

AS ABORDAGENS EDUCACIONAIS NAS RELAÇÕES PROFESSOR-ALUNO E SEUS REFLEXOS NA GESTÃO ORGANIZACIONAL

EDUCATIONAL APPROACHES IN TEACHER-STUDENT RELATIONSHIPS AND YOUR REFLEXES IN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Sergio Cavagnoli Guth¹; Marta Elisete Ventura da Motta²; Maria Emilia Camargo³; Rosecler Marchio Gilioli⁴; Gabriela Zanandrea⁵; Jonas Pedro Fabris⁶

¹Universidade de Caxias do Sul – UCS – Caxias do Sul/RS - Brasil
sergio.guth@terra.com.br

²Universidade de Caxias do Sul – UCS – Caxias do Sul/RS - Brasil
memotta@terra.com.br

³Universidade de Caxias do Sul – UCS – Caxias do Sul/RS - Brasil
kamargo@terra.com.br

⁴Universidade de Caxias do Sul – UCS – Caxias do Sul/RS - Brasil
rgilioli@hotmail.com

⁵Universidade de Caxias do Sul – UCS – Caxias do Sul/RS - Brasil
gabi.zanadrea@gmail.com

⁶Universidade de Caxias do Sul – UCS – Caxias do Sul/RS - Brasil
jpfabris@hotmail.com

Resumo

Este artigo tem por objetivo proporcionar reflexões sobre as relações de professores e alunos, bem como as interferências surgidas desta na gestão organizacional, que envolvem o processo de desenvolvimento econômico, social e humano. Em tempos modernos e com a complexidade dos fatores humanos inseridos dentro de um mercado globalizado de grande competição, cada vez mais se busca a eficiência humana e econômica das organizações, para que assim se possa superar os desafios diários existentes da sustentabilidade e perpetuidade. Desta forma procurou-se embasar algumas reflexões sobre tais paradigmas.

Palavras-chave: Gestão Organizacional, Relação Professor Aluno, Abordagens Educacionais

Abstract

This article aims to provide thoughts on relations of teachers and students, as well as the interference which arise from this in organizational management, involving the process of economic, social and human development. In modern times and with the complexity of human factors entered into a global market of

great competition, increasingly seeking human and economic efficiency, so that organizations can overcome the daily challenges existing sustainability and perpetuity. This way seek to support some thoughts about such paradigms.

Keywords: Organizational Management, Student Teacher Relationship, Educational Approaches

1. INTRODUÇÃO

Em um país como o Brasil, em que as regras ditatoriais também são as do mercado, em que a movimentação desse mesmo constitui parte mais importante para o governo e para as organizações; nada mais justo do que colocar o cidadão em constante evolução, nada mais interessante do ponto de vista prático, do que uma educação para o mercado, para as relações comerciais e os negócios.

Quando analisa-se e considera-se que estamos adentrando a sociedade do conhecimento, como tem sido proposto por diversos autores (Drucker, 1993; Naisbitt & Aburdene, 1990; Toffler, 1990), deveremos buscar uma demanda por melhor e maior quantidade de pessoas qualificadas, oportunizando com isto a geração de novas idéias e procedimentos.

Isso faz sentido, já que o “capital” da sociedade do conhecimento não será mais a matéria-prima ou bens produzidos e acumulados, como acontece atualmente na sociedade da produção em massa, mas o conhecimento que automaticamente está agregado ao poder. Assim, do mesmo modo que hoje demandamos por mais bens materiais, nessa nova sociedade que estamos adentrando deveremos demandar por mais conhecimento. Entretanto, é necessário criarmos um paradoxo e esclarecermos o que significa conhecimento e como ele difere da informação.

A informação é tratada como os fatos, os dados que encontramos nas publicações, na Internet ou mesmo o que as pessoas trocam entre si. Assim, passamos e trocamos informação. O conhecimento, por sua vez é o que cada indivíduo constrói como produto do processamento, da interpretação, da compreensão da informação.

