

FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TREINAMENTO: OS BENEFÍCIOS DA PRÁTICA PEDAGÓGICA NA ATUAÇÃO DE TREINADORES¹

Michelle Caldeira de Sousa Silva

Especialista em Estudos Linguísticos

Universidade Estadual da Bahia-ellehcm20@hotmail.com

Alexsandro Costa de Sousa

Mestrando em Gestão de Ensino da Educação Básica

Universidade Federal do Maranhão-alexpoppin@hotmail.com

Resumo

Este trabalho tem como objetivo discorrer quanto aos benefícios da prática pedagógica na atuação de profissionais de treinamento observando elementos relacionados ao trabalho docente, possibilitando um desempenho mais eficiente na condução de programas profissionalizantes. Constatando a necessidade de organizações investirem recursos no desenvolvimento de seu quadro pessoal, a temática da pedagogia empresarial assume proporções relevantes no mercado de trabalho, aprimorando a atuação de profissionais vis-à-vis o desempenho de funcionários. Assim, a pesquisa propõe uma análise quantitativa a partir do profissional de treinamento, elencando as contribuições da prática pedagógica em sua atuação, baseados em competências identificadas pelos indivíduos pesquisados, ponderando que o profissional de treinamento, assim como o professor, encontrasse em constante desenvolvimento. Como resultado, apresenta-se uma relação vigente entre educação e treinamento, inferindo-se que, em diversos âmbitos, o perfil de profissionais de treinamento inclui, ou mesmo, demanda, uma formação pedagógica.

Palavras-Chave: Educação. Treinamento. Formação.

1 – Introdução

A busca de novos conhecimentos e o compromisso com a constante capacitação profissional que proporcionem aumento de produtividade no campo organizacional aliados aos contextos atuais de crise sócio-político-econômica coloca a área de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) em posição de significativo destaque, propiciando melhoria empresarial a partir do aperfeiçoamento de recursos humanos. Gil (2007, p. 121) discorre sobre a necessidade de promover a capacitação de funcionários afirmando que: *‘as mudanças verificadas no contexto do sistema de treinamento e desenvolvimento vêm servindo para ressaltar o papel das pessoas como o principal patrimônio das organizações’*. Assim, este estudo propõe uma análise quantitativa da formação do profissional de treinamento, reconhecendo os benefícios da prática pedagógica em sua atuação.

Considerando a relevância da área de pedagogia empresarial, Almeida discorre sobre presença do pedagogo em ambientes cooperativistas, afirmando que:

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetiva

¹ Recorte de dissertação de mestrado (em desenvolvimento)

voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo (ALMEIDA, 2006, p.130).

Dessa forma realizou-se uma investigação exploratória, com revisão bibliográfica e adoção de instrumentos de observação e entrevistas com doze (12) treinadores profissionais que trabalham em instituições de cursos profissionalizantes no município de Luís Eduardo Magalhães – Bahia, traçando, o perfil dos profissionais atuantes, que exercem a função de treinador em áreas de T&D, determinando as habilidades e competências que contribuem, fundamentalmente, em seu desempenho profissional. Para a fundamentação teórica, remeteu-se a especialistas como Chiavenato (2003), Almeida (2006), Gil (2008, 1994) dentre outros.

2 – Treinamento, Desenvolvimento e Educação

Ao tratar sobre as áreas de treinamento, desenvolvimento e educação, observa-se a sobreposição ou mesmo a incompreensão de termos o que alude à necessidade de explanar conceitos que viabilizem o melhor entendimento para futuras discussões. Para Chiavenato (2003, p. 40) treinamento é um processo educacional de curto prazo que utiliza procedimentos sistemáticos e organizados pelos quais as pessoas de nível não gerencial aprendem conhecimentos e habilidades técnicas para um propósito definido. A respeito de desenvolvimento e educação e sua relação com o treinamento, o autor define como um processo de longo prazo que utiliza procedimento sistemático e organizado pelo qual o pessoal gerencial aprende conhecimentos teóricos para propósitos genéricos.

Para Gil (1994) o treinamento representa um processo que promove a aquisição de novos conhecimentos e habilidades, cujo resultado é o aperfeiçoamento do desempenho dos empregados no trabalho. Infere-se, portanto, apesar de distintos, os processos enfatizam a evolução do ser humano como indivíduo social, seja pela condução, aprimoramento ou instrução de sujeitos através da aquisição de conhecimentos.

