

O PROFESSOR COMO FACILITADOR DA APRENDIZAGEM PARA A VIDA PROFISSIONAL NO ESTUDO DA ADMINISTRAÇÃO

(*) Prof. José Carlos Panegalli, MSc.

“Aprender para nós é construir, reconstruir, constatar para mudar, o que não se faz sem abertura ao risco e à aventura do espírito”.

Paulo Freire

Resumo

Este artigo tem por objetivo abordar aspectos relativos à didática para o processo em que o professor se posicione como o facilitador do ensino e da aprendizagem para a vida profissional no estudo da administração. É construído um quadro sobre o novo profissional exigido pela sociedade, o desempenho exigido das instituições/empresas pelos chamados *stakeholders*. Apresenta-se uma filosofia do trabalho educacional, o professor como o facilitador e equalizador de conhecimentos técnicos da administração. No contexto, são apresentadas as questões relacionadas às habilidades necessárias para um profissional de administração. Por fim, é feita uma análise comparativa da escola tradicional e o modelo progressista, e uma reflexão sobre a escola do ontem, do hoje e do amanhã.

Palavras-chave

Professor; facilitador; aprendizagem; profissional da administração; escola tradicional; escola progressista.

Introdução

Para Piaget (NOBREGA, 1999), a inteligência é vista como o sofisticado ato de tatear que se usa quando não se sabe ao certo o que fazer. Inteligência tem a ver com improviso. É o processo de improvisar e refinar o improviso. Isto pode ser parafraseado no sentido de se rever o conceito de professor, o qual seria constextualizado como instrutor, mentor, treinador (*coach*, em inglês).

Falicitador, que deve ser aquela pessoa capaz de contribuir para a realização do processo de improvisar e refinar o improviso de uma outra pessoa, no caso o estudante; e para realizar esta árdua tarefa, esse ser humano deve estar constantemente atualizado, caso contrário ele não estará instruindo, treinando ou facilitando, mas impondo paradigmas e conceitos que não podem contribuir mais para a mudança e melhoria contínua da qualidade do comportamento dos seus aprendizes.

Vale dizer, aqui também se deve substituir a velha palavra aluno (que vem do latim *alumni*, que quer dizer, ‘sem luz’), pela palavra aprendiz (que significa ‘sem prisão’, solto, como em a-prender, não prender). Isso nos mostra que hoje, estamos educando as pessoas para viverem e atuarem em organizações e sociedades do passado, de ontem, e não como seria

de se supor do papel do professor e da escola, instruindo os jovens para viverem, atuarem e produzirem no futuro, a partir de hoje. Isto nos induz a entender que o professor que ensina prende e não promove a liberação do estudante, o que implica em mantê-lo escravo de um único conhecimento, de um único comportamento, ou de um único texto ou de uma única idéia.

Mesmo não sendo o *expert* da área da educação, mas sim, um estudante do assunto, este artigo tem a finalidade de discutir alguns aspectos sobre: didática para o processo em que o professor se posicione como o facilitador do ensino e da aprendizagem para a vida profissional no estudo da administração; uma visão do novo profissional exigido pela sociedade; o desempenho exigido das instituições/empresas pelos chamados *stakeholders*; uma filosofia do trabalho educacional; o professor como o facilitador e equalizador de conhecimentos técnicos da administração; as questões relacionadas às habilidades necessárias para um profissional; uma análise comparativa da escola tradicional e o modelo progressista, e por fim, uma reflexão sobre a escola do ontem, do hoje e do amanhã.

Quanto à metodologia da pesquisa utilizada, o trabalho foi realizado com base na pesquisa exploratória em bibliografias, textos dos autores citados e no conhecimento empírico do autor.

1 A Didática

Apreendeu-se que a Didática é uma doutrina de ensino e do método de ensino. É também a direção na aprendizagem, sendo ela a organizadora de conteúdos, de técnicas, de metodologias e teorias, do modo de trabalho do professor e da relação professor-aluno, ajustando-se para cada circunstância.

Com as mudanças que vem ocorrendo no mundo pela globalização econômica e a inovação tecnológica, faz-se cumprir as exigências e interesses destes setores, surgindo um novo posicionamento da prática docente em desenvolver novas competências e habilidades, para resgatar o saber existente e construir o novo saber.

A Didática atua para despertar um comprometimento consciente; da importância do profissional no contexto social; com uma postura investigativa, um olhar novo de reflexão e compreensão.

O professor da atualidade pode posicionar-se como mediador, com disposição contínua para aprender, onde professores e alunos possam ser pesquisadores, numa construção coletiva, com qualidade, autonomia e decisões com responsabilidade, numa constante investigação da sua prática, avaliando-se criticamente.