Assim, o fato de termos abundância de informação, como acontece nos dias de hoje, não significa termos pessoas com mais conhecimento, pois se o conhecimento é produto do processamento da informação. Como será possível incentivar esse processamento e como ele acontece? Será que ele pode ocorrer espontaneamente ou necessita de auxílio de indivíduos mais experientes que possam facilitar o processamento da informação ou a sua organização de modo a ser tornar mais acessível? Tudo indica que a espontaneidade é muito ineficiente como meio gerador de conhecimento.

Desta forma com o auxílio adequado de especialistas poderemos atingir graus de excelência cada vez maior no trabalho por meio da informação e, com isso, melhor e maior quantidade de

conhecimento. Isso implica criarmos meios para os cidadãos terem chance de construir conhecimento e, portanto, aumentarmos a demanda por uma melhor educação.

Se pensarmos nas dimensões do nosso país, na quantidade de pessoas para serem educadas, na infra-estrutura física disponível, assim como no número de educadores com capacidade para facilitar esse processo de construção de conhecimento, facilmente chegaremos à conclusão de que a educação possui papel preponderante quanto voltada ao desenvolvimento empresarial, buscando embasamento sustentável na gestão para cada ente organizacional.

Este pequeno preâmbulo busca retratar e posicionar a importância da dimensão educacional na formação do profissional e do ser humano propriamente dito. A idéia é de buscar embasamento em teorias e trabalhos desenvolvidos por vários autores, procurando evidenciar a ligação das abordagens educacionais em relação ao comportamento de professor e aluno, englobados no processo de gestão das organizações.

Logo, a composição deste artigo foi dividido em três tópicos principais. O primeiro aborda as relações professor e aluno, as abordagens educacionais tradicional, comportamentalista, cognitivista e sócio-cultural. O segundo aborda a gestão organizacional, a qual resgata através dos primórdios da administração as maneiras de se conduzir uma organização através do comando. O terceiro tópico engloba as reflexões e considerações passíveis diante da atual conjuntura educação e organização.

2. AS RELAÇÕES PROFESSOR E ALUNO

Segundo Seabra (1994), a escola tem sido, durante anos, um local que se identificou com o trabalho, que em nossa sociedade nada tem a ver com prazer. Assim, o lúdico, o colorido, o mágico, não fazem parte desta organização que é, por natureza, séria e não admite brincadeiras.

A postura do professor em relação ao aluno, neste contexto sério de modelo racional, caracteriza-se por duas fases bem distintas que podemos chamar de seleção e exposição. Na primeira etapa o professor seleciona o conteúdo, organiza e sistematiza didaticamente para facilitar o aprendizado dos alunos.

Depois disso, a próxima fase é a de exposição, quando o professor fará a demonstração dos seus conteúdos. Neste modelo, é exatamente neste ponto que termina a atividade do professor, o que irá ocorrer daí para frente dentro do aluno não é problema dele, o aluno que memorize as informações que ele, dono absoluto do conhecimento, exigirá de volta nas provas. Aliás, parece-nos que o professor gasta muito de seu tempo em sala de aula com mecanismos de controle, tais como: prova, chamada oral, controle de atividades.

A análise de Mizukami (1986, p. 14-15), sobre a relação professor e aluno, pode definir com maior profundidade e abrangência o colapso deste tema. A autora divide os diversos períodos da história da educação em abordagens, e nos mostra que na abordagem tradicional esta relação é vertical e o mestre ocupa o centro de todo o processo, cumprindo objetivos selecionados pela escola e pela sociedade.

O professor comanda todas as ações da sala de aula e sua postura está intimamente ligada à transmissão de conteúdos. Ao aluno, neste contexto, era reservado o direito de aprender sem qualquer questionamento, através da repetição e automatização de forma racional.

