III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Psicología del desarrollo y el aprendizaje.

Giliardo, Cícero, Costa, Karina, Mori Marques, Rubia S., Marques, Héric Alexandre, de Jesus, Marly Maria, Nunes de Souza, Zélia y da Silva, Alzeli Firmino.

Cita:

Giliardo, Cícero, Costa, Karina, Mori Marques, Rubia S., Marques, Héric Alexandre, de Jesus, Marly Maria, Nunes de Souza, Zélia y da Silva, Alzeli Firmino (2011). *Psicología del desarrollo y el aprendizaje. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-052/31

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/7DG

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO Y EL APRENDIZAJE

Giliardo, Cícero; Costa, Karina; Mori Marques, Rubia S.; Marques, Héric Alexandre; de Jesus, Marly Maria; Nunes de Souza, Zélia; da Silva, Alzeli Firmino
Universidade Bandeirante de São Paulo, UNIBAN. Brasil

RESUMEN
Este estudio pretende ofrecer una reflexión sobre el proceso de desarrollo del aprendizaje y el comportamiento humano en el siglo XXI con la formación de los estudiantes universitarios frente a los desafíos a menudo no experimentados en la universidad. En esta perspectiva se habla de la experiencia de los jóvenes estudiantes del primer año de Administración de Empresas de la Universidad Bandeirante de São Paulo. Estos experimentos se llevó a cabo a partir de las disciplinas de la conducta de estudio y liderazgo y motivación, el primer año y la disciplina de los estudios transversales con cursos universitarios en Administración de Empresas de la Universidad Bandeirante cuarto año - São Paulo. La experiencia que sucedió en los casos (algunos reales y otros no), desarrollado en el aula y la observación de los diferentes tipos de comportamiento, las soluciones y las generaciones involucradas, así como las experiencias (personales y profesionales) vividas. Já en el primer año de la propuesta de abrir una firma de consultoría ficticias donde había posiciones, líderes, y cada empleado tendrá un plan de estudios (imaginario / necesario) para la función que realiza. Por lo tanto, observamos los diversos tipos de comportamiento se muestra, pero la dinámica de grupo, la responsabilidad y la falta de ella, el egoísmo

Palabras clave
Maestro Educación Enseñanza Aprendizaje

ABSTRACT
QUAL A PRINCIPAL DIFICULDADE EM SE TRANSFERIR CONHECIMENTO?
Este estudo tem por objetivo proporcionar uma reflexão sobre o processo de desenvolvimento da aprendizagem e do comportamento humano no século XXI a partir da formação de jovens universitários frente a desafios muitas vezes não vivenciados na Universidade. Nesta perspectiva falaremos da experiência vivida por jovens alunos do primeiro ano do curso de Administração de Empresas da Universidade Bandeirante -São Paulo. Estas experiências aconteceram a partir das disciplinas Estudo do Comportamento e Liderança e Motivação, do primeiro ano e da disciplina de estudos transversais com universitários dos cursos de Administração de Empresas do quarto ano da Universidade Bandeirante - São Paulo. A experiência aconteceu com casos (alguns reais e outros não) desenvolvidos em sala de aula e a observação dos diversos tipos de comportamento, soluções e gerações envolvidas, assim como experiências (pessoais e profissionais) vividas.Já no primeiro ano a proposta era a abertura de uma empresa de consultoria fictícia onde havia cargos, lideres, e cada colaborador teria um currículo (imaginário /necessário) para a função exercida. Assim sendo, pudemos observar os diversos tipos de comportamento apresentado, mas dinâmicas grupais, a responsabilidade e a falta dela, o egoísmo os egos inflados

