelecido em instituições não formais como a citada em paralelo com os ensinamentos pedagógicos sob a visão de Paulo Freire, visa a inserção do

sujeito em diferentes ambientes da vida cotidiana e seu desenvolvimento de acordo com a práxis. Freire (2005) estabelece uma conexão entre ação e reflexão contínua gerando sua autonomia na construção do saber tácito e, conseqüente conhecimento explícito. Ou seja, o enfrentamento da realidade para superar adversidades utilizando as ferramentas do dia a dia que dialogue com a prática educativa. E suas palavras, “[...] então está à práxis; reflexão e ação verdadeiramente transformadoras da realidade, fonte de conhecimento reflexivo e criação [...]” (FREIRE, 2005, p. 106).

O objetivo deste artigo foi apresentar uma alternativa de prática de ensino, no trato da qualificação e apoio ao desenvolvimento profissional de jovens e adultos em instituição de ensino não-formal. Além disso, é importante elucidar a permutação entre conhecimentos explícitos e tácitos e não apenas suas conversões, para que o processo educacional de construção dos saberes e preparo do profissional do século XXI seja acessível e efetivo.

METODOLOGIA

A metodologia desenhada para este estudo teve sua escolha baseada na pretensão de investigar a progressão de conhecimentos, habilidades e atitudes dos educandos submetidos a aulas com práticas pedagógicas exitosas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Criar uma conexão entre a investigação acadêmica, a prática em sala de aula e a retroalimentação entre discentes e docentes pode encaminhar tanto o crescimento intelectual de diferentes partes como o desenvolvimento das competências esperadas pelas organizações através da atualização de profissionais ativos e os que pretendem retornar ao mercado de trabalho. Neste sentido, tanto o ensino não formal como as necessidades das organizações desencadeiam laços contínuos de aprendizagem, a saber

[...] nesta perspectiva, o conceito de competência é pensado como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. (FLEURY & FLEURY, 2001, p.183).

Seguindo tais argumentações, a aplicabilidade do planejamento do conteúdo e a execução em sala de aula das abordagens pretendidas com aporte no plano de curso traçado

para a formação de Assistente Administrativo oferecido pela Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC), unidade Valença-RJ, no primeiro semestre de 2022, culminou em observações sobre práticas de ensino que valorizaram o contexto dos ambientes empresariais atuais e os comportamentos organizacionais diferenciados almejados pelas equipes empresariais, ao passo utiliza o contexto cotidiano do alunado.

No que tange o papel do professor/instrutor e sua formação continuada pode ser observado através da tríade reflexão-prática-reflexão e conseqüente crescimento de seus alunos com auxílio de novas abordagens e projetos que fomentem a prática educacional e inserção no mundo do trabalho. O reconhecimento da possibilidade de efetiva aplicação do processo foi fundamental para que tais práticas fossem bem-sucedidas, uma vez que o direcionamento dos assuntos e dinâmicas foram aplicadas sob sua apreciação e supervisão, mas vivenciadas pelos discentes.

A observação do desenvolvimento contínuo entre alunos e professores através da troca de experiências pode desempenhar papel fundamental na construção do conhecimento de profissionais mais preparados para o mercado em duas vias. Entre professores pode impulsionar conhecimento colaborativo da educação conforme sugeriu Nóvoa (1995) através do diálogo entre tais agentes, sendo fundamental para consolidar saberes emergentes da prática profissional.

Antes de destacar a gestão do conhecimento como uma metodologia educacional para a construção de profissionais mais preparados para superar as adversidades contemporâneas em seus locais de trabalho, faz-se necessários esclarecer a diferença entre dado, informação e conhecimento.

Dado é o mais simples registro de algo apresentado fora de um contexto, por exemplo, símbolos ou letras, sendo este o ponto de partida para a inserção de argumentos que serão futuramente objeto de reflexões. É preciso que haja um significado além de desenhos abstratos para que seja desenvolvido até a elaboração de uma informação.

Informação pode ser compreendida como uma coleção de dados que foram contextualizados, dando valor ao que foi tratado, processado, trabalhado em sentido mais racional, com objetivo de subir um degrau na construção do conhecimento. Ela é inserida no contato/interação social informando algo, significativamente, a alguém sobre um determinado assunto.