3 – O Perfil do Treinador: Competências e Habilidades

Nesta abordagem inicial considera-se o treinador como um profissional de recursos humanos (RH), porém nota-se que diversas instituições primam pela atuação de profissionais da educação, indivíduos com formação em cursos de Licenciatura. Para Chiavenato (2003 p. 54) instrutores são as pessoas situadas em qualquer nível hierárquico da empresa, experientes ou especializados em determinada atividade ou trabalho e que transmitem seus conhecimentos aos

aprendizes. Segundo Gil (2008), compete ao profissional de RH o desempenho de papéis que podem variar de acordo com diversos fatores, tais como porte e natureza da empresa e de produtos, políticas gerenciais, etc.

Para Libâneo (1999), o professor é um profissional cuja especificidade é a arte de ensinar. Por isso, tem em sua formação inicial um momento privilegiado para apreender um conjunto de habilidades, conhecimentos e requisitos que são essenciais para o exercício da sua função. O autor dá o nome de

Profissionalidade ao ato de ensinar, que origina duas etapas derivadas a partir de sua formação: a profissionalização, que refere-se as condições para o bom exercício da docência, que resume-se a formação e condições de trabalho, enquanto que o *profissionalismo*, refere-se ao desempenho competente do professor no que tange os deveres e as responsabilidades que são inerentes a profissão, bem como, o seu comportamento ético e político (LIBÂNEO, 1999, p.37).

Aliadas as habilidades comunicativas, do estímulo motivacional e na demonstração de qualidades pessoais que visam à construção de relações interpessoais e estabelecimento de confiança entre treinador e treinandos, o trabalho do profissional de treinamento demanda um apurado desenvolvimento da competência de planejamento e organização, haja vista os processos de diagnósticos, a identificação de lacunas e tendências adotadas por funcionários e empresas, elaboração de planejamentos que oferecem intervenções para superar os *gaps* e por fim, avaliar os programas desenvolvidos considerando sua eficácia e o alcance dos resultados esperados.

4 – Resultados

Abalizando a coleta de dados nessas ponderações para traçar o perfil dos treinadores atuantes no município de Luís Eduardo Magalhães - Bahia, os indivíduos pesquisados foram questionados quanto a) grau de instrução, b) formação acadêmica, c) tempo de atuação.

Gráfico 1 - Grau de instrução

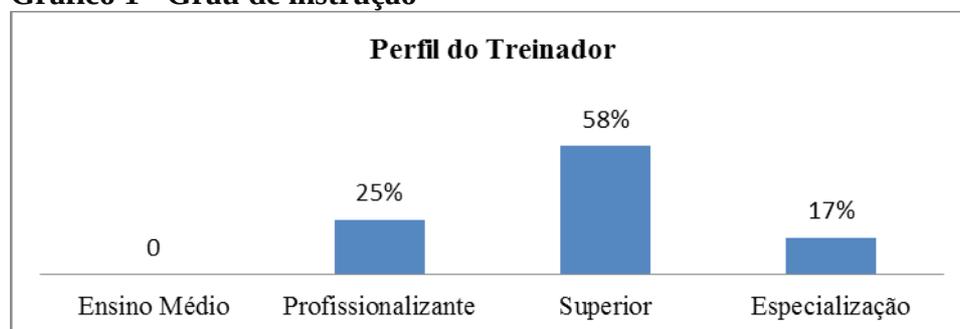


Gráfico 1 – Perfil do Treinador: grau de instrução (Fonte: pesquisadora/2015)

No que tange seu grau de instrução, o gráfico 1 constata que 75% dos profissionais entrevistados possui formação universitária a nível de graduação e pós-graduação, enquanto que

25% exerce sua profissão a partir de cursos profissionalizantes (cursos temporários, horas limitadas, componentes de educação não-formal).

Gráfico 2 – Tipo de Formação

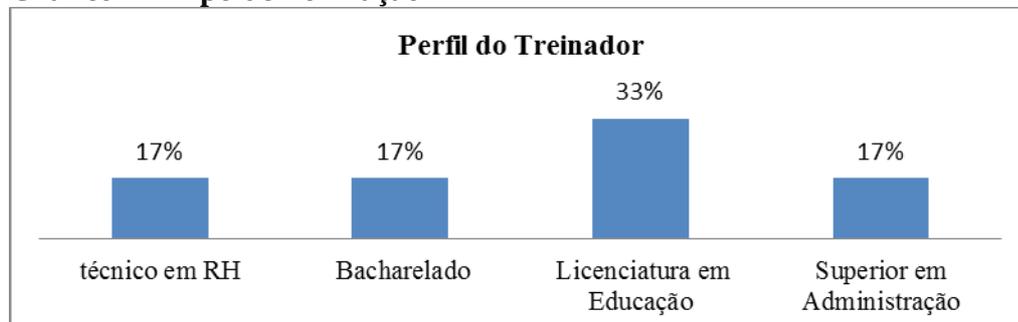


Gráfico 2 – Perfil do Treinador: tipo de formação (Fonte: pesquisadora/2015)

Verificou-se que 33% dos profissionais possuem formação docente o que reitera a hipótese de que vários professores licenciados são incorporados ao mercado de educação profissional voltado para a área de T&D. Constatou-se ainda uma proporção semelhante, nomeadamente 17%, às áreas de bacharelado e administração, enquanto que 17% dos pesquisados possuem um curso técnico em recursos humanos, caracterizados por programas específicos, de duração limitada.