Perrenoud (FEGHERAZZI, 2002, p.53) menciona os saberes que considera fundamentais para a autonomia das pessoas. Chegou a oito grandes categorias:

- saber identificar, avaliar e valorizar suas possibilidades, seus direitos, seus limites e suas necessidades;
- saber formar e conduzir projetos e desenvolver estratégias, individualmente ou em grupo;
- saber analisar situações, relações e campos de força sistêmica;
- saber cooperar, agir em sinergia, participar de uma atividade coletiva e partilhar liderança;
- saber construir e estimular organizações e sistemas de ação coletiva do tipo democrático;
- saber gerenciar e superar conflitos;
- saber conviver com regras, servir-se delas e elaboradas;
- saber construir normas negociadas de convivência que superem

as diferenças culturais. Em cada uma dessas categorias, é preciso ainda, especificar, concretamente, os grupos de situações. Por exemplo: saber desenvolver estratégias para manter o emprego em situações de reestruturação de uma empresa. A formulação de competências afasta-se, então, das abstrações ideológicas neutras. De pronto, a unanimidade está ameaçada, e reaparece a idéia de que os objetivos da escolaridade dependem de uma escolha da sociedade.

Na prática pedagógica onde o professor é o mediador das dimensões cognitivas, afetivas e sociais, os elementos da concepção de mediação são os significados.

Para transmissão, elaboração e reelaboração de conceitos, reformulando a cultura e a sociedade, esses elementos mediadores, os signos, instrumentos e a linguagem é que permitem a leitura dos significados e dos objetos de situações do mundo real.

Na prática reflexiva quando o professor investe na capacidade dos alunos, onde o professor-aluno e aluno-aluno conferem pleno sentido à co-responsabilidade no processo ensino-aprendizagem, trilha o caminho do conhecimento. Para isso é fundamental o planejamento do plano de aula, do currículo e, trabalhar com olhar reflexivo da investigação, observação e registros, técnicas, histórias e significados.

Assim se consegue integrar o passado, o presente e o futuro na elaboração de objetivos para a ação que será realizada, registrando pontos positivos, negativos, situações vividas, atividades desenvolvidas, problematização, resultados obtidos, reação do grupo, conseguindo avaliar se foi possível a interação dos alunos com a aprendizagem e o novo saber.

Ainda, para isso, se deve identificar o conhecimento prévio, motivar os alunos para pesquisas e descobertas, melhorando sua relação social, buscando formar um sujeito crítico, transformador da realidade, sendo a Didática o elemento essencial para a busca da ação-reflexão-ação.

2 O Novo Profissional Exigido

A sociedade e o mercado de trabalho globalizado exigem um profissional que esteja permanentemente atualizado, que se antecipa, que pesquisa, desenvolve alternativas e implanta soluções. É este perfil que caracteriza o novo profissional.

O relacionamento empresa/instituição com o funcionário, transformou-se profundamente nos últimos tempos. O conhecimento era provido pela empresa/instituição, que selecionava profissionais sem experiência e os treinava conforme o plano de carreira definido pelo setor de Recursos Humanos. Este conhecimento acumulado dava origem a profissionais que trabalhavam praticamente toda a vida na mesma empresa/instituição e na mesma função, gerando um emprego permanente.

No ambiente atual a velocidade das mudanças tecnológicas revolucionou também o conceito de conhecimento na empresa. Neste novo cenário, o perfil do funcionário que as empresas/instituições buscam é aquele que permite à empresa adaptar-se constantemente, para sobreviver e manter-se competitiva. Mas, qual a diferença entre o perfil do profissional nesses dois ambientes? Será que no ambiente anterior não precisavam de profissionais com as características similares às do ambiente atual? Por certo que sim. A diferença fundamental está em quem provê o conhecimento.

No ambiente anterior, caracterizado por pequenas mudanças tecnológicas, as empresas podiam investir na formação do profissional, modelando-o de acordo com suas necessidades, pois sabiam que aquele investimento traria um grande retorno, devido ao longo período de depreciação do valor investido.

Já no ambiente atual, as empresas/instituições não podem fazer grandes investimentos em capacitação ou educação continuada, pois não há retorno efetivo daquilo que foi investido, devido à constante necessidade de acompanhar o avanço tecnológico.

Entretanto, para sobreviver, as empresas/instituições necessitam e dependem, cada vez mais, de profissionais especializados e atualizados. O processo de seleção, neste novo cenário, é direcionado ao profissional pronto e que esteja permanentemente atualizado e interessado em novas soluções imediatas ou em curto prazo.