Neste viés, conhecimento pode ser considerado aplicação da informação após a reflexão como resultado da aprendizagem adquirida pelo indivíduo. Ele traz a formação do intelecto baseado em experimentos e experiências de modo que, de acordo com suas ferramentas e

vivências admite-se chegar a conclusões diferentes e, por conseguinte, soluções diferentes para problemas dentro de um mesmo grupo social.

Nos estudos de NONAKA E TAKEUCHI, esse conhecimento pode ser entendido de forma objetiva ou de forma subjetiva, gerando os conceitos de conhecimento explícito e tácito e seus consecutivos desdobramentos, sendo:

[...] o conhecimento tácito terá que ser convertido em palavras ou números que qualquer um possa compreender, ou seja, “ocorre algum tipo de conversão e este processo de conversão - de fora para dentro, e para fora novamente” (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p. 4).

Quadro 1: Tipos de Conhecimento

Conhecimento Tácito (Subjetivo)	Conhecimento Explícito (Objetivo)
Conhecimento da experiência (corpo)	Conhecimento da racionalidade (mente)
Conhecimento simultâneo (aqui e agora)	Conhecimento sequencial (lá e então)
Conhecimento análogo (prática)	Conhecimento digital (teoria)

Fonte: Nonaka e Takeuchi, 1997, p.67.

No contexto educacional, sobretudo no que se refere aos estudos de qualificação profissional, a disseminação de informações e a prática tecnológica podem não fazer parte do cotidiano de todo alunado que deseja certificação nos cursos oferecidos pela unidade de ensino, fato esse que pode retardar o desempenho das atividades teóricas propostas e dificulta o despertar futura produtividade organizacional desses indivíduos.

Outro ponto a ser observado é a possível falta de oportunidade de acesso ao universo digital, ficando à margem das inovações tecnológicas existentes. A falta de equidade social neste cenário faz com que este público tenha, num primeiro momento, maior dificuldade de assimilação de tópicos vistos apenas em teoria e, por consequência, experimenta atravancar alguns passos na sua evolução profissional e no mercado de trabalho ver o destaque dos que tiveram mais e diferentes oportunidades ao longo dos anos.

Neste sentido, a busca por um formato de ensino-aprendizagem, especificamente nos cursos de qualificação profissional da área administrativa, que abarcasse mais atividades práticas de desenvolvimento das habilidades e competências dos alunos foi experimentado, criando um elo facilitador para aproximação da teoria e prática, ainda que fosse em sala de aula.

A partir da estratégia de simulações de situações encontradas no mercado de trabalho (tais como resolução de situações-problemas comuns em empresas, dinâmicas de grupos, desenvolvimento de projetos administrativos pelo próprio corpo discente), tanto como levar para sala de aula as ferramentas tecnológicas para serem experimentadas pelos alunos, impulsionou o acompanhamento da produtividade real deles, bem como despertou o interesse

pela busca novos caminhos, novas informações, aprimorar seus conhecimentos tácitos e se lançarem ao mercado mais treinados, numa real equidade social corporativa.

De acordo com os estudiosos NONAKA E TAKEUCHI sobre a Gestão do Conhecimento e a Espiral do Conhecimento é preciso observar a formação lógica de nova ideias dos indivíduos através da conversão de conhecimento tácito em conhecimento explícito, porém aí está o principal desafio deste processo porque em alguns casos, a aquisição e a transformação do conhecimento pessoal em conhecimento declarativo utilizando a interação social, nem sempre é efetiva e, os resultados de maior produtividade neste assunto são alcançados com o funcionamento efetivo e constante da espiral.

O conhecimento tácito é pessoal, específico ao contexto e, assim, difícil de ser formulado e comunicado. Já o conhecimento explícito ou codificado refere-se ao conhecimento transmissível em linguagem formal e sistemática (NONAKA e TAKEUCHI, 1997, p. 65).