Key words
Professor Educação Ensinar Aprender

QUAL A PRINCIPAL DIFICULDADE EM SE TRANSFERIR CONHECIMENTO?
Atualmente temos dificuldades em responder esta pergunta, tentamos de varias formas pensar em algo que possa acelerar o processo de aprendizagem, mas a primeira situação que nos incomoda realmente acontece conosco. Assim sendo, basearemos este trabalho em nossa vivência em sala de aula com alguns de nossos professores.
Vivemos na era da informação ou do conhecimento, como utilizar e operacionalizar, estes conhecimentos de diversas formas do mundo da tecnologia e da globalização ao aprendizado dos alunos? Temos situações que se alteram em minutos fazendo com que decisões sejam tomadas, mas não apenas decisões, mas situações que envolvem de certa forma todas as pessoas pertencentes aquele meio, seja sala de aula , empresas ou governo, situações que envolvem futuros, vidas. Isto nos remete a outra pergunta: Como estão sendo preparados nossos futuros gestores?
Avaliando o processo de ensino, desde sua base até o ensino superior, temos encontrado situações preocupantes, como ressaltamos já no inicio. O processo de aprendizagem requer conhecimento, conhecimento este que hoje é extremamente mutável, associado a uma característica do seres humanos, o comodismo, que cria situações de dissonância entre o que esta sendo ensinado na faculdade e o que realmente será usado em sua vida profissional. Refletindo sobre as gerações de nossos doutrinadores, percebemos que em sua maioria, são pertencentes a uma geração classificada com geração X, que tem por característica a procura de estabilidade no emprego, mas, em relacionamento interpessoal, totalmente conflitante com as gerações que hoje estão adentrando ao ensino superior, pessoas que atualmente estão sendo classificadas como gerações Y e Z, extremamente multitarefa, ligados a todas as tecnologias possíveis e, que estão a procura de satisfação

no trabalho e não somente estabilidade no mesmo.
Percebemos que desta forma nossos futuros gestores estão sendo preparados para atuar em um mercado de trabalho que talvez já não exista mais. Não estamos falando que tudo que atualmente esta sendo ensinado nas faculdades esteja errado, mas acreditamos que a forma como esta sendo transmitido não está adequada a esta era . Por quê? Podemos afirmar que todo processo de ensino requer um toque especial de seu professor o sujeito ensinante , falamos aqui da relação professor-aluno do século XXI.
E se este toque não estiver de acordo com o que realmente esta acontecendo na sociedade?
O educador modifica o conteúdo programático de acordo com que o mercado de trabalho requer, ele tem esta autonomia? Ou ministra sua aula de acordo com que acredita ser importante, ou sua geração acreditava que ser um bom profissional é ser um profissional presente, que não questiona ordens, mesmo as ordens estando "erradas", aquele que passa toda a sua carreira em uma mesma posição na empresa ou aquele que como gestor acredita na autoridade verticalizada, onde alguns ordenam e alguns obedecem.
O quanto este pensamento irá influenciar na formação dos universitários, futuros gestores ?, Sabemos que durante o período de formacao, estamos susceptíveis a grandes mudanças comportamentais e nossos possíveis espelhos serão nossos professores, sendo que alguns não conseguem demonstrar a imparcialidade necessária para tal profissão, não separam opiniões e conceitos próprios da teoria a qual deveria ministrar ou em determinada situações demonstram claramente a descrença quanto à teoria ensinada, somada a inutilidade da situação criada. Nossos educadores estão realmente preparados para lidar com o conflito gerado pela falta de imparcialidade em determinadas situações?
Talvez, mas acreditamos que a principal falha atual em nosso sistema de ensino é de que os ensinantes professores, não levem em consideração a subjetividade de sua formação, e a subjetividade do sujeito aprendente, hoje aluno, futuro gestor. Os conflitos acontecem, no momento em que o conteúdo do currículo, é transmitido de forma mecânica. Falamos então da dificuldade de aprendizagem para relações com o sujeito aprendente, aluno que também não está pronto para aceitar de forma passiva o conteúdo transmitido por sujeitos ensinantes das gerações encontradas nas Universidades.
Acreditamos que todo o método de ensino terá de ser baseado em aprendizado multidisciplinar e interdisciplinar, não poderá ater-se somente à sala de aula, tendo de ampliar os conceitos transmitidos à seus alunos e não somente treinar para apertar um botão. Na busca de respostas para todas essas duvidas estudamos de forma acadêmica todo o processo de aprendizagem, principalmente em suas relações sociais e relações interpessoal e intrapessoal. Iniciaremos com base na psicologia.
A valorização do trabalhador em qualquer empreendimento baseado na cooperação, conceito defendido pela teoria do behaviorismo, somados ao conteúdo do inconsciente, sem desconsiderarmos a influencia do meio e fatores da personalidade, é sempre positiva. Nosso ponto de partida para tentarmos compreender o quanto é conflitante administrar uma empresa tem inicio nestas questões.
"Para isto empreendemos "a abertura de uma empresa fictícia, "mas com todos os setores, objetivos, metas e problemas de uma empresa verdadeira, podendo assim observar problemas relacionados à aprendizagem, que nos levaram a desenvolver estudo bibliográfico, onde tentamos entender um pouco mais quais as correlações entre psicologia, aprendizado e desenvolvimento humano.
Baseado nestes estudos e relações pretendemos refletir sob as principais situações nas quais o aprendizado se torna conhecimento ou apenas comportamento.
A forma como nos comportamos em determinados ambientes, de trabalho ou de ensino é algo totalmente alinhado ao aprendizado individual ou coletivo, se dando de forma mecânica ou orgânica, e é o que ira ditar o tipo de comportamento apresentado nas relações interpessoais de seus participantes.