Saviani (1991, p.18), referindo-se à relação professor e aluno, na escola tradicional, mostra-nos que o professor:

transmite, segundo uma gradação lógica, o acervo cultural aos alunos. A estes cabe assimilar os conhecimentos que lhes são transmitidos.

Ainda sob esta perspectiva, o aluno para ter acesso ao conhecimento tinha de passar pelo professor, que era quem mediava a relação. Assim, o professor controlava todas as ações, exigindo dos alunos obediência que, por outro lado, era também exigida na empresa ou na indústria. Desta forma, pensar, questionar era coisa do chefe ou do dono da empresa.

Dentro da abordagem comportamentalista, segundo MIZUKAMI (1986), o professor é um planejador do ensino e da aprendizagem que trabalha no sentido de dar maior produtividade, eficiência e eficácia ao processo, maximizando o desempenho do aluno. O professor, como um analista do processo, procurava criar ambientes favoráveis de forma a aumentar a chance de repetição das respostas aprendidas.

Segundo Saviani (1991), neste contexto:

o elemento principal passa a ser a organização racional dos meios, ocupando o professor e aluno posição secundária, relegados que são a condições de executores de um processo cuja concepção, planejamento, coordenação e controle ficam a cargo de especialistas supostamente habilitados, neutros, objetivos e imparciais.

Passando para a abordagem humanista, Mizukami (1986), assim se refere:

As qualidades do professor (facilitador) podem ser sintetizadas em autenticidade, compreensão empática - compreensão da conduta do outro a partir do referencial desse outro - e o apreço (aceitação e confiança em relação ao aluno).

O professor como facilitador da aprendizagem, aberto às novas experiências, procura compreender, numa relação empática, também os sentimentos e os problemas de seus alunos e tenta levá-los à auto-realização. A responsabilidade da aprendizagem (objetivos) fica também ligada ao aluno, àquilo que é mais significativo para ele, e deve ser facilitada pelo professor. Portanto, o

processo de ensino depende da capacidade individual de cada professor, de sua aceitação e compreensão e do relacionamento com seus alunos.

Na abordagem cognitivista, a mesma autora, coloca que o professor atua investigando, pesquisando, orientando e criando ambientes que favoreçam a troca e cooperação. Ele deve criar desequilíbrios e desafios sem nunca oferecer aos alunos a solução pronta. Em sua convivência com alunos, o professor deve observar e analisar o comportamento deles e tratá-los de acordo com suas características peculiares dentro de sua fase de evolução.

Piaget aparece como o principal nome na abordagem cognitivista, que desloca o foco da passividade do aluno em relação à informação. O professor passa a criar o cenário necessário, pensando no estágio de desenvolvimento em que o aluno se encontra, para que o aluno possa explorar o ambiente de forma predominantemente ativa. Neste ponto, o aluno não é um ser que recebe a informação passivamente, ele deverá experimentar racionalmente atividades de classificação, seriação e atividades hipotéticas. Assim, o professor sempre oferecerá ao aluno situações problemas que tragam a eles a necessidade de investigar, pensar, racionalizar a questão e construir uma resposta satisfatória.

Na abordagem sócio-cultural, Mizukami (1986,) afirma que a relação entre o mestre e o aprendiz é horizontal, professor e aluno aprendem juntos em atividades diárias. Neste processo, o professor deverá estar engajado em um trabalho transformador procurando levar o aluno à consciência, desmistificando a ideologia dominante, valorizando a linguagem e a cultura.

Nesta abordagem, o diálogo marca a participação dos alunos juntamente com os professores. Os estudantes são partes do processo de aprendizagem que procura enfatizar a cooperação e o trabalho coletivo na resolução dos problemas sociais.

Muito se tem investigado sobre a relação entre o professor e o aluno, nos últimos tempos. Cunha (1994) em seu estudo sobre "o bom professor", investiga o dia-a-dia do professor como indivíduo e como educador, analisa, também, sua prática e metodologia e, a partir de uma caracterização deste profissional, propõe novas direções para a formação dos professores e para os cursos de magistério.