A relação estabelecida entre esses dois tipos de conhecimento deve ser de interdependência, mútua e complementar, uma vez que essa construção será uma constante na vida dos indivíduos e os mesmos darão continuidade de transmissão de informações. Essa expansão do conhecimento é promovida pelas interações sociais aplicadas em seu trabalho, cristalizando saberes e, na sequência internalizando no âmbito organizacional.

Conforme esses aspectos vão emergindo, crenças e compromissos vão se calcificando e a cultura organizacional é desenhada, assim como nas atividades simuladas em sala de aula, com resultados diferentes em casa grupo que foram aplicadas, estimulando o desenvolvimento de competências individuais e coletivas.

Segundo DUTRA (2001), quando motivado desenvolvimento das competências existe grande possibilidade de os indivíduos aumentarem seus esforços para melhores resultados. De acordo com sua abordagem trabalhar com competências fomenta a capacidade de agir com responsabilidade e aumenta o desempenho e eficiência dos mesmos, ao passo que a organização identifica resultados satisfatórios na medida que promove reconhecimento pelos esforços feitos por seus colaboradores. Ou seja, uma via dupla de contribuições para o crescimento de ambos.

O gerenciamento do conhecimento oferece, em sua perspectiva, aporte para agregar melhores resultados às instituições utilizando visões de mundo diferentes criadas pela junção das experiências trazidas na bagagem dos colaboradores. Soluções criativas e troca de conhecimentos fundamentais para o crescimento da organização são encontradas nos resultados dessas ações, o que culmina no conhecimento estratégico para aumento de sua produtividade.



Ainda, de acordo com NONAKA E TAKEUCHI, as etapas da construção do conhecimento passam pelos quatro aspectos relacionados de socialização, externalização, combinação e internalização, processo este que embasa a formulação da teoria da criação do conhecimento organizacional.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a aplicação das técnicas e ferramentas pedagógica e administrativas em sala de aula que objetivaram subsidiar melhor compreensão das práticas organizacionais pelo corpo discente do curso de Assistente Administrativo, os resultados alcançados puderam ser observados no decorrer do curso. O primeiro pode ser citado como maior assimilação dos conteúdos programáticos propostos pela instituição devido a proximidade dos conhecimentos tácitos e explícitos.

O segundo resultado observado foi a evolução da empregabilidade dos alunos no decorrer do curso, onde admissões e recolocações no mercado de trabalho ocorrem durante o período de uso de ferramentas teóricas e digitais, bem como quando começaram a compartilhar experiências vivenciadas após esses novos conhecimentos.

Outro ponto visível foi o despertar de interesse dos alunos em adquirir novos conhecimentos e a inserção em novas atividades para ampliação da capacitação/qualificação profissional com objetivo de melhorar seus próprios desempenhos em atividades laborais e suas competências.

Maior assiduidade às aulas e participação efetiva auxiliando dos alunos também fizeram parte dos resultados, uma vez que a contextualizações experimentadas motivaram a continuidade no processo evolutivo do curso.

Ainda, os resultados alcançados pelos alunos culminaram na busca de práticas pedagógicas diferentes que puderam alicerçar a motivação docente para preparo de aulas mais dinâmicas e atrativas e auxiliar a promoção dos cursos e dos resultados alcançados individual e coletivamente para pessoas do convívio pessoal, profissional dos alunos e do entorno da instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As abordagens das autoras explicitadas através da análise de tais atividades aplicadas permitiu que o presente texto apontasse a importância das práticas de ensino diversificadas,



bem como a importância da formação continuada para docentes e discentes sob o aspecto intelectual e para o desenvolvimento de suas respectivas carreiras profissionais.

Neste sentido, a formação continuada pode estabelecer uma articulação dos saberes, considerando possibilidades de construção de conhecimentos que vão além da teórica, contextualizadas dentro de uma realidade condizente com os atores (alunos e professores) pertencentes a contextos sociais diferentes.

REFERÊNCIAS

DUTRA, J.S. Gestão de pessoas com base em competências. *In*: DUTRA, J. S. (org). **Gestão por competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Ed. Gente, 2001.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. n.spe, p. 183-196, 2001.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 42. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

NÓVOA, A. **Formação de professores e profissão docente**. Lisboa: Publicações Dom Quixote- Instituto Inovação Educacional, 1995.