É neste momento que surge a questão fundamental: quem fará o investimento para capacitar e atualizar este novo profissional? Estão nossos formandos capacitados a sobreviver neste novo cenário? Como irão se preparar? Por onde começarão? Como agirão?

O novo profissional necessita desenvolver mecanismos que lhe permitam estar continuamente atualizado em relação às tendências do mercado e capacitado para atender às necessidades empresariais. O sucesso deste novo profissional é proporcional à sua capacidade de avaliar os diferentes cenários e de se antecipar diante das situações.

Assim, tanto as empresas/instituições como o próprio profissional necessitarão fazer a manutenção das competências individuais, dentro de uma visão proativa, ou seja, identificando que tipo de competência precisa ser desenvolvido para dar conta das competências que a empresa/instituição precise dar conta pela sua missão.

Estas importantes questões merecem respostas criativas e novas propostas impõem-se, sendo as técnicas de ensino e aprendizagem que poderão fazer atingir tais objetivos.

3 O Desempenho Exigido das Instituições

A responsabilidade social das organizações deixou de ser uma opção. É uma questão de visão, de estratégia e de sobrevivência. A mão invisível, como diria Adam Smith, está transformando o conceito de boa cidadania corporativa numa questão estratégica e de sobrevivência de longo prazo, no mundo dos negócios. Uma empresa responsável pensa nas conseqüências que cada uma de suas ações pode causar no meio ambiente e aos *stakeholders* (VASSALO, 2000).

Vassalo (2000) nos mostra que alguns passos básicos podem ajudar muito na implantação de uma estratégia de boa cidadania, que visa o alto desempenho da organização diante da percepção da sociedade: a) definir a missão, a visão e um conjunto de valores a serem seguidos; b) levar a um comprometimento explícito das lideranças e dos funcionários com questões como ética nos negócios e respeito aos *stakeholders* e meio ambiente; c) colocar os valores em prática. De nada adianta ter um maravilhoso quadro de valores na parede do escritório se eles não são exercitados e praticados a cada decisão tomada; d) promover a gestão executiva responsável. Esse é um exercício diário e permanente. É preciso fazer que cada executivo leve em consideração os interesses dos chamados *stakeholders* antes de tomar qualquer decisão estratégica; e) comunicar, educar e treinar. As pessoas só conseguirão colocar valores de cidadania corporativa em prática se os conhecerem e

souberem como aplicá-los no dia-a-dia. Seminários, treinamentos e a divulgação de boas práticas ajudam a disseminar os conceitos por toda a organização; f) publicar relatórios e balanços sociais e ambientais, elaborados por especialistas e auditores externos; g) usar a sua influência de forma positiva. O mundo corporativo é formado por uma grande rede de relacionamentos. Usar os valores dos cidadãos de sua empresa para influenciar a atuação de fornecedores, clientes e organizações do mesmo setor pode ajudar em muito o desenvolvimento das empresas e no cumprimento da sua finalidade empresarial e social.

O problema da definição de desempenho é parecido com o problema da definição de eficácia. A dificuldade ocorre porque há vários grupos de interesses que conflitam constantemente. Os grupos identificados em uma pesquisa realizada por *Friedlander e Pickle*, (FERREIRA, 1977) que identificou os grupos de interesses conforme mostra o a figura a seguir.



Figura 1 – Grupos de interesse nas organizações e seus critérios de eficácia.

Drucker (1970) explora que o alto desempenho ou o sucesso deve-se ao extremo poder de antever situações e circunstâncias, baseado em sintomas muitas vezes pouco aparentes, que derivam em conseqüentes denominações de fórmulas e princípios simples, facilmente exequíveis no dia a dia das organizações.

Para atender aos grupos de interesses, podem ser aplicados os conselhos de Drucker extraídos de várias de suas obras, que são: a) na administração estratégica, a eficiência é importante, mas a eficácia é vital; b) defender o ontem, isto é, não inovar, é mais arriscado do que fazer o amanhã; c) deve-se aprender a ver as mudanças sociais, tecnológicas, econômicas e demográficas como oportunidades e não como ameaças; d) os empreendedores mais bem sucedidos sempre foram homens e mulheres humildes, que tinham consciência de que o sucesso de hoje pode ser o fracasso de amanhã e vice-versa; e) inovação é trabalho, e ações sistemáticas, deliberadas e disciplinadas são o que realmente conduzem uma empresa/instituição ao progresso; f) nunca misturar unidades administrativas a unidades

empreendedoras; g) a pesquisa de marketing é um instrumento que pode ser utilizado para descobrir o que os clientes querem, como querem e assim por diante; h) a simplicidade tende ao desenvolvimento, a complexidade à desintegração; i) o empreendedor se concentra no mercado e é dirigido pelo mercado; j) aqueles que sobrevivem, tendem a evoluir.