Ainda, segundo sua análise a relação professor e aluno passa pela forma com que o professor trabalha seus conteúdos, pela forma com que ele se relaciona com sua área de conhecimento, por sua satisfação em ensinar e por sua metodologia.

D'Oliveira (1987), analisando a relação professor e aluno, mostra-nos que esta pode ser caracterizada em três níveis:

os dos **valores** presentes na relação, transmitidos através das idéias verbalizadas em sala de aula e refletidas nas ações e nos objetivos de trabalho; o dos **modelos** dados, ou seja, do que

se faz e que é dado como exemplo, que pode ou não ser imitado, e o da **interação** propriamente dita: das reações das pessoas ao que o outro faz.

A autora, apresentando sua análise sobre o "sistema aversivo", coloca-nos que a relação entre o professor e o aluno é marcada pela punição, que é um modo que o professor tem de invocar sua autoridade que é esperada pela sociedade em geral. Porém, a autora advoga que os efeitos da punição geram, entre outros sintomas, submissão do estudante, medo, ansiedade e raiva contra o professor. Um agravante maior é que os professores, ingenuamente, fazem uso de seus próprios recursos didáticos para punir os alunos.

A importância da relação mestre e aprendiz para o sucesso do aluno em sua vida estudantil é fundamental, de forma que a predileção do estudante por algumas disciplinas, muitas vezes passa pelo gostar ou não de um determinado professor. A interação entre ambos é ainda importante para a adaptação do aluno ao processo escolar.

Hillal (1985) cita que:

o primeiro professor de uma criança tem muito grande importância na atitude futura desse educando, não só durante a sua fase de aprendizagem, mas na sua relação com os sucessivos professores.

O trabalho do professor em sala de aula, seu relacionamento com os alunos é expressado pela forma de relação que ele tem com a sociedade e com cultura, e segundo Abreu & Masetto (1990):

é o modo de agir do professor em sala de aula, mais do que suas características de personalidade que colabora para uma adequada aprendizagem dos alunos. O modo de agir do professor em sala de aula fundamenta-se numa determinada concepção do papel do professor, que por sua vez reflete valores e padrões da sociedade.

A relação entre professor e aluno deve acontecer num clima que facilite ao aluno aprender. Para facilitar o aprendizado do aluno, os professores, segundo os mesmos autores, devem ter algumas qualidades bem desenvolvidas, que são: "autenticidade", "apreço ao aprendiz" e "compreensão empática".

Abreu & Masetto (1990), citam, também, alguns comportamentos para o estabelecimento de um clima facilitador de aprendizagem para o aluno. Assim, o professor:

1. Favorece situações em classe nas quais o aluno se sente à vontade para expressar seus sentimentos.
2. Faz com que a composição dos grupos de estudo varie no decorrer do curso.
3. Tenta evitar que poucos alunos monopolizem a discussão.

4. Compartilha com a classe na busca de soluções para problemas surgidos com o próprio professor, como o curso ou entre alunos.

5. Expressa aprovação pelo aluno que ajuda colegas a atingirem os objetivos do curso.

6. Respeita e faz respeitar diferenças de opinião, desde que sejam opiniões bem fundamentadas.

7. Expressa aprovação pelo aluno que toma iniciativa, desde que estas contribuam para o crescimento da classe.

8. Usa vocabulário que é claramente compreendido pelo aluno".

A análise, até o presente momento, indica que a relação entre o professor e o aluno depende, fundamentalmente, do clima estabelecido pelo professor, da relação empática com seus alunos, de sua capacidade de ouvir, refletir e discutir no nível de compreensão dos alunos e da criação das pontes entre o seu conhecimento e o deles. Indica, também, que o professor, educador da era industrial com raras exceções, buscou educar para as mudanças, para a autonomia, para a liberdade possível numa abordagem global, trabalhando o lado positivo dos alunos e para a formação de um cidadão consciente de seus deveres e de suas responsabilidades sociais.