Gráfico 3 – Tempo de Atuação

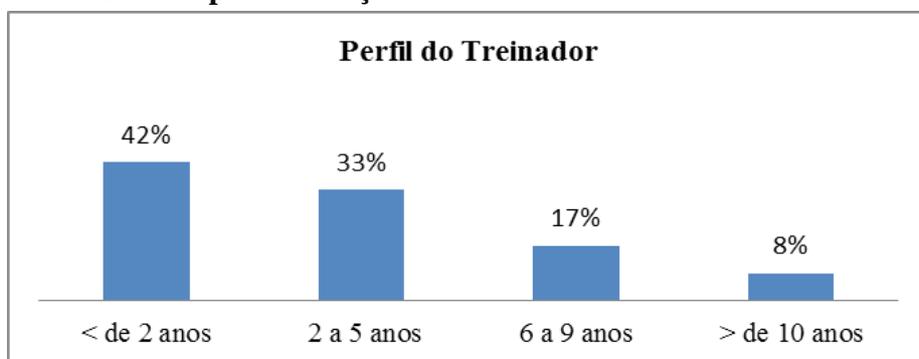


Gráfico 3 – Perfil do Treinador: tempo de atuação (Fonte: pesquisadora/2015)

Verifica-se que apenas 25% dos profissionais pesquisados possuem um tempo superior a 6 anos de atuação, o que possibilita determinar que a maioria dos profissionais exercem essa função por tempo curto ou médio. Entretanto, a maioria de 75% atua a menos de 5 anos, ressaltando que 42% exercem a função a menos de 2 anos. Conclui-se, portanto, que considerando o universo pesquisado, poucos são os profissionais de experiência extensiva a atuar em experiências de ensino

profissionalizantes, o que pode comprometer a troca de vivências entre profissionais bem como a capacitação de novos profissionais.

5 – Considerações Finais

A partir dessa pesquisa, percebeu-se que os aspectos que permeiam a área de recursos humanos no que tange o aperfeiçoamento profissional fundamentam-se nas relações que os indivíduos estabelecem entre si a partir de um processo de ensino-aprendizagem, vis-à-vis os interesses da empresa empregadora, e logo se faz necessário enfatizar os elementos pedagógicos no universo organizacional.

Ao se falar sobre o aperfeiçoamento profissional, estabelece-se um paradigma entre a tríade educação-treinamento-desenvolvimento em que o treinador desempenha um papel de ligação entre a mediação de conhecimentos, habilidades e competências através da execução de programas.

A assimilação e incorporação de práticas pedagógicas pelo treinador que não as possui só tende a aprimorar ainda mais sua atuação, elevando seu desempenho na execução de programas de naturezas diversas. Enquanto isso, a atuação no meio organizacional, possibilita ao profissional da educação uma ‘expansão de horizontes’ no que se refere a sua atuação profissional além da sala de aula.

Quanto à determinação de competências e habilidades docentes que beneficiam a atuação de treinadores como objetivo específico desse estudo, conclui-se que fatores relacionados à didática que englobam a organização e planejamento da gestão de sala e conhecimentos, a adoção de metodologias e técnicas para a execução de programas e a proficiência para selecionar materiais e manusear instrumentos possuem maior relevância e exercem maior contribuição para os treinadores atuantes.

Reitera-se ainda, como resultados desse estudo, que grande parte dos indivíduos pesquisados posicionam-se a favor do paralelo entre a prática pedagógica e o profissional de T&D, haja vista que esse beneficia-se ao incorporar competências docentes no desempenho de sua função. Concluiu-se, portanto, a necessidade de investir no aperfeiçoamento de competências e habilidades existentes, no que tange a prática pedagógica para estabelecer-se de maneira sustentável e diferenciada no mercado de trabalho, uma vez que este gera para empresa maiores resultados nos âmbitos de produtividade e lucro.

Referências

ALMEIDA, M.G. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Brasport. Rio de Janeiro, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

GIL, A. C. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo, Atlas, 1994.

_____. **Metodologia do ensino superior**. São Paulo. 4ª edição. 2008.

LIBÂNEO, J. C. **Adeus Professor; Adeus Professora? Novas exigências educacionais e a Profissão Docente**. São Paulo. Cortez. 1999.