

MEIO AMBIENTE É OURO

A maratona de adequações da cidade maravilhosa para sediar os eventos esportivos que se aproximam, Copa de 2014 e Olimpíadas em 2016, está ainda longe do fim, e torcemos para que o fôlego da administração pública dure até a linha de chegada, no entanto, a falta de oxigenação dos rios mortos da cidade pode ser a gota d'água para definir se o Rio chega ou não ao podium de bom anfitrião.

Num fictício quadro de medalhas de incompetências administrativas olímpicas, o meio ambiente está em primeiro lugar, a limpeza e revitalização dos rios e lagoas da região anda a passos bem lentos, precisando, portanto acelerar para recuperar o tempo perdido nesses 100 metros rasos até 2016. E por falar em rasos, os rios assoreados assim se apresentam, sem vida, sem oxigênio, alvo de efluentes sem tratamento, e principalmente da ignorância e da omissão pública.

A iniciativa privada surgiu como

possível solução para esse impasse, como abordado no artigo publicado no jornal O Globo em 27/11/2011, devido ao fato da concessão do serviço de saneamento da Zona Oeste, que tem como um dos propósitos desenvolver estações de tratamento de esgoto, enfim, tirar o serviço do papel, o que deve ser apenas um detalhe, afinal no papel da conta de água o tratamento já é cobrado mesmo sem existir.

“Com a entrada do setor privado, a prefeitura acredita que, até 2016, a região terá 65% do esgoto coletado e tratado, por conta de investimentos da ordem de R\$ 1,6 bilhão em 19 estações de tratamento e 221 elevatórias” EDITORIAL, O Globo, 27-11-2011, *Desafio olímpico nos rios da Zona Oeste*.

Acredito que um céu azul, um dia de Sol e verde exuberante não combina com vala, língua negra, mortandade de peixes e praias interdadas, no entanto, se não houver investimento e comprometimento do poder público em

não apenas maquiar, mas resolver os problemas, serão pontos negativos no cartão postal da cidade e nas fotos dos turistas que irão circular por todo o mundo.

O crescimento desordenado da cidade, outrora ditado pela disponibilidade de transporte que garantia o movimento pendular da força de trabalho, hoje possui novas características com o crescimento econômico das antigas zonas rurais, tornando a AP5 da cidade do Rio de Janeiro o novo horizonte do setor imobiliário, por outro lado, as adequações estruturais necessárias para suportar o aumento da população residente e da mancha urbana não aparentam acompanhar o ritmo do “desenvolvimento” local.

A intervenção pública deve acontecer em diversos níveis, garantindo saneamento básico, tratamento adequado de efluentes domésticos e industriais, fiscalizando conexões clandestinas de esgoto presentes em toda a cidade e indiscriminadamente lançadas nos cursos d'água, moradias irregulares que afetam as nascentes dos rios ou ocupem locais de risco e proteção das APPs (áreas de proteção permanente) como mata ciliar e encostas, a fim de garantir a saúde ambiental dos rios da cidade e promover saúde e bem estar à sociedade carioca, afinal não queremos ao término dos jogos comemorar apenas títulos e classificações esportivas, mas uma cidade renovada, equilibrada e adequada aos desafios propostos pelo novo ciclo de desenvolvimento que está por vir, o qual não pode estar baseado em conceitos do antigo desenvolvimentismo.

Sergio de Mello Braga,
Aluno de gestão ambiental,
Campus Campo Grande



O PEDAGOGO EMPRESARIAL E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Competência é a capacidade de mobilizar conhecimentos, valores e decisões para agir de modo correto em uma determinada situação. Uma definição correta está ligada com transformações de dados em informações, quando aplicadas para obter resultados, leva o indivíduo a adquirir o que se chama de conhecimento. Então podemos dizer que conhecimento é igual a informação com prática.

Uma questão importante para a formação e a atuação do pedagogo empresarial diz respeito ao atendimento dos comportamentos humanos no contexto organizacional, tendo em vista que toda a sua atuação está pautada na dimensão humana. Nesse sentido, quanto mais conhecimento se puder dispor acerca do comportamento humano no ambiente organizacional, mais efetiva será a atuação profissional, em todos os sentidos.

Para uma atuação mais efetiva em termos do desenvolvimento no contexto da sociedade atual, é necessário que o Pedagogo Empresarial tenha acesso aos métodos de aprendizagem orientados para a experiência. Cabe ressaltar que as competências mais amplas, como

capacidade de resolver problemas e capacidade de trabalhar de forma mais independente, serão desenvolvidas tão somente em contexto de aprendizagem apropriadas. Nessa perspectiva, é importante destacar a relevância que o desenvolvimento de competências e o exercício destas têm no âmbito das organizações, pois, refere-se à capacidade de adequar/transformar conhecimentos e tecnologias. Em uma empresa, o pedagogo deve ter a preocupação permanente de conseguir entender os processos organizacionais que caracterizam determinados processos e, então criar ações que elevem o nível de envolvimento dos colaboradores sua própria aprendizagem e, conseqüentemente com seu desempenho.