3. A GESTÃO ORGANIZACIONAL

Os primórdios da Administração ou Gestão Capitalista sofreram influências diversas que vão desde a era histórica primitiva, os filósofos, os economistas liberais, os primeiros empreendedores capitalistas, a organização religiosa, a organização militar e, principalmente, a Revolução Industrial, que tornou as organizações mais complexas, maiores e desorganizadas, o avanço tecnológico e a necessidade de atualização por parte das organizações trouxeram novos problemas que ameaçavam a sua eficiência e a sua competência.

A Abordagem Clássica ou Tradicional da Administração compõe-se da Escola de Administração Científica desenvolvida inicialmente por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) depois tendo agregado as idéias de Henry Ford (1863-1947); e da Escola do Processo Administrativo ou Teoria Clássica de Henri Fayol (1841-1925). Mesmo antes de Taylor as idéias de Adam Smith (1723-1790) e de Charles Babbage (1792-1871) sobre a divisão do trabalho, especialização e de suas vantagens para o sistema capitalista foram bastante agregadoras a essa Teoria.

A Administração Científica de Taylor (1987), que até hoje tem alguns de seus postulados em uso nas organizações modernas, tem 5 (cinco) princípios básicos: os gerentes deveriam assumir toda a responsabilidade pela organização do trabalho, ao invés dos trabalhadores; a determinação da

forma mais eficiente de realizar uma tarefa devia ser feita através de métodos científicos; os cargos devem ser providos por pessoas previamente selecionadas; o trabalho seria executado eficientemente quando os trabalhadores fossem treinados; e a fiscalização do trabalho assegurava o cumprimento dos procedimentos e o atingimento dos resultados.

O Taylorismo consiste ainda na dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores, ou seja, o processo de trabalho deve ser independente do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores, mas inteiramente dependente das políticas gerenciais. Taylor compreendeu e aplicou o princípio de Babbage ao separar a concepção da execução (cérebro e mãos), monopolizando o conhecimento para controlar cada fase de execução do trabalho. Ele acreditava que havia uma melhor maneira de realizar uma tarefa, e a produtividade poderia ser aumentada com os operários desempenhando tarefas rotineiras e não exigindo que eles tomassem decisões.

O enfoque Taylorista rejeitava qualquer contribuição inteligente por parte do trabalhador, que poderia ser substituído sem maiores problemas para a organização. Segundo Taylor (1987) a Administração Científica constitui ciência em lugar de empirismo, harmonia em vez de discórdia, cooperação e não individualismo, rendimento máximo para se alcançar maior eficiência e prosperidade.

Enquanto o Taylorismo preocupava-se com as tarefas, a Teoria Clássica preocupou-se com a organização como um todo. Fayol e os demais clássicos formularam uma estrutura organizacional ideal e pressupunham que se tal estrutura fosse atingida, o trabalho seria simples, impessoal e racional. Fayol (1990) define o ato de administrar no que ficou conhecido como POCCC (prever, organizar, comandar, coordenar e controlar). Ele utiliza ainda os seguintes princípios de Administração: divisão do trabalho (especialização para aumentar a eficiência); autoridade e responsabilidade (não se concebe autoridade sem responsabilidade); disciplina (obediência, assiduidade e respeito); unidade de comando (o agente deve receber ordens de um único chefe); unidade de direção (convergir os esforços para os mesmos objetivos); subordinação do interesse particular ao interesse geral; remuneração do pessoal (diversas formas: por dia, por tarefa, por peça, prêmios, dentre outras).

