

PRINCIPIOS FREIREANOS ORIENTADORES NA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

FREIREAN GUIDING PRINCIPLES IN THE POLICY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Taciana Cristina Possamai Della Fontanella¹

Ricardo Luiz de Bittencourt²

RESUMO: Investir na qualificação e desenvolvimento profissional tem sido um grande desafio a ser assumido pelas organizações que almejam manter-se no mercado, qualificando seus produtos e serviços que não se materializam sem as pessoas. O objetivo do artigo é buscar na pedagogia libertadora princípios que possam alicerçar uma política de desenvolvimento profissional que reconheça em cada sujeito a sua capacidade de transformação e que, por meio da educação, seja capaz de mudar a sua realidade. Assim, utiliza-se da pesquisa bibliográfica apoiada principalmente nos estudos de Freire. O estudo aponta para a necessidade de se investir em programas de desenvolvimento profissional que tomam como ponto de partida o diálogo.

PALAVRAS CHAVE: Desenvolvimento profissional, desenvolvimento pessoal, formação.

ABSTRACT: Investing in qualification and professional development has been a great challenge to be assumed by organizations that aim to remain in the market by qualifying their products and services that do not materialize without people. The aim of the article is to seek in the liberating pedagogy principles that can establish a professional development policy that recognizes in each individual its capacity for transformation of its reality through education. Thus, it is used bibliographical research supported mainly in the studies of Freire. The study points the need to invest in professional development programs that take the dialogue as a starting point.

KEYWORDS: Professional development, personal development, training.

¹ Pedagoga, MBA Marketing, Gestão de Pessoas. taciana.fontanella@gmail.com

² Doutor em Educação. Coordenador Adjunto do Curso de Pedagogia da UNESC. Coordenador do Pibid Subprojeto Interdisciplinar. Líder do Grupo de Pesquisa Políticas, Saberes e Práticas de Formação de Professores. Pesquisador do GEU Unesc. rlb@unesc.net

Saberes Pedagógicos, Criciúma, v. 2, nº1, janeiro/junho 2018.– Curso de Pedagogia– UNESC

1 INTRODUÇÃO

Programas de treinamento e desenvolvimento são estruturados partindo da necessidade existente nas organizações. Muitas vezes a preocupação em estabelecer uma política de T&D faz com que apenas o lado organizacional seja ouvido, não levando em consideração as potencialidades e/ou as carências técnicas e comportamentais dos profissionais.

Resquícios da educação tradicional ainda permeiam as organizações quando pensam em programas de desenvolvimento generalizado, como se todos os indivíduos tivessem as mesmas necessidades e as mesmas experiências. Partindo disso, faz-se necessário uma busca cada vez mais intensa por maneiras de desenvolvimento que levem em consideração a historicidade de cada indivíduo. Muitos programas de capacitação têm negligenciado a real necessidade de desenvolvimento interno, deixando de reconhecer a importância em estruturar um programa de desenvolvimento pautado em necessidades reais das instituições e de seus profissionais. É inevitável, para a evolução de ambos, a capacidade de perceber as lacunas existentes entre a oferta de capacitação e a necessidade de capacitar, passo importante para a eficácia dos programas internos de capacitação e desenvolvimento.

Há necessidade que os programas de capacitação e desenvolvimento sejam bem estruturados, buscando atender todas as carências de conhecimento, sejam elas técnicas ou comportamentais e em todos os níveis hierárquicos, do operacional ao estratégico, tendo como objetivo primordial a conscientização dos profissionais para a importância do desenvolvimento contínuo, potencializando assim suas competências e desenvolvendo suas carências. Essa ação acaba por reconhecer na conscientização mútua uma prática do desenvolvimento. Portanto, a compreensão do conceito de conscientização é indispensável para todos aqueles que almejam um despertar para si e para o mundo.

Partindo disso e para melhor resultado, tanto para empresa quanto para o profissional, tem-se que a educação, mesmo que corporativa, precisa se adaptar para um processo de conscientização e autonomia das pessoas, onde essas possam, por meio da educação, agregar valor à empresa e conseqüentemente, evoluir em seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Neste trabalho, busca-se investigar o sentido conferido por Paulo Freire aos agentes transformadores por entender que a sua obra pode influenciar os programas de desenvolvimento. Inicialmente apresenta-se o tema desenvolvimento profissional seguido pelos princípios freireanos que podem colaborar para a construção de uma política de desenvolvimento profissional.