Empresa - Escola ou Escola - Empresa
Quando falamos em empresas automaticamente lembramos-nos de lucro, produto ou bens, globalização, acreditamos que neste período em que vivemos todas estas realidades fazem parte de nosso cotidiano. Empresas abrem, surgem , e desaparecem ,acaba em questão de dias, culpa do produto? Não foram lucrativos? Talvez, mas em quase todos os casos de fracassos empresariais está relacionado a má administração. Atualmente empresas estão investindo maciçamente na formação de seus gestores este fato demonstra a grande preocupação de empresas de porte com a sua continuidade.
Nos últimos anos tem-se ouvido falar a respeito da importância das habilidades comportamentais dos profissionais, além das habilidades técnicas/operacionais independentes da área de atuação. Habilidades como comunicação pessoal, resolução de conflitos, diplomacia, liderança, ampliação dos resultados comercias, etc., já fazem parte das exigências quanto ao perfil profissional para as contratações, assim como para promoções internas.
Será que as empresas estão com dificuldades em encontrar profissionais? Ou será que os profissionais que estão se formando não estão gabaritados para explorar as vagas oferecidas? Somente sabemos que desta forma as empresas demonstram claramente a insatisfação com a formação de alguns candidatos, em casos de bons níveis de ensino foram constatados problemas de relacionamentos. A solução encontrada por algumas empresas foi o investimento na formação especifica de alguns funcionários para suprir a demanda de mão de obra qualificada.

Empresas escola, seria uma opção para suprir a falta de pratica que acontece em algumas universidades.

"Quando montamos nossa empresa (fictícia) estávamos cientes das grandes dificuldades que encontraríamos, mas o trabalho em equipe nos ajudou a lidar com todos os problemas que ocorreram."
Quando criamos aprendemos a lidar com estes tipos de problemas criando uma relação estreita entre os funcionários e as sugestões geradas pelos próprios, concentrando as idéias mais propicias a um bom resultado e agregando aos funcionários valores e sentimento de pertencimento a organização.

"Para cada esforço disciplinado há uma retribuição múltipla."
- Jim Rohn.

Aprendizagem X Realidade Organizacional

Não existe realidade organizacional sem teoria e prática. As decisões ou soluções encontradas variam porque os efeitos ou resultados podem ser escolhidos: um profissional ou universidade prefere a teoria "A", outro escolhe a teoria "B".