Desde que fosse justa e garantisse a satisfação dos empregados e da organização). Em Taylor a remuneração era baseada na produção (por peça produzida por exemplo) só que com planos de incentivo e prêmios, a partir da superação de tempos padrões na produção; centralização (para pequenas empresas é absoluta, mas para as grandes a descentralização deve ser admitida); hierarquia (série de chefias); ordem (um lugar para cada pessoa e cada pessoa em seu lugar); equidade (combinação da complacência com a justiça); estabilidade do pessoal (a rotatividade de

pessoal tem impacto negativo para a organização); iniciativa (capacidade de visualizar um plano e assegurar o seu sucesso); e união do pessoal (esforços para estimular a harmonia).

O Fordismo foi uma das inovações mais revolucionárias no processo de trabalho, pois introduziu a linha de montagem na indústria automobilística. Inaugurada em 1903, a Ford Motor Company, passou a produzir o Modelo "T" em 1908, os processos mudaram um pouco, mas a demanda foi tamanha que foi necessário rever os métodos e o processo produtivo.

O modelo Fordista apresenta as seguintes características: racionalização taylorista do trabalho com uma profunda divisão horizontal (parcelamento de tarefas) e vertical (separação entre planejamento e execução); desenvolvimento da mecanização através de equipamentos altamente especializados; produção em massa de bens padronizados; passagem de um sistema de tempos alocados (onde o tempo a ser gasto na execução de cada tarefa é determinado pela gerência) para um sistema de tempos impostos (no qual a cadência do trabalho é regulada de forma mecânica e externa ao trabalho); e salários relativamente elevados e crescentes, incorporando ganhos de produtividade para compensar o tipo de processo de trabalho predominante.

O Fordismo adotou 3 (três) princípios básicos: princípio da intensificação (diminuir o tempo de duração com o emprego de equipamentos e matéria-prima e a rápida colocação do produto no mercado); princípio da economicidade (reduzir ao máximo o estoque de matéria-prima em transformação); e princípio da produtividade (aumentar a capacidade de produção do empregado através da especialização e da linha de montagem).

A Abordagem Tradicional e Clássica dava ênfase nas tarefas (Taylor), na estrutura (Fayol) e na produção em massa (Ford). Se fundamenta na organização racional do trabalho e no "homo economicus", ou seja, as pessoas são profundamente influenciadas por recompensas salariais e materiais. O Taylorismo como filosofia difere do Taylorismo como sistema de produção, pois as idéias de Taylor representam grandes avanços na Teoria das Organizações, embora suas práticas organizacionais tenham provocado até involuções sociais.

Os indicadores financeiros não são suficientes porque não nos informam se estamos a aumentar as nossas vantagens competitivas, e se estamos a melhorar o nosso relacionamento com clientes e fornecedores. Mas, são insuficientes sobretudo, porque a contabilidade e as finanças falam-nos do passado mas não nos dizem nada sobre o presente e muito menos sobre o futuro. Gerir as pequenas e médias empresas com base na contabilidade é como conduzir olhando pelo retrovisor.

A Abordagem Humanista da Teoria Organizacional contrariou vários postulados da Abordagem Clássica de Fayol e da Administração Científica de Taylor. A ênfase na estrutura e nas tarefas é substituída pela ênfase nas pessoas. A natureza do ser humano como "homo social" substitui a concepção de "homo economicus", ou seja, as pessoas são motivadas pela necessidade de

reconhecimento, de aprovação social e de participação, e não motivadas e incentivadas por estímulos salariais e financeiros. Dentre os autores que agregaram referencial teórico à Abordagem Humanista no sentido das relações sociais e psicológicas podem ser citados: Mary Parker Follet (1868-1933), George Elton Mayo (1880-1949), Kurt Lewin (1890-1947), Herbert Alexander Simon (1945), Abraham H. Maslow (1908-1970), Frederick Herzberg (1959) e Douglas M. McGregor (1960).