4 A Filosofia do Trabalho Educacional

Para Keller & Bastos (1999) ter uma filosofia definida no trabalho educacional parece ser um ponto fundamental no processo ensino-aprendizagem. A modernidade educacional exige mecanismos que possam formar profissionais que deixem de ser meros repetidores de estruturas cunhadas, muitas das quais ultrapassadas, e os transformem em seres pensantes, críticos e abertos à busca de novos conhecimentos e que se adaptem aos fatos e às situações, procurando soluções por sua própria iniciativa.

Desta forma, o aluno não se limitará aos tradicionais deveres escolares: ele passará a ser o sujeito da construção dos próprios conhecimentos, através da reflexão crítica, deixando, assim, de ser um agente passivo no processo. Tal filosofia educacional deve ter por objetivo permitir ao professor ser cada vez mais o facilitador/mediador da aprendizagem.

Na medida em que os alunos aprendem a aprender, a pensar, a apreender, a indagar, a interagir e a pesquisar, vão sendo capacitados para o autodesenvolvimento e preparados para ser os novos profissionais de que o mercado tanto necessita. Preparar o ser humano para autodesenvolver-se, de forma continuada, capacitando-o para exercer atividades profissionais, sociais e culturais.

A aprendizagem está baseada, principalmente, no conhecimento, ainda que superficial, pelos alunos, do assunto a ser ministrado/interagido em cada aula, mesmo antes de ser ministrada. O processo deve ser base para que os alunos, ao receberem conhecimentos de leitura dinâmica, de análise crítica de textos e de como consultar a internet, a biblioteca, a videoteca, os CDs ROM etc. Permitir selecionar, analisar e entender o que realmente for importante, estando preparados para tomar decisões e apresentar soluções, já que quem detiver o conhecimento é quem realmente será a peça principal na nova economia.

Para sua operacionalização, o professor poderá ao final de cada aula, divulgar o conteúdo programático da aula seguinte e onde o aluno poderá encontrá-lo. Neste processo, o professor deixa de ser um expositor de conteúdos e repetidor de informações para ser um facilitador/mediador da aprendizagem, promovendo a integração entre o conteúdo que está sendo exposto e o conhecimento prévio adquirido pelos alunos.

A finalidade é atingir uma resposta bilateral, tendo em vista que desperta nos alunos a motivação para perguntar sobre o que tiveram dúvidas no conhecimento prévio do conteúdo; aumentando substancialmente o rendimento das aulas; dando ao professor oportunidade de interagir com a turma, ampliando-se as ilustrações didáticas, a partir das experiências de todos.

Para que estes objetivos sejam atingidos o professor pode:

- a) nas primeiras aulas da disciplina ou do curso: apresentar a disciplina, focando a importância e a sua aplicação na vida profissional e social do aluno; comentar a sobre a metodologia usada para facilitar o processo de ensino-aprendizagem; informar o conteúdo programático a ser desenvolvido no semestre, bibliografia

e sugestões de recursos didáticos, como vídeos e sites; esclarecer ao aluno que o real objetivo das provas e testes é verificar se ele está acompanhando ou não os conteúdos ministrados, para que dessa forma, o professor possa dedicar mais atenção àqueles que estão com dificuldades, ou até mesmo encaminhá-los a monitores ou tutores; informar noções básicas de Metodologia Científica como: pesquisar, estudar, aprender, apreender, concluir, resolver, deduzir, organizar idéias, indagar, descobrir, questionar etc.; explicar como consultar, inclusive via Internet, o conteúdo programático das aulas;

- b) ao final de cada aula: divulgar o conteúdo programático da aula seguinte e onde encontrá-lo; indicar duas frases do material bibliográfico – é importante que as frases não sejam ditadas, mas sim indicada sua localização, informando, por exemplo, o número do parágrafo, o número da página e o livro (procurando despertar no aluno o interesse para o assunto), indicando frases do meio da página; propor uma reflexão referente ao tema da aula, que deve ser ditada, para que o aluno pense a respeito; anotar no diário de classe se conseguiu cumprir o planejamento da aula previsto. Quando não houver conseguido, precisará justificar o porquê e informar o que pretende fazer para recuperá-la, bem como o rendimento da turma/disciplina, e registrar o planejamento da aula seguinte de acordo com o programa, já informado aos alunos no final da aula.