2 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O desenvolvimento de modo geral é um processo do ser humano que se acumula ao longo de sua vida, seja na relação familiar, nos amigos, na sociedade e na própria escola, contribuindo para construir novas vivências, ou seja, desde o momento da concepção, o indivíduo passa por processos de desenvolvimento e que se alteram ao longo da vida. Porém, o processo de desenvolvimento é uma escolha e o aprender se constitui como uma importante ferramenta do processo educativo.

O homem em sua socialização incorpora valores a partir da infância presentes na sociedade, na família, formando seu caráter e estabelecendo padrões de conduta a serem seguidos no decorrer da vida, seja no trabalho ou na sociedade (KANAANE, 1999).

O desenvolvimento pessoal contribui para o desenvolvimento profissional e de certa forma estão associados, já que a realização profissional pode ser um sonho da vida pessoal e as habilidades aprendidas podem ser utilizadas também para melhorar a sua vida particular e vice-versa. Ademais não há como pensar em uma política de desenvolvimento profissional descolada de uma política de desenvolvimento pessoal. O pessoal e o profissional se entrelaçam nas relações de trabalho, sobretudo, naquelas atividades profissionais que lidam diretamente com seres humanos.

O desenvolvimento profissional resulta do reconhecimento da necessidade de formação ao longo da vida. A palavra desenvolvimento pressupõe uma continuidade que leva o profissional a aprofundar os seus conhecimentos ao longo da sua carreira, envolvendo a capacidade de compreender o trabalho que executa e como aperfeiçoar, garantindo uma formação continuada para manter a excelência na carreira, principalmente diante de cenários incertos.

Para Dutra (2001), as pessoas precisam entender a importância do seu desenvolvimento pessoal e profissional, valorizando as oportunidades que lhe são apresentadas. Mediante esse cenário, as oportunidades somente serão efetivas quando o indivíduo estiver e se sentir preparado para assumir novos desafios, o que se faz necessário estar aberto ao novo, ou seja, reinventando-se a todo momento, como um ciclo que sempre se renova.

Vive-se a incerteza das mudanças velozes e contínuas, viver hoje é um desafio intelectual e emocional constante, pois acompanhar as mudanças aprendendo novos conhecimentos e estar preparado para as alterações inesperadas e súbitas, é quase um instinto de sobrevivência. É preciso se reinventar, não apenas copiar formas e modelos existentes, é preciso que cada um descubra sua melhor maneira de utilizar suas potencialidades, pois o indivíduo precisa tomar consciência das suas forças e saber lidar com suas fraquezas.

Conforme Moscovici (2015), “toda conscientização traz para si as possibilidades de mudança, através da nova percepção da realidade externa ou interna”. Nesse sentido, é preciso ajustar a sintonia entre coração e mente para uma evolução contínua, harmoniosa e produtiva, projetada para atingir seus objetivos.

Em tempos de constantes transformações, o conhecimento é um bem valioso e que deve ser administrado. Empresas bem-sucedidas administram o capital intelectual em suas organizações, observando a busca permanente por inovação. Certamente essa inovação não deve se limitar ao campo da tecnologia, ela precisa invadir outras fronteiras, como o do conhecimento e do desenvolvimento do capital intelectual. As pessoas e as organizações precisam se reinventar, pois mudam as necessidades e conseqüentemente as exigências do mercado. É preciso conhecer os interesses, e partindo disso, as pessoas e as organizações tornam-se competitivas quando potencializam suas competências por meio de suas habilidades. Neste novo tempo a riqueza maior do ser humano é o conhecimento.

Dutra (2001, p. 46) considera o desenvolvimento profissional como “a capacidade de assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade”. Tal desenvolvimento acontece quando o sujeito amplia sua capacidade de entrega, de forma que agregue valor a si mesmo, à empresa e ao meio em que vive.

Organizações e pessoas, lado a lado, propiciam um processo contínuo de troca. A empresa investe nas pessoas, oportunizando novos cargos, capacitações e autonomias, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar situações, maturando a carreira profissional e o desenvolvimento pessoal. Já, as pessoas ao desenvolver sua capacidade, transferem para a organização seu aprendizado, dando condições para que a empresa enfrente novos desafios. As competências do indivíduo são o diferencial competitivo de cada profissional (RABAGLIO, 2001).