Através das experiências coordenadas por Elton Mayo e realizadas a partir de 1927 na fábrica da "Western Electric Company", que produz equipamentos e componentes telefônicos, situada em Chicago, no bairro de Hawthorne, foi permitido o delineamento dos princípios básicos da Abordagem Humanista. É-nos necessário expor alguns aspectos do pensamento de MAYO (1959), um cientista social australiano, professor e diretor do Centro de Pesquisas Sociais da "Harvard School of Business Administration". Segundo Bendix e Fisher (1971) para Mayo a conduta do homem na sociedade é determinada basicamente pela tradição. O comportamento tradicional é visto sob a ótica de um objetivo social positivo. A felicidade individual e o crescimento e a saúde da sociedade dependem da existência de um sentido de "função social" do indivíduo. Para Mayo o conflito é uma chaga social e a cooperação é o bem-estar social, exceto as formas de cooperação apoiadas por meios políticos, como as negociações coletivas, que na verdade não são cooperação, mas apenas substitutos artificiais. Assim quando cada indivíduo possui o senso de função social e responsabilidade, a sociedade torna-se um organismo social sadio.

A tradição designa o seu papel no grupo. A cooperação, quando é assegurada, integra os objetivos individuais aos coletivos. Os administradores industriais devem organizar essa cooperação, pois os operários apenas cooperam quando aceitam os objetivos da administração. As experiências de Hawthorne levaram a conclusões que colocavam em cheque as formulações da Abordagem Clássica e da Administração Científica, pois derrubavam por terra a preponderância dos fatores fisiológicos sobre os psicológicos.

Essas conclusões podem ser resumidas da seguinte forma: é a capacidade social do trabalhador que estabelece o seu nível de competência e de eficiência e não sua capacidade de executar corretamente os movimentos dentro de um tempo pré-determinado; o comportamento do indivíduo se apóia no comportamento do grupo. O grupo estabelece métodos para manter o respeito pelas suas atitudes. Quem produzisse em ritmo muito rápido era tratado com sarcasmo e apelidos como forma de desaprovação do grupo; a existência de uma organização informal composta por grupos sociais informais.

Esses grupos constituem a estrutura humana da empresa; e relações humanas são as atitudes e ações desenvolvidas pelas interações entre pessoas e grupos. Após os cinco de experiências em

Hawthorne, Mayo passa a adotar os seguintes pontos de vista: o trabalho é uma atividade tipicamente grupal; o operário reage como membro de um grupo e não como indivíduo isolado; a organização eficiente é incapaz de elevar a produtividade se as necessidades psicológicas não forem descobertas, localizadas e satisfeitas; e as relações humanas e a cooperação constituem a chave para evitar o conflito social. Essas idéias irão influenciar, sobremaneira, as escolas seguintes da Administração: escola comportamental ou behaviorista, escola do desenvolvimento organizacional e outras.

4. REFLEXÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ser humano por sua própria natureza, continuamente busca respostas e soluções para o seu cotidiano, estas no âmbito pessoal, e atualmente com grande enfoque no meio profissional em que se atua, promovendo desenvolvimento econômico e social.

As organizações por estarem atualmente inseridas dentro de um contexto onde as ações devem ser imediatas e seus resultados devem prover as expectativas geradas, cada vez mais os indivíduos se tornam importantes, as chamadas “mentes pensantes”.

O contexto estudado buscou evidenciar a evolução das idéias e metodologias até hoje propostas, buscando alternativas para se chegar a pontos considerados como ideais em termos de formação educacional dentro das organizações.

A formação do novo profissional estará requerendo um novo princípio educativo que dê conta de desenvolver capacidades para lidar com a rapidez das mudanças na sociedade bem como a exigência que provem das organizações empresariais.