Por outro lado, o aluno pode:

- a) antes das aulas: ler a bibliografia especificada e fazer uso dos demais recursos didáticos informados sobre o assunto. A leitura sobre o conteúdo a ser trabalhado na aula tende a aumentar o rendimento do processo de ensino-aprendizagem;
- b) na aula: sempre atento perguntar sobre o que não tiver entendido, mesmo que não tenha tomado conhecimento do assunto previamente. Caso o professor explique pela segunda vez o assunto, e mesmo assim o aluno não entender, depois da aula deve pedir a um colega que o explique, pois desta forma, irá aprendê-lo e apreendê-lo e, possivelmente, nunca mais o esquecerá;
- c) depois da aula: preferencialmente em grupo, fazer uma recordação, ainda que rapidamente, debatendo o assunto com colegas e/ou fazendo um breve resumo.

Estas e outras atitudes simples do processo de ensino-aprendizagem, que são conhecidas dos docentes e discentes, podem ser adotadas como comportamento no cotidiano, e que geram resultados, sem que se lance mão de processos demasiadamente complexos.

5 O Professor Como Equalizador

Segundo o Dicionário Michaelis (2006), o termo *equalization* é traduzido como: *equalização, igualação, aplanamento, nivelamento, equiparação, compensação, equilíbrio*; processo de tornar um sinal igual (a valores pré-ajustados). Enfim, a finalidade é a de proporcionar a todos o domínio dos termos, técnicas e conceitos utilizados em qualquer processo que envolva o conhecimento.

Dentro desta visão simples de equalizar, faz-se importante avaliar aspectos relacionados à evolução da organização e do seu ciclo de vida, tema relevante para a

compreensão de que as empresas/instituições têm como premissa, de viver de forma perene, infinita. De maneira diversa ocorre com os projetos que são empreendimentos finitos, ou seja, têm começo, meio e fim.

Podem ser analisados os aspectos que envolvem as políticas e diretrizes atuais da organização, as políticas de recursos humanos, a questão da criatividade e da inovação, o comportamento e o perfil gerencial necessário para o desempenho organizacional, o desempenho social das pessoas e da organização. Faz-se importante também fazer a proposição sobre o uso e controle do tempo pelos membros da organização no processo de planejamento e gestão; bem como os procedimentos necessários para realizar reuniões, seminários e atividades fundamentais para a garantia de eficácia no processo.

Tudo isso representa o ambiente em que as pessoas vivem quando inseridos numa sociedade organizada, formada por uma infinidade de organismos denominados empresas/instituições.

Mesmo que haja a liberdade de pensamento, há que se seguirem políticas (regras de convivência em sociedade) e diretrizes para que a finalidade da organização social cumpra a missão pelo bem de todos.

6 As Habilitações de um Profissional

As competências necessárias para que um professor atue como facilitador do processo de ensino-aprendizagem está diretamente proporcional às habilitações de um executivo.

Katz (1976) escreveu sobre como orientar a atenção e o esforço no sentido de uma solução mais objetiva no recrutamento de executivos e para avaliar o desempenho dos mesmos, através da pergunta: Quais as habilitações visíveis de um executivo eficiente?

Estabelece três habilitações básicas: a técnica, a humana e a conceitual, que, todo administrador bem sucedido deve possuir em diversos graus, como especifica:

- a) habilitação técnica: compreende conhecimento especializado e facilidade no uso dos instrumentos e técnicas de cada matéria. É a mais visível, principalmente, porque a maioria dos treinamentos procura desenvolver a habilitação técnica do indivíduo. Define como atividade que envolva métodos, processos e técnicas.
- b) habilitação humana: é a qualidade de o executivo trabalhar eficientemente como integrante de um grupo e de realizar um esforço conjunto com os demais componentes do grupo que dirige. Tal pessoa trabalha para criar um ambiente de boa vontade e segurança, no qual seus subalternos se sintam a vontade para se expressar e a participar do planejamento e na execução de tudo o que diretamente lhe diz respeito.
- c) habilitação conceitual: é a habilidade de considerar a empresa como um todo: inclui o reconhecimento de como as diversas funções numa organização dependem uma da outra e, de que modo a mudança em qualquer uma das partes afeta as demais. Isso se estende ainda ao relacionamento de cada fábrica ou ramo da indústria, à comunidade e às forças políticas, sociais e econômicas da nação de um modo geral.

As atitudes do professor, tais como as do executivo definem o caráter da organização e determinam a personalidade que distingue a maneira de trabalhar de uma empresa/instituição das outras. Tais atitudes são reflexos da habilidade conceitual.

7 A Escola Tradicional e o Modelo Progressista

Aqui devemos levar em conta o que mostra Chandler (2000, no paper *Traditional Schools, Progressive Schools: Do Parents Have a Choice? A Case Study of Ohio – Thomas B. Fordham Foundation*, In www.edexcellence.net), quando faz um estudo comparativo entre dois métodos de trabalho na construção das escolas: O modelo tradicional e o modelo progressista:

Os tradicionalistas enfatizam os padrões acadêmicos em escolas que tendem a ser mais professor-orientadas, seguindo um currículo que é baseado em conteúdo e formado em torno de disciplinas acadêmicas familiares. Tais escolas tendem a enfatizar estrutura e disciplina.