Tornar o trabalho significativo e atender as expectativas, transcende o aspecto monetário e isso requer uma compreensão dos interesses dos trabalhadores e das empresas, pois como nas relações comerciais, a negociação ganha-ganha no mundo corporativo se torna mais saudável, afim de estabelecer uma relação de confiança entre profissionais e empresas.

Para Chiavenato (1999), tanto as organizações quanto as pessoas têm objetivos a serem alcançados. As organizações utilizam-se das pessoas como meio para alcançar seus objetivos, enquanto as pessoas, muitas vezes, utilizam-se das organizações para alcançar seus próprios objetivos.

3 PRINCÍPIOS FREIREANOS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Pensar em princípios freireanos que possam orientar a construção de uma política de desenvolvimento profissional requer uma breve contextualização da vida acadêmica de Freire.

Paulo Freire, educador, pedagogo e filósofo brasileiro, nasceu em 19 de setembro de 1921, na cidade de Recife/PE, e morreu em 02 maio de 1997, com 75 anos, em São Paulo. Pertencia a uma família de classe média, mas vivenciou a pobreza e a fome na infância durante a depressão de 1929, uma experiência que o levaria a se preocupar com os mais pobres e o ajudaria a construir seu revolucionário método de alfabetização. Formou-se em Direito, mas não quis exercer a profissão, preferiu ser professor. Paulo Freire desenvolveu um método de alfabetização baseado no vocabulário do cotidiano e da realidade dos alunos, as palavras eram discutidas e colocadas no contexto social do indivíduo, sua metodologia foi aplicada pela primeira vez em 1962, no Rio Grande do Norte, alfabetizando em apenas 40 horas, trezentos trabalhadores rurais. Com o golpe militar em 1964, Freire foi acusado de agitador o que lhe rendeu o exílio no Chile, retornou ao Brasil somente em 1980, com a anistia. Paulo Reglus Neves Freire foi um ilustre educador brasileiro que contribuiu com seus escritos e suas ações para uma educação humanizadora, pautada na coerência entre teoria e prática. Dotado de uma visão crítica sobre os assuntos voltados para a prática da liberdade, Freire apresentava-se preocupado com a formação consciente (GADOTTI, 1991).

A pedagogia freireana é uma pedagogia existencialista, entende o homem como um ser de relações que está no mundo e com o mundo e são essas relações o ponto de partida da refletir sobre a consciência e a conscientização. A consciência humana se dá a partir do jogo dialético das relações homem-mundo, relações em que consciência e mundo se dão simultaneamente, assim, a consciência não precede o mundo e o mundo não precede a consciência. Não existe reflexão e ação fora da relação homem-realidade, essa relação implica a transformação do mundo, sendo que seu produto condiciona a ação e a reflexão. É através da experiência nessas relações que o sujeito desenvolve sua ação-reflexão, como podendo também atrofiá-las (FREIRE, 1980).

De acordo com Freire (1979, p. 62):

Na verdade, não há eu que se constitua sem um não eu. Por sua vez, o não-eu constituinte do eu se constitui na constituição do eu constituído. Desta forma, o mundo constituinte da consciência se torna um mundo da consciência, um percebido objetivo seu, ao qual se intenciona.

Ao afirmar o sincronismo entre o mundo e a consciência (FREIRE, 1980) está se referindo ao mundo de cada indivíduo, com significações construídas e desconstruídas constantemente pela atividade e entendimentos humanos. O homem primeiro existe para depois se tornar consciente de si mesmo e do mundo e nessa ação dialética é que ocorre a tomada de consciência do mundo pelo homem, são esses os desafios da vida, nas ações e reações, nas práxis, que o homem toma consciência de si, dos outros e do mundo.

Freire (2006) chama de educação bancária a prática de depositar conhecimento naqueles vistos pelo educador como um receptáculo vazio de informações e critica a ação de colocar os estudantes em níveis inferiores ao educador. Para Freire, não existe transferência de conhecimento, ensinar é criar as possibilidades para produção ou construção do conhecimento, isso significa que não há hierarquias nas relações e sim um diálogo para produção do saber.