Na universidade convivemos com gerações X e Y que se integram ou vivem conflitos, alguns entraram na universidade já trabalhando na área outros não, hoje com a maioria trabalhando percebemos que somente a prática não fornece conhecimento ou capacidade necessária para entendermos a realidade organizacional e sobre as possibilidades que poderemos enfrentar nas organizações.
Não existe evolução social, educacional, política e econômica, sem indivíduos críticos que têm a faculdade de incrementar, expor e avaliar a vida em sociedade.
Em toda nossa experiência vivida na escola/universidade infelizmente ouvimos alguns professores, dizerem aos alunos: "primeiro vou dar a teoria, sei que é chata, também não gosto, mas tenho que dar, depois iremos para a prática", nos quatro anos do curso de administração somente no último ano tivemos a noção da inter-relação das disciplinas e teorias estudadas para a tomada de decisão nos cases e na realidade organizacional.
O Administrador hoje deve estar focado no futuro e estar preparado para enfrentar novos desafios, novas tecnologias, novas condições sociais e culturais, novos produtos e serviços.
Além disso, o administrador precisa pensar globalmente (ver o mundo) e agir localmente (atuar na organização), ter espírito empreendedor, aceitar desafios, assumir riscos, possuir um senso de inconformismo sistemático.
Assim como a universidade deve ter professores capazes de formar profissionais empreendedores, capazes de interagir no mundo em constante transformação, por meio de uma sólida formação interdisciplinar, contextualizada, ética e humanista.
A solução para este dilema encontra se no próprio funcionário, ele poderá ser treinado para assumir aquela função, o aprendizado que ele terá poderá ser de forma dinâmica, uma interação entre funcionário onde os mesmo terão de apresentar o produto para todos , sabemos que do produto ele entende , ele o fabrica a vinte anos, mais fácil do que contratar um novo funcionário e treina lo para entender o produto.
Esta visão de todo ,ainda falta a muito gestores e acreditamos que isto deveria ser ensinado na faculdade, existem algumas teorias que tentam de certa forma pré determinar a personalidade das pessoas, algumas tentam ate determinar quais as características dos lideres, mas atualmente os melhores gestores são aqueles que agem de forma adaptável e contingencial mente, não deixando a situação ocorrer , estando sempre a gente da situação.

Motivação e liderança no ambiente organizacional
O que é liderança?
Um líder, é alguém que influencia os outros atingir metas. Quanto maior o número de seguidores, tanto maior a influência. E quanto melhor sucedida a realização de metas importantes, tanto mais evidente a liderança.Sabemos que lideres influenciam, mas somente se os funcionários permitirem essa influencia, A liderança, parte do principio da confiança e essa confiança é a base do relacionamento organizacional. Lideres direcionam pessoas em situações as quais a mesma teria dificuldade em resolver sozinho, traçar metas dentro de uma realidade a qual seu grupo poderá atingir, ciente de que durante longos períodos da administração o objetivo e as metas foram o que realmente motivaram os colaboradores, tivemos fases onde administravam sobre o objetivo da organização, mas sabemos que hoje a procura pela satisfação no trabalho determina o que faremos e quando o faremos.

Olhando sob uma perspectiva ainda mais ampla, devemos admitir que conflitos são inevitáveis Saber ouvir e falar na hora certa.Dentro do grupo, haviam vários líderes e cada um com um tipo de personalidade, idéias diferentes, trabalhar com pessoas não é algo fácil, principalmente com várias gerações X, Y,Z. Tivemos vários contratempos: Medo, insegurança, baixo auto-estima, falta de comprometimento, maturidade, falta de comunicação, individualismos.
Nós que estamos perto de nos formar administradores passamos a entender com a matéria de estudos transversais que devemos procurar deliberadamente aprender; reconhecer o poder do aprendizado decorrente da experiência de trabalho; sentir-se responsável pela própria carreira; assumir a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento; encarar a educação como uma atividade permanente para a vida toda e perceber como o aprendizado afeta as decisões nas organizações.
Mas em toda discussão em sala de aula percebemos universitários que tinham como objetivo somente o "diploma" (um problema típico do Brasil onde muitos se sentem na obrigação de fazer um curso superior e o próprio mercado acaba reforçando essa cobrança ao exigir que os profissionais tenham um diploma) e em outros universitários que aprendem tentando absorver

o máximo de seus professores e buscando conhecimento entre os livros, revistas, jornais da biblioteca ou outros meios (internet) que estão à nossa disposição.
O diploma é importante, mas o objetivo deve ser o conhecimento. Sem o auxilio dos professores, as aulas e as dicas não saberíamos nos orientar na hora de escolher e selecionarmos os assuntos de leitura para uma futura discussão, debate de idéias, confrontos e decisões.
Um diploma não garante emprego, o que irá garantir o emprego é o que sabemos fazer com os conhecimentos adquiridos no curso. É inegável que ter um diploma é um bom diferencial na disputa por um emprego, mas o que irá mantê-lo trabalhando é a habilidade e a forma com que adaptamos os conhecimentos nas atividades a serem desenvolvidas na organização.
Precisamos ter professores que tenham conhecimento multidisciplinar e que sejam capazes de adaptar o conhecimento das outras áreas para a prática da Administração. Não há como escapar do estudo de disciplinas básicas e fundamentais, mas é preciso inovar e oferecer disciplinas que reflitam a necessidade do mercado e ajudem na preparação dele, transmitindo não apenas conteúdos, mas focando na formação do indivíduo e no desenvolvimento de competências.
O curso de Administração nos dá muitos dados e informações sobre a realidade organizacional. Agora mais importante que ter muitos dados e informações sobre a realidade organizacional é saber o que fazer com todo esse conhecimento. Aí termina o campo de ação do "diploma" e começa o da sabedoria. E, essa sim, não se adquire sentado na cadeira de sala de aula, mas no dia-a-dia onde resta saber se teremos competência necessária para mantê-la.