Ainda, de acordo com Chandler (2000), os críticos da abordagem tradicional sustentam que tais escolas dificultam o desenvolvimento dos estudantes pela imposição de uma rígida seqüência de aprendizagem que ignora o fato de que os estudantes diferem-se nas maneiras de aprender.

Ao focar com ênfase os aspectos acadêmicos dentro de uma seqüência rígida, para realçar a realização cognitiva em detrimento de outros aspectos relacionados com o crescimento intelectual do estudante, em particular o seu ajustamento emocional, este modelo impede o jovem de avançar na direção a uma expansão da criatividade e da intuitividade, porque passa a exigir muito mais os esforços de memorização pelo texto e não a partir de uma criação própria de textos.

Já os críticos da abordagem progressista acreditam que este tipo de escola tende a enfatizar o trabalho acadêmico, bem como o processo, além do conteúdo, o que, segundo eles, tende a falhar na construção dos fundamentos intelectuais necessários para uma prolongada aprendizagem.

Ainda, segundo eles, uma ênfase sobre auto-estima e o desenvolvimento emocional é extraviada, muitas vezes recompensando o estilo em lugar da substância.

No quadro 1 a seguir apresenta-se um quadro contendo alguns dos tópicos mais enfatizados em cada uma dessas abordagens:

Modelo de Escolas Tradicionais	Modelos de Escolas Progressistas
<i>Instrução.</i> Instrução direta pelo professor, com um grupo homogêneo de alunos.	<i>Instrução.</i> Aprendizagem auto-dirigida, aprendizagem por descoberta, trabalhando cooperativamente uns com os outros; grupo heterogêneo de alunos.
<i>Leitura.</i> Confiança em uma abordagem fônica.	<i>Leitura.</i> Confiança em uma abordagem palavra-todo
<i>Matemática.</i> Confiança na instrução direta; habilidades computacionais e exercícios.	<i>Matemática.</i> Confiança na aprendizagem por descoberta e relação estudante-iniciativa.
<i>Avaliação.</i> Confiança em testes periódicos com testes objetivos e norma-referenciados.	<i>Avaliação.</i> Confiança em portfólios que caracterizem projetos individuais e colaborativos.

<i>Graus (promoções)</i> . São concedidos comparando desempenho com idade/grau dos pares.	<i>Graus (Promoções)</i> . São desempenhados em favor dos comentários do professor sobre o progresso
<i>Estudos Sociais</i> . No caso dos Estados Unidos, os estudos sociais focalizam sobre a herança americana, a geografia, a história e o civismo, bem como estudos interculturais.	<i>Os estudos sociais</i> focalizam sobre a diversidade, preocupado com os aspectos sociais e o multiculturalismo e responsabilidades sociais.
<i>Resultados</i> . Enfatizam as habilidades acadêmicas como demonstrado pelas áreas tradicionais essenciais.	<i>Resultados</i> . Enfatiza os aspectos cultural, social e psicológico do desenvolvimento do jovem estudante.
<i>Currículo</i> . Focaliza sobre áreas acadêmicas.	<i>Currículo</i> . Abrange um extenso número de questões; um equilíbrio entre a preocupação social e a acadêmica para a formação do jovem estudante.
<i>Padrões</i> são um conjunto tal que todas os jovens estudantes buscam o mesmo nível de competência mínima.	<i>Padrões</i> São ajustados para reconhecer diferenças entre os aprendizes individuais.
<i>Papel do Professor</i> : instrutor acadêmico, fonte de conhecimentos, figura de autoridade	<i>Papel do Professor</i> : facilitador, conselheiro e mentor.
<i>Relações Professor-Estudante</i> : São de via única; o aluno apenas é um recipiente e tem que atuar assim pelo bem da disciplina; o professor é a autoridade; o diálogo é subjetivo e geralmente iniciado segundo a vontade do professor.	<i>Relações Professor-Estudante</i> : o estudante é parte intrínseca do processo de aprendizagem e o professor atua como facilitador; o diálogo é objetivo/subjetivo, aberto e produtivo; prevalece a vontade das duas partes em busca de respostas que agreguem valor.

Fonte: CHANDLER, Louis. *Traditional Schools, Progressive Schools: Do Parents Have a Choice?*, Thomas Fordham Foundation. Downloaded from Internet Homepage: www.edexcellence.net, Jan./2000.