É preciso valorizar o conhecimento e a cultura dos indivíduos para promoção do conhecimento construtivo e assim, formar sujeitos autônomos, emancipados, conscientes que reflitam e não somente reproduzam o que lhes é ofertado, buscando a emancipação do

indivíduo. A grande preocupação de Freire é a mesma de toda a pedagogia moderna: "uma educação para a decisão, para a responsabilidade social e política" (FREIRE, 1996).

A educação para a liberdade, é permeada pelo diálogo, preocupada com a consciência crítica das pessoas, com uma formação de conteúdo político e aqui não se faz referência a política partidária, mas sim uma formação de indivíduos voltados para a responsabilidade social, para decisão, para opção que as pessoas devem ter em relação a sua vida, ou seja, uma educação voltada para a formação do ser humano, uma educação que acompanha o indivíduo na sua história, na sua trajetória. Assim, busca-se na educação libertadora a combinação entre as questões da liberdade, do diálogo, da conscientização e da democracia.

Para Freire, o ser humano é o único ser capaz de aprender com alegria e esperança, na convicção de que a mudança é possível. Aprender é uma descoberta criadora, com abertura ao risco e a aventura do ser, pois ensinando se aprende e aprendendo se ensina. Freire (1980, p.25), diz que a expressão conscientização é resultado de uma reflexão conjunta dos professores do Instituto Superior de Estudos do Brasil (ISEB), por volta do ano de 1964. Foi no ISEB que Paulo Freire ouviu pela primeira vez a palavra conscientização e ficou impressionado com a profundidade do seu significado, percebendo que a educação, como ato de conhecimento e como prática da liberdade, é conscientização. Freire reporta-se ao conceito de conscientização para explicar diferentes situações de aprendizagem e de engajamentos que requerem um compromisso ético-político-social. Em seu sentido original, conscientização implicava ação, isto é, uma relação particular entre o pensar e o atuar. Relação particular, pois a natureza do atuar corresponde à natureza da compreensão. Se a compreensão é ingênua, a ação também será. Se for crítica, assim será a ação.

A capacitação do profissional deve instrumentar o sujeito para uma prática de transformação de si, dos outros e do contexto em que estão inseridos. A aprendizagem é sinônimo de mudança, na medida em que deve haver uma relação dialética entre sujeito e objeto e não uma visão unilateral, estereotipada e cristalizada.

A tomada de consciência resulta da defrontação do sujeito com o mundo e com a realidade concreta.

... há níveis distintos da tomada de consciência. Um nível mágico assim como um nível em que o fato objetivado não chega a ser apreendido em sua complexidade. Se

Saberes Pedagógicos, Criciúma, v. 2, nº1, janeiro/junho 2018.– Curso de Pedagogia– UNESC

a tomada de consciência, ultrapassando a mera apreensão da presença do fato, o coloca, de forma crítica, num sistema de relações, dentro da totalidade em que se deu, é que, superando-se a si mesma, aprofundando-se, se tornou conscientização. Este esforço da tomada de consciência em superar-se a alcançar o nível da conscientização, que exige sempre a inserção crítica de alguém na realidade que se lhe começa a desvelar, não pode ser, repetamos, de caráter individual, mas sim social (FREIRE, 1985, p. 77).

O aprofundamento da tomada de consciência, que necessita desdobrar-se na ação transformadora da realidade, provoca a superação do conhecimento preponderante. É preciso que o sujeito perceba a realidade em sua totalidade, pois se a percepção for parcial, o sujeito perderá a possibilidade de uma ação autêntica.

A educação tem que ter, como uma de suas preocupações básicas, o aprofundamento da tomada de consciência, que se opera nos sujeitos enquanto agem e trabalham. A tomada de consciência e seu aprofundamento, a conscientização, resultam da relação de transformação entre os sujeitos e desses com o mundo, cidadãos livres para pensar e produzir. Nesse processo de conscientização é importante que os sujeitos se reconheçam no mundo e com o mundo, havendo a possibilidade de que, na transformação do mundo, transformem a si mesmos.

A conscientização defendida por Paulo Freire evidencia o processo de formação de uma consciência crítica em relação a realidade e pela superação das formas de consciência ingênua, a conscientização traz para o profissional o entendimento do que ele verdadeiramente busca para si e o que a instituição reserva para ele. Todos precisam da conscientização para que a relação com o mundo não seja uma relação de submissão, mas uma relação de ação.