O Pedagogo Empresarial desempenha o importante papel de articulador e mediador das demandas internas e externas tanto da empresa quanto dos seus diferentes sujeitos.

Este profissional também tem como tarefa, entre outras, a de ser mediador e articulador de ações educacionais na administração de informações dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão do conhecimento, e desenvolvendo competências comportamentais para

melhor atender as empresas e ao ser humano.

Cabe também à pedagogia investigar, estudar, aplicar, aperfeiçoar e avaliar princípios visando à proposição de ações que potencializam as capacidades humanas, por meio de aprendizagem. O comprometimento das pessoas está diretamente relacionado com as possibilidades do seu desenvolvimento pessoal.

Observar, detectar e medir os conhecimentos e as habilidades necessárias para a execução de uma tarefa, também faz parte do universo de atividades do Pedagogo Empresarial nas organizações, onde os treinamentos comportamentais estão sendo cada vez mais utilizados como recursos de melhoria na produção de resultados positivos para as organizações.

A Pedagogia forma o profissional na área de educação que ajuda no processo de mudanças, pois é qualificado para trabalhar as competências, para que os colaboradores possam desenvolver por meio da comunicação adequada, dominando a capacidade de falar e ouvir os outros, ou seja, conviver em equipe no ambiente de trabalho.

O Pedagogo Empresarial é aquele que conduz as pessoas, e direciona as suas verdadeiras funções, não implicando na mudança do seu comportamento, e sim ajudando a descobrir seu verdadeiro potencial, para que possam desempenhar a sua função dentro da empresa, de acordo com as necessidades de cada organização.

Mas como desenvolver as competências comportamentais? Para tentar responder este questionamento, vamos mencionar as emoções e os afetos que regulam o aprendizado e a formação da memória. Os indivíduos se lembram mais daquilo que se lhes despertou sentimentos positivos do que



EXPEDIENTE

Equipe Folha Azul

Colaboração: Alunos e professores da AVM FACULDADE INTEGRADA
Informativo semanal/circulação interna - Tiragem: 6.000 exemplares

Participe enviando textos, piadas ou opiniões para:

folhaazul@avm.edu.br

Os textos publicados aqui são de extrema responsabilidade dos autores.

O Folha Azul não efetua nenhum tipo de revisão e não se responsabiliza pelo conteúdo dos textos.

aquilo que despertou sentimentos negativos e mal se lembram daquilo que foi indiferente. A emoção contribuiu fortemente na motivação que por sua vez é grande aliada da aprendizagem.

Portanto a motivação é um aspecto importante no desenvolvimento de competências comportamentais.

Quando tratamos das relações entre motivação e aprendizagem, no âmbito empresarial, sabe-se que o ato de aprender está ligado a atividade intelectual e do prazer. A ausência de motivação para a realização de uma tarefa ou em relação aos resultados leva na maioria das vezes, ao aumento de tensão emocional, aborrecimentos freqüentes, irritação, agressividade, insatisfação, fadiga e baixo desempenho. O nível de disposição para um indivíduo se submeter a um processo de aprendizagem está relacionado à motivação.

A aprendizagem pode ser pensada, e nunca esquecendo que estamos nos referindo a andragogia, como um processo de mudança, provocado por estímulos diversos, mediado por emoções e movido pela motivação, que provavelmente pode resultar na mudança de comportamento do colaborador.

Para que o indivíduo tenha reconhecimento no mercado de trabalho, é preciso desenvolver competências que são evidenciadas em suas atitudes, conhecimentos e

habilidades, conduzindo-o a ter senso crítico, a compreensão de determinações sócio-econômica, a valores humanos e gosto pelo aprender.

É preciso saber que existem outras maneiras para aquele fazer e saber porque se escolheu fazer desta ou daquela maneira. Em suma é preciso deter a inteligência do trabalho, com o qual a pessoa se habilita a desempenhar com competência suas funções e atribuições ocupacionais, desenvolvendo permanentemente suas “aptidões para a vida produtiva” (CORDÃO, 2002, p. 11)

A competência é evidenciada quando ocorre processo mental de transposição de conhecimentos, levando o indivíduo a construir respostas novas diante de novos desafios. Um conceito mais amplo, na medida em que combina o enfoque individual da carreira com a perspectiva organizacional, é o de que as competências são resultados de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. Envolve uma série de estágios e ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Do lado do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, do lado da organização abrange políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais,

compensação e movimentos das pessoas.