"A educação faz com que as pessoas sejam fáceis de guiar, mas difíceis de arrastar; fáceis de governar, mas impossíveis de escravizar". (Peter Drucker)

O trato líder-subordinado deve apresentar uma abordagem humana e adulta aos diversos problemas do cotidiano organizacional, bem como as possíveis influências dos ânimos pessoais, de ambas as partes. Deve haver disciplina nesse sentido, concentrando-se numa disciplina positiva, em que pessoas são ajudadas a tomar a responsabilidade do seu próprio comportamento e a corrigir comportamentos incorretos. As punições parecem soluções mais rápidas para um problema comportamental, mas podem ter efeitos contra producentes e fazer com que se arraste o problema, combate-se a conseqüência, mas não se cura a causa. É inconcebível a idéia que liderança e motivação possam andar sozinhas, formam um par indissociável, pois se não for para trabalhar a questão motivacional, para que servem os líderes. Apontar rumos? Qualquer indivíduo com um mínimo de visão pode fazê-lo. Coordenar esforços? Qualquer chefe o consegue. Criticar e indicar soluções?
Todo torcedor julga-se um bom técnico para seu time. Quanto à motivação, sem um líder que a trabalhe, talvez permaneça como uma eterna promessa, um potencial nunca realizado.
O colaborador começou a ser pago em função da produção, com salários adicionais. No entanto, perceberam os colaboradores que não podiam produzir além de certo nível, pois não podiam exceder as demandas do mercado, já que seriam despedidos. Entrou em jogo a necessidade de segurança. Apareceu finalmente Elton Mayo, chamado para resolver fracassos numa indústria. Realizou uma série de experiências, reconhecendo que os colaboradores buscavam mais do que dinheiro no trabalho e necessitavam de outros estímulos. Verificou que eles desejavam pertencer a um grupo e ser considerados como membros significativos do mesmo. Quando os trabalhadores conseguem um sentimento mais do valor pessoal participam das decisões que afetam o seu trabalho. Muitos incentivos estavam sendo incluídos, como seguranças, estima, interesse pelo trabalho e êxito.
Mayo iniciou, assim, o movimento de relações humanas.Os trabalhos de Mayo serviram para mostrar que a produtividade aumentou porque os trabalhadores conseguiram, pelas experiências que realizou um sentimento maior de valor pessoal: participação nas decisões que afetavam o seu trabalho; ter um envolvimento no próprio trabalho sentir-se mais seguros em seu trabalho, devido ao tratamento permissivo e amistoso do experimentador; ter a oportunidade de ganhar mais dinheiro, devido ao sistema de recompensa como incentivo ao grupo.
Todo comportamento, exceto reflexos involuntários como o piscar de olhos, é motivado. O indivíduo passa pela seleção,sofre a ação do treinamento, mas falta ainda uma das fases mais importantes: a fase de ação do comportamento. Um colaborador poderá estar dotado generosamente de todas as qualidades necessárias ao desempenho do cargo, ter as ferramentas necessárias, ter um bom ambiente de trabalho. Mas isto não garantirá que ele executará a contento sua tarefa.
Com habilidade e entendimento adequados de sua função, essa pessoa será altamente produtiva. Em uma sociedade de produção em massa, o empreendimento de motivar as pessoas a trabalhar não constitui uma tarefa fácil, visto que muitas obtêm pouca satisfação pessoal dos seus empregos e auferem pouco senso de realização e criatividade.