Quadro 1 – Relação entre a escola tradicional e a escola progressista

8 A Escola de Ontem e de Hoje, para a Escola do Amanhã: uma reflexão

No âmbito da educação, a escola surgiu para suprir a necessidade de passar conhecimentos aos jovens das novas gerações. Considerava-se então o conceito de escola tradicional, baseada somente no repasse de conhecimento acadêmicos e desvinculada da comunidade e do meio familiar. Esta escola reproduz o sistema em vigor, não permitindo a transformação da realidade, tampouco a realidade social em interação com os demais. Neste cenário, o aluno não era visto ou tido como centro do processo, a escola apenas seguia uma receita, um modelo pronto e frio de apresentação onde não havia uma integração entre a teoria e a prática.

O paradigma observado neste caso é a Racionalidade Técnica, onde o professor é tido como um técnico cuja atividade deve se dirigir para a solução de problemas mediante a aplicação rigorosa de teorias científicas, não havendo uma reflexão para a ação.

A escola, por seus conteúdos, por suas formas e por seus sistemas de organização, introduz nos aluno/as, paulatina, mas progressivamente, as idéias, os conhecimentos, as concepções, as disposições e os modos de conduta que a sociedade adulta requer, dessa forma, contribui decisivamente para a interiorização das idéias, dos valores e das normas da comunidade, de

maneira que, mediante este processo de socialização prolongado e sociedade industrial possa substituir os mecanismos de controle externo da conduta por disposições mais ou menos aceitas de autocontrole (SACRISTAN & GOMEZ, 1996, p.14).

A escola, como todos os autores e correntes da Sociologia da Educação colocam, tem como objetivo básico e prioritário a socialização dos alunos e prepará-los para a sua incorporação ao mercado de trabalho. Esta função é delegada à escola, pelo menos desde o surgimento das sociedades industriais. Porém, há uma divergência de opiniões no que se trata da definição da preparação para o mundo do trabalho, como se realiza este processo, etc.

De qualquer forma, é importante indicar que a preparação para o mundo do trabalho requer o desenvolvimento nas novas gerações, não só, nem principalmente de conhecimentos, idéias, habilidades e capacidades formais, mas também da formação de disposições, atitudes, interesses e pautas de comportamento. Estas devem ajustar-se às possibilidades e exigências dos postos de trabalho e sua forma de organização em coletividades ou instituições, empresas, administrações, negócios, serviços [...] (SACRISTAN & GOMEZ, 1996, p.15).

Ainda de acordo com Sacristán & Gómez (1996, p.22),

A função educativa da escola tem uma contribuição complicada, mas específica: utilizar o conhecimento, também social e historicamente construído e condicionado, como ferramenta de análise para compreender, para além das aparências superficiais do status quo real - assumido como natural pela ideologia dominante, o verdadeiro sentido das influências de socialização e os mecanismos explícitos ou disfarçados que se utilizam para sua interiorização pelas novas gerações. Deste modo, explicitando o sentido das influências que o indivíduo recebe na escola e na sociedade, pode oferecer àquela espaços adequados de relativa autonomia para a construção sempre complexa e condicionada do indivíduo adulto.

Na sociedade contemporânea, o papel de transmissão e distribuição da informação não existe mais na escola. Os meios de comunicação, em especial e televisão, que transmite de maneira atrativa uma vasta bagagem de informação, estão em todas as artes. Estas informações, em conjunto com as próprias experiências do jovem estudante e suas interações sociais irão criar quase que imperceptivelmente interpretações do cotidiano de maneira ideológica e tomada de decisões quanto ao seu modo de intervir e agir. Ou seja, nestes meios todos podem verificar o cumprimento da função de reprodutores da cultura dominante ao invés de haver uma reelaboração crítica e reflexiva dos mesmos.

Para Sacristán & Gómez (1996) é ingênuo esperar que as organizações políticas, sindicais ou religiosas, ou o âmbito da empresa, mercado e propaganda estejam interessados em oferecer ao futuro cidadão, chaves significativas para um debate aberto e racional, que permita opções relativamente autônomas sobre qualquer aspecto da vida econômica, política ou social. Seus interesses, mais ou menos legítimos, orientam-se em outras direções mais próximas da inculcação, persuasão ou sedução do indivíduo a qualquer preço do que da reflexão racional e da comparação crítica de pareceres e propostas. Somente a escola pode cumprir esta função. Para desenvolver este complexo e conflitante objetivo, a escola compreensiva, apoiando-se na lógica da diversidade, deve começar por diagnosticar as pré-concepções e interesses com que os indivíduos e os grupos de alunos/as interpretam a realidade e decidem sua prática.