Estes enfoques devem ser conciliados na dinâmica organizacional por meio de mecanismo de aconselhamentos, orientação e negociação, principalmente na forma da administração e gestão compartilhada da competência.

Nas organizações, o Pedagogo pode contribuir de forma determinante para instaurar um clima de confiança e uma atitude positiva diante das novas inovações educativas.

No trabalho, o ser humano encontra a sua maior realização, pois é nesse local que passa grande parte do seu tempo diário.

O Pedagogo Empresarial precisa conhecer o meio e a finalidade de seu propósito, e com isto aprender a fazer um equilíbrio entre conteúdo e o conhecimento, trazendo uma qualificação ao comportamento social de um trabalho em equipe. Transmitindo assim, conhecimentos sobre a diversidade da espécie humana, levando as pessoas a tomarem consciência do seu trabalho dentro da empresa.

O desenvolvimento das novas tecnologias da informação e da comunicação devem suscitar uma reflexão conjunta sobre o acesso ao conhecimento no mundo de amanhã, porque grandes mudanças da globalização estão deixando o trabalhador intranquilo, pois este precisa ser mais flexível, reativo e competitivo.

As funções do Pedagogo Empresarial como condutor do comportamento das pessoas em direção a um objetivo determinado associadas à função da pedagogia como ciência e arte da educação, levam ao processo de influências que formam a personalidade humana. Concluí-se que educar é fazer as pessoas entenderem os princípios do que fazem, bem como a responsabilidade do seu trabalho e a importância de sua tarefa.





Pós-Graduação *lato sensu*

► ÁREA PEDAGÓGICA

Psicopedagogia
Psicomotricidade
Terapia de Família
Educação Inclusiva
Educação Ambiental
Pedagogia Empresarial
Tecnologia Educacional
Neurociência Pedagógica
Avaliação da Aprendizagem
Docência do Ensino Superior

Arteterapia em Educação e Saúde
Terapia Cognitivo-Comportamental
Administração e Supervisão Escolar
Educação Infantil e Desenvolvimento
Orientação Educacional e Pedagógica
Mediação de Conflitos com Ênfase em Família
Psicologia Positiva uma Integração com o Coaching
Programa Especial de Formação Pedagógica para Docentes (Licenciatura)

AULAS UMA VEZ
POR SEMANA

► ÁREA EMPRESARIAL

Marketing
Gestão Pública
Gestão de Varejo
Gestão Ambiental
Gestão de Eventos
Gestão de Projetos
Gestão Empresarial
Gestão em Hotelaria
Logística Empresarial
Engenharia da Produção
Administração em Saúde

Auditoria e Controladoria
Comunicação Empresarial
Administração da Qualidade
Gestão de Recursos Humanos
Finanças e Gestão Corporativa
Gestão no Setor Petróleo e Gás
Gestão e Planejamento Tributário
Gestão de Instituições Financeiras
Gestão Estratégica de Vendas e Negociação
Gestão de Sistemas Integrados: QSMS/SGI
Gestão de Relacionamento com o Cliente e Ouvidoria

INSCRIÇÕES
ABERTAS
Início em Janeiro

► ÁREA JURÍDICA

Direito Ambiental
Psicologia Jurídica
Direito Desportivo
Direito Privado e Civil
Direito Processual Civil
Direito e Processo Penal
Direito Público e Tributário

Direito e Processo do Trabalho
Excelência no Direito Imobiliário
Direito da Energia, Petróleo e Gás
Direito Empresarial e dos Negócios
Direito Internacional e Direitos Humanos
Direito do Consumidor e Responsabilidade Civil
Direito da Concorrência e Propriedade Intelectual

Cursos a partir de 13 X R\$ 220,00 | Verifique os horários em nosso site

Cursos a distância

Graduação

Valor: a partir de R\$ 230,00 mensais

- PEDAGOGIA
- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
- GESTÃO PÚBLICA
- GESTÃO DE MARKETING
- ADMINISTRAÇÃO
- GESTÃO HOSPITALAR



NÚCLEO CENTRAL RIO DE JANEIRO
Rua do Carmo, 7 - 13º andar - Centro - RJ
CEP: 20011-020 - (21) 2531-1344

Centro I | 2531-1382
Centro II | 2531-1344
Niterói | 2613-6731
Tijuca | 3559-0647

Méier | 2269-9692
Ipanema | 3813-7325
Barra | 3139-4105
Campo Grande | 2413-1196

Conveniada à:



UNIVERSIDADE
CANDIDO
MENDES