Comportamento x Aprendizagem
Quando tratamos de comportamento humano, costumamos julgar as pessoas; porem, entender realmente os motivos de cada indivíduo, que o leva a determinado comportamento depende não somente da maneira que percebemos as pessoas, e da forma que elas agem. Outros fatores estão neste comportamento, fatores que muitas vezes são inconscientes, e que nem sempre são observáveis.
Na instituição o ensino centra-se no desempenho dos acadêmicos por meio do compartilhamento dos resultados. Para tanto, o papel do professor líder, antes voltado simplesmente para a execução das tarefas, passa a exi-

gir competências que estimulem a auto -coordenação e tornem as equipes autônomas e empreendedoras.
O professor líder deve observar, freqüentemente, o comportamento pessoal e interpessoal de seus alunos, buscando identificar os pontos fortes e os pontos fracos de cada um, direcionando a busca melhorias contínuos, tanto no aspecto acadêmico quanto no comportamental, onde ajuda a encararem a realidade, para que superem hoje o que fizeram ontem e para que despertem para os novos desafios a cada dia.

O trabalho de um professor líder envolve mais do que determinação, é preciso ter visão, comprometimento, comunicação, integridade, realidade e intuição; é preciso que o educador líder saiba lidar com situações adversas. A responsabilidade pela obtenção dos resultados nos projetos efetuados pelos alunos deve ser calcada no compromisso mútuo

Resolvendo as problemáticas a partir da percepção de dificuldades apresentadas por jovens recém formados

Utilizando o trabalho produzido por alunos universitários (Alunos do 1° Ano de Administração de Empresas da Universidade Bandeirante, Ano de 2010) conseguimos identificar algumas problemáticas que tem influenciado diretamente no aprendizado dos jovens universitários, influencia que ocorre de forma arbitraria, onde os jovens não sabem que estão sendo levados a pensar de uma forma a qual o educador deseja.
Baseados em sua vivência com os seus educadores, este jovens descobriram alguns fatores que no dia a dia escolar permanecem inalterados durante longos períodos tornando o ensino superior metódico, sem visão e principalmente desfocado. Os fatores são: Imparcialidade dos educadores, falta de atualização do conteúdo programático, falta de interdisciplinaridade e multidisciplinaridade e principalmente a falta de uma maior interligação entre universidades e empresas.
Tentamos no estudo anterior demonstrar claramente o como e quando sofremos tais situações, trabalhamos com as variáveis e estudamos a possibilidade de se atuar sem essa influência, Introduzimos em nosso estudo, a prática, através da elaboração de uma empresa fictícia, mas com todas as obrigações de uma empresa real e percebemos o quanto realmente o ensino superior tem deixado de lado questões e situações pertinentes ao cotidiano de uma empresa. Situações essas que deveriam ser estudadas e vivenciadas em sala de aula e não somente quando o aluno estiver formado e atuando no mercado de trabalho. Acreditando e utilizando dessa experiência adquirida neste período, propomos algumas soluções, a qual sentimos ser pertinente a situações vivenciadas.

EMPRESA - ESCOLA

Utilizando de ponto de partida a real necessidade do mercado de trabalho, onde um gestor não pode ser feito somente de conceito muitas vezes ultrapassados ou obsoletos e sim de suas atitudes somado a sua experiência, nos perguntamos; onde e quando este futuro gestor irá adquirir experiência? Onde poderá ele ser testado quanto a sua pro atividade. Perguntas quais não encontramos as respostas com facilidade, mas ao certo conseguiremos direcionar nossos estudos a um amplo e multidisciplinar campo de atuação.
Visando uma melhora, partimos para o estudo especifico quanto ao problema que envolve a falta de interligação empresa /universidade, lembrando que novos gestores atualmente tem como base de ensino método e teoria elaboradas em períodos ao qual a informação e o colaborador não constava como o maior bem de uma empresa.Entendemos que atualmente atuamos em uma era onde a informação se transforma conforme o local e o tempo a qual ocupa, ou seja, ela se modifica constantemente e velozmente a tal modo que se o gestor por um momento se perder no fluxo a qual ele pertence dificilmente conseguirá retomar o controle da situação, tendo que sempre se antecipar a seus concorrentes e melhor atender seus clientes. Utilizando desta filosofia de atuação, trabalhamos os seguintes aspectos:

Experiência- Atualmente uma empresa exige de um funcionário no mínimo,um ano de experiência na função, se pensarmos que o aluno acabará de terminar seu curso superior, onde ele terá oportunidade de adquirir experiência?
Especialização - Atrelada a experiência, por mais que o aluno possua o conhecimento, ele sem a prática, nunca conseguirá realmente se especializar ou ao menos utilizar o conhecimento aprendido. Sabemos que em determinadas situações o conhecimento adquirido não contempla os pré- requisitos básicos para a atuação dos alunos no atual mercado de trabalho.
Visando o melhor aprendizado deste aluno e sua rápida inserção no mercado de trabalho, elaboramos as seguintes opções de parcerias.