Ao mesmo tempo, deve oferecer o conhecimento público como ferramenta inestimável de análise para facilitar que cada aluno/a questione, compare e reconstrua suas pré-concepções vulgares, seus interesses e atitudes condicionadas, assim como as pautas de conduta, induzidas pelo marco de seus intercâmbios e relações sociais.

Considerações Finais

O estudo sobre o papel do professor como facilitador do processo de ensino-aprendizagem, nos conduz a uma reflexão, pois é um assunto que merece ser aprofundado.

Ser o professor facilitador nos impõe uma obrigação e há que se promover ao meio ambiente e na forma como as organizações educacionais se estruturam para realizar o serviço educacional. Ser o facilitador do processo de ensino-aprendizagem é muito mais desafiador. Por isso, há que se buscar conciliar os interesses, os recursos e as técnicas para ministrar as aulas, direcionando para aquilo que possa melhorar na qualidade das organizações e por consequência das pessoas inseridas no contexto.

O reconhecimento pela efetividade das ações neste sentido depende muito das pessoas estarem presentes de corpo, mente e alma, ou seja, serem efetivas. Essa presença traduz-se na obrigação de desempenhar um papel cada vez mais integrado na sociedade, por intermédio das instituições de ensino que são geridas por pessoas, as quais, de alguma forma e com alguma autoridade ou poder aglutinam outras pessoas para trabalharem e atuarem como seres sociais, que buscam a força na corporação, no trabalho em equipe.

As organizações são os instrumentos por meio dos quais as pessoas podem atingir seus objetivos, sejam eles de atender as necessidades básicas ou de reconhecimento, já que todos são agentes integrantes dessa sociedade.

Temos que estar atentos para a onda do futuro que já começou e está avançando no alvorecer do novo milênio. Começa-se a construir esse novo milênio ontem, quando ainda se esta no hoje do nosso futuro.

Enfim, as perspectivas e as tendências para o terceiro milênio serão os reflexos daquilo que se está realizando agora, da silhueta sendo desenhada em nossas mentes e projetada dentro de nossas inteligências, na medida em que se tem a visão da proa e não da popa.

(*) **José Carlos Panegalli, MSc.** Doutorando em Administración pela UNAM - Universidad Nacional de Misiones, Argentina (inicio 2008); Mestrado em Administração Gestão Estratégica das Organizações pela UDESC - Universidade do Estado de Santa Catarina (2003). Especialização em Finanças e Engenharia da Produção pela UFSC- Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil (1980-1981). Graduado em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Comunitária de Chapecó (1977, 1979) Atualmente é diretor da empresa Pace Assessoria e Projetos Corporativos e Diretor do IEDUCORP - Instituto de Educação e Consultoria Corporativa. Tem experiência na área de Administração, Contabilidade e Controladoria, com ênfase em Serviços de Assessoria em Projetos Empresariais, atuando principalmente nos temas: gestão estratégica, gestão financeira, planejamento e controle financeiro e orçamentário empresarial, diagnóstico, planejamento e gestão empresarial no processo denominado PaceFacilitador (de sua autoria), ampliação negócios, viabilidade negócio. Também exerce atividades de Perito Contador na área Cível/Financeira/Empresarial/Societária.

Bibliografia

- CHANDLER, Louis. *Traditional Schools, Progressive Schools: Do Parents Have a Choice?*, Thomas Fordham Foundation. Site: www.edeexcellence.net , Jan/2000.
- DRUCKER, Peter F. **Prática de administração de empresas**. 4ª ed., v-1. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1970.
- FAGHERAZZI, Maristela Aparecida; BUENO, Vilma Ferreira, **Didática: Uma perspectiva de (re) significação da Prática Docente**, Caderno Pedagógico I, Florianópolis, 2002
- FERREIRA, Ademir Antonio. **Gestão empresarial: de Taylor aos novos dias**. São Paulo, Pioneira, 1997.
- KATZ, Robert L. *Skills of an Effective Administrator: As habilitações de um administrador eficiente*. Biblioteca Harvard de Administração de Empresas. São Paulo. 1976.
- KELLER, Claverson; BASTOS, Vicente. **Aprendendo a aprender: Introdução à metodologia científica**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- NÓBREGA, Clemente. **A quinta onda**. Revista Você S. A., ago.1999.
- PERRENOUD, Philippe. **A pedagogia na escola das diferenças: fragmentos de uma sociologia do fracasso**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.
- SACRISTÁN, J. Gimeno e GÓMEZ, A.I. **Compreender e transformar o ensino**. Artes Médicas: Porto Alegre, 1996.
- VASSALLO, Cláudia. **Um novo modelo de negócios**. Ed. Abril. Exame nº 728 (parte integrante): São Paulo, 2000.