Necessita-se reavaliar as metodologias de aprendizagem procurando integrar escola e organizações, pois somente desta forma poderemos formar verdadeiros profissionais, pois atualmente nos bancos escolares a escola permanece isolada, trabalhando com contextos embasados ainda da abordagem educacional tradicional, não que esta seja inaplicável em sua totalidade, mas deve ser readequada, envolvendo-se com as demais abordagens, para que desta forma, cada uma colabore de forma concreta na formação do profissional que irá adentrar ao mercado.

Assim os ambientes educacionais devem procurar gradativamente substituir as modalidades mais antigas por novos sistemas de aprendizagem que deverão ser desafiadores, interativos e colaborativos, tendo como finalidade o aprimoramento da relação educação, educadores, educandos e as organizações empresariais.

Enfim, a preocupação com a aprendizagem em cada passo dado, no sentido de construir ambientes para melhor interagir os conhecimentos, será fundamental. Os professores e os próprios alunos têm que estar preparados para desenvolverem seus papéis de forma autônoma e colaborativa.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Maria C. & MASETTO, M. T. **O professor universitário em aula**. São Paulo: MG Editores Associados, 1990.
- BENDIX, R. E FISHER, L. As Perspectivas de Elton Mayo, in A. Etzioni (org), Organizações Complexas. São Paulo: Atlas. 1971. p. 119-131.
- BORGES, Pedro F. **O professor da década de 90**. Artigo apresentado no simpósio de qualidade total na Universidade Mackenzie, 1995.
- D'OLIVEIRA, M. H. **Analisando a Relação Professor-Aluno: do Planejamento à sala de Aula**. São Paulo: CLR Balieiro, 1987.
- DRUCKER, P.F. . Post-Capitalism Society. New York: Harper Collins. Traduzido para o Português como Sociedade Pós-Capitalista. São Paulo: Pioneira. Fagundes, L.C., 1996.
- FAYOL, H. **Administração Industrial e Geral**. São Paulo: Atlas. Cap 1, 2a. Parte, 1990.
- FAZENDA, Ivani. **Interdisciplinaridade: Um projeto de parceria**. São Paulo: edição Loyola, 1993.
- GARCIA, Paulo. S. **Qualidade e Informática: a escola pública do ano 2000**. Artigo apresentado e publicado no Congresso Nacional de Informática Pública (CONIP), 1995.
- GARDNER, Howard. **Estruturas da Mente: A Teoria das Inteligências Múltiplas**. Porto Alegre: Artes Medicas, 1994.
- HILAL, Josephina. **Relação Professor-Aluno: Formação do homem consciente**. São Paulo, Ed. Paulinas, 2ª edição, 1995.
- HOLANDA Aurélio. B. de. **Dicionário Básico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1995.
- Marcos Antonio Martins Lima (artigo **Aspectos Históricos sobre a Gestão Organizacional e Capitalista**)
- MAYO, Elton. Problemas Humanos de uma Civilización Industrial . Buenos Aires: Galatea. Cap. 3-5, 1959.
- MEKSENAS, Paulo. **Sociologia da Educação**. São Paulo: Ed. Loyola, 1991.
- MIZUKAMI, Maira. G. N. **Ensino: As abordagens do Processo**. São Paulo: EPU, 1986.
- NAISBITT, J. & Aburdene, P.. Megatrends 2000. New York: Avon Books, 1990.
- SAVIANI, Derveval. **Escola e Democracia**. São Paulo: Cortez Editora, 25ª edição, 1991.
- TAYLOR, F. W. Princípios de Administração Científica. São Paulo: Atlas, 1987.
- TOFFLER, A.. Power Shift: knowledge, wealth and violence at the edge of the 21st century. New York: Bantam Books. Traduzido para o Português como Powershift: as mudanças do poder, Editora Record, 1990.
- TOFFLER, Alvin. **A Terceira Onda**. Trad. João Távora. São Paulo: Record, 20ª edição, 1995.
- VYGOSTSKY, Lev S. - **A Formação Social da Mente** - Martins Fontes- São Paulo. 5ª edição, 1994.