Universidade / Empresa

Parcerias entre universidades e empresas onde os alunos durante metade do período para conclusão do curso atuariam dentro de uma empresa, utilizando de seus conhecimentos adquiridos em situações reais, as quais eles seriam diretamente supervisionado por um funcionário gabaritado (tutor) da empresa e não seu docente de sala de aula.Acreditamos, desta forma, poder ampliar seus conhecimentos teóricos através de novos conceitos e adquirir a experiência necessária para atuar quando formado.

Empresa /Escola

Uma unidade fabril, onde o aluno ingressaria para cursar o ensino superior, sendo que durante um determinado tempo seria ele apenas aluno aprendendo o oficio que pretende se especializar, e durante outro determinado período, passaria ele a ser funcionário desta empresa podendo produzir e aprender ao mesmo tempo.Acreditamos que vivenciando situações reais e ao mesmo tempo

conseguindo adquirir a tão necessária experiência para atuar no mercado de trabalho quando formado.

Consideracoes Finais

O ensino de hoje forma o que as empresas buscam: As escolas disseminam no mercado, anualmente há muitas pessoas com o diploma na mão, mas apenas metade consegui atuar na área de formação. As exigências das empresas aumentam cada vez mais e as universidades não acompanham esse ritmo. E não se trata de falta de emprego e sim de qualificação.

A partir deste ponto percebemos a importância de uma formação humana que não só o prepare para uma profissão, mas que se prepara para a vida, para o relacionamento humano; devemos rever nossos conceitos e quem sabe implantar a atividades de empresas ou educativos que possam desenvolver o raciocínio dos alunos.

Os recém formados não possuem os conhecimentos de que as empresas necessitam, falta ás universidades a sintonia com a realidade do mercado empresarial dos dias de hoje.

Devem multiplicar homens que pensam em nossa realidade. Eles transformam a informação em conhecimento e o conhecimento em experiências. Professores fascinantes usam a memória como suporte da arte de pensar, o que contribui para desenvolver nos alunos: o pensar antes de agir, expor e não impor idéias, consciência crítica, a capacidade de debater, de questionar, de trabalhar em equipe.

A memória humana é um canteiro de informações e experiências para que cada um de nós produza um fantástico mundo das idéias. Os professores fascinantes resolvem os conflitos em sala de aula. Este hábito contribui para desenvolver nos alunos: a capacidade de resolver e superar a ansiedade, resolução de crises interpessoais, socialização, resgate de liderança do EU nos focos de tensão. Professores fascinantes educam para a vida promovendo a auto- estima. Professores e pais fascinantes devem cumprir com a palavra dada. A confiança é um edifício difícil de ser construído, porém fácil de ser demolido e muito mais difícil ainda de ser reconstruído. Não importa o tamanho de seus obstáculos, mas o tamanho da sua motivação para superá-los.

“Conhecimento pronto, marca a capacidade criativa, destrói a ousadia, a aventura do conhecimento”.

Aos professores ele recomenda o desenvolvimento da dúvida. “No momento que expõem o conhecimento questionando, é necessário ensinar debatendo as idéias, perguntando, assim gerarão pensadores e não repetidores de informação”.

Não existe fórmula milagrosa, o passado e fatos ocorridos não têm como serem mudados, mas a leitura dos mesmos pode ser reestruturada.

BIBLIOGRAFÍA

Comportamento humano no trabalho - Uma abordagem psicológica (Keith Davis e John W. Newtrom)

Gestão por competências - Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas (Joel Souza Dutra)

Comportamento Organizacional - O impacto das emoções (Eduardo Soto)

Administração de Marketing - A bíblia do Marketing (Philip Kotler)

Gestão de Pessoas - Idalberto Chiavenato

Filmes

O diabo veste Prada

O Colecionador de Ossos

SITES

www.administradores.com.br