Para Freire (1980), “A conscientização é, neste sentido, um teste de realidade. Quanto mais conscientização, mais se “des-vela” a realidade, mais se penetra na essência fenomênica do objeto, frente ao qual nos encontramos para analisá-lo”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se pensa em Educação, mesmo que corporativa, logo se recorre às ideias de Freire, pois, durante toda a sua vida, dedicou-se com a questão do educar para a vida, por

meio de uma educação preocupada com a formação do indivíduo crítico, criativo e participante na sociedade. Nesses termos, é relevante observar que o ser humano nesta educação, é um sujeito que não deve somente "estar no mundo, mas com o mundo", ou seja, fazer parte dessa imensa esfera giratória, não apenas vivendo, mas construindo sua própria identidade e intervindo no melhoramento de suas condições enquanto cidadão e buscando o direito de construir uma cidadania igualitária e justa.

Os programas de capacitação buscam atingir nos profissionais, ao longo de sua trajetória, uma perceptível mudança, principalmente nos requisitos técnicos de um cargo/função. Porém, nem sempre os programas de capacitação se preocupam com a forma de fazê-lo, pois a oferta de uma educação verticalizada não contempla a universalidade de vivências culturais e expectativas do mundo corporativo. Ofertar capacitações sem identificar as reais necessidades das instituições e dos profissionais é um risco, pois nem sempre se alcançará os resultados esperados, muitas vezes a intencionalidade da capacitação não provoca mudanças, apenas acumula certificações. Mais do que o conhecimento, a atitude é que faz colocar em prática o saber, e ter atitude é liberta-se das amarras e dos preconceitos em torno da liberdade de expressão e do desejo de transformação de si e do meio.

Ainda, o diálogo consiste em uma relação horizontal e não vertical entre as pessoas implicadas. No seu pensamento, Freire defende a relação homem-homem, homem-mulher, mulher-mulher e homem-mundo como indissociáveis. "Os homens se educam juntos, na transformação do mundo". Nesse processo se valoriza o saber de todos.

A pedagogia de Paulo Freire propõe um ensino na base do diálogo, a liberdade e ao exercício de busca ao conhecimento participativo e transformador. Uma educação que esteja disposta a considerar o ser humano como sujeito de sua própria aprendizagem e não como mero objeto sem respostas e saber. Sua vivência, sua realidade e essencialmente sua forma de enxergar e ler o mundo precisam ser considerados para que essa aprendizagem se realize.

Dessa forma, vale ressaltar que pelos princípios Freireanos, há o desejo de encontrar um ser totalmente capaz de argumentar e expor o que a ele está sendo apresentado em sua formação, podendo contribuir com seu conhecimento diário sobre o que melhor o

capacitará profissionalmente, e assim de forma mútua um melhor crescimento profissional e rentável à empresa.

Fazer-se sujeito, libertar-se é o sentido maior do compromisso histórico que se tem para com o homem, é participar de uma prática humanizadora. Para ser sujeito é preciso soltar as amarras, ousar voos de liberdade. E a liberdade é conquista que exige uma permanente busca, para superação. A educação é o meio que conduz o homem na conquista de sua subjetividade para que possa comandar o destino de suas ações.

6 REFERÊNCIAS:

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.

ARGYRIS, Chris. **Personalidade e organização**. Rio de Janeiro: Usaid, 1968.

BOOG, Gustavo G. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. **Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações: manual oficial da ABTD**.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. 4 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1999.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Construção de talentos: coaching & mentoring**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.

FREIRE, Paulo. **Conscientização: teoria e prática da libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire**. 3 ed. São Paulo: Moraes, 1980.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. 22. ed. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. **Extensão ou comunicação?** 8 ed. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1985.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. 12.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 43. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

GADOTTI, Moacir. **Convite à leitura de Paulo Freire**. 2. ed. São Paulo: Ed. Scipione, 1991.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem do século XXI**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. São Paulo: Atlas, 2001.

LINHARES, Luciano Lempek. **Paulo Freire: Por uma Educação Libertadora e Humanista**, Disponível em:
< http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/729_522.pdf/>. Acesso em: 02 de julho de 2017.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 23 ed., rev. e ampl Rio de Janeiro: J. Olympio, 2015.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competências**. 2. ed. rev. e ampl São Paulo: Educator, 2001