



Universidade de Brasília
Faculdade de Educação
Departamento de Planejamento e Administração – PAD
Curso de Graduação em Pedagogia

**A PARTICIPAÇÃO DO PEDAGOGO NA INTERAÇÃO ENTRE
FISIOTERAPEUTAS ESPECIALISTAS NO MÉTODO DARDZINSKI E LESADOS
MEDULARES**

VIRGÍNIA LIRA DA ROCHA CAMPOS

Brasília – DF
2011

VIRGÍNIA LIRA DA ROCHA CAMPOS

**A PARTICIPAÇÃO DO PEDAGOGO NA INTERAÇÃO ENTRE
FISIOTERAPEUTAS ESPECIALISTAS NO MÉTODO DARDZINSKI E LESADOS
MEDULARES**

Profº. Dr. Orientador Remi Castioni

Brasília – DF

2011

Campos, Virgínia Lira da Rocha.

A participação do pedagogo na interação entre fisioterapeutas especialistas no Método Dardzinski e lesados medulares / Virgínia Lira da Rocha Campos – 2011.

67 f.

Monografia – Universidade de Brasília, Faculdade de Educação, Departamento de Planejamento e Administração
Orientação: Prof^o. Dr. Remi Castioni

1. pedagogo. 2. pedagogia. 3. áreas de atuação 4. lesados medulares. 5. Método Dardzinski. 6. Projeto Caminhar. I. Castioni, Remi. II. Título

TERMO DE APROVAÇÃO

VIRGÍNIA LIRA DA ROCHA CAMPOS

A PARTICIPAÇÃO DO PEDAGOGO NA INTERAÇÃO ENTRE FISIOTERAPEUTAS ESPECIALISTAS NO MÉTODO DARDZINSKI E LESADOS MEDULARES

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília sob a orientação do Profº. Dr. Remi Castioni:

Banca Examinadora:

Profº. Dr. Remi Castioni
Universidade de Brasília – UnB/FE

Profº. Dr. Rogério de Andrade Córdova
Universidade de Brasília – UnB/FE

Profª. Drª. Sonia Marise Salles Carvalho
Universidade de Brasília – UnB/FE

Brasília, 06 de abril de 2011

CAMPOS, Virgínia Lira da Rocha. **A participação do pedagogo na interação entre fisioterapeutas especialistas no Método Dardzinski e lesados medulares.** Monografia – Universidade de Brasília – UnB. Faculdade de Educação. 2011

Resumo: O presente trabalho trata do papel do pedagogo em ambientes não escolares e sua participação como mediador entre fisioterapeutas especialistas no Método Dardzinski e lesados medulares. Aborda também, estratégias usadas pelo pedagogo para incorporar no Projeto Caminhar - Project Walk Brasil os valores da empresa e fazer com que os especialistas, colaboradores e lesados medulares interajam de forma benéfica e motivadora para o tratamento de recuperação. Para a melhor compreensão do papel do pedagogo e como o projeto proposto será realizado, expõe-se sobre: a pedagogia, o pedagogo e sua trajetória histórica a partir de 1939 até os dias atuais que possibilitam a este profissional atuar em ambientes não escolares; o Método Dardzinski, suas características pedagógicas e base filosófica; o Projeto Caminhar - Project Walk Brasil e sua cultura de trabalho.

Palavras-chave: pedagogo, pedagogia, áreas de atuação, lesados medulares, Método Dardzinski e Projeto Caminhar.

O presente trabalho é dedicado à todos aqueles que sofreram uma lesão medular e perderam os movimentos de alguma parte do corpo, ou de todo ele, mas que não perderam a esperança na vida e aprendem a cada dia com as dificuldades dessa nova etapa.

Agradecimentos

Ao Profº. Dr. Remi Castioni por sua orientação inspiradora na busca de alcançar meus objetivos com este estudo.

Aos professores, funcionários e colegas da Universidade de Brasília por terem oportunizado um período de muito crescimento e aprendizado durante toda a minha graduação.

À minha irmã, que esteve ao meu lado em momentos de dificuldade, sempre ajudando e apoiando das mais variadas formas.

Aos meus pais, por terem investido em minha educação, sempre com muito incentivo e participação, dando-me força para vencer cada etapa de minha vida.

Ao meu amoroso e companheiro esposo, que esteve ao meu lado durante importantes momentos de minha vida acadêmica ajudando e incentivando.

“Aquele que não luta pelo que quer não merece o que deseja...”

Danilo Rigota

Lista de figuras

Figura 1 - Localização da medula espinhal.....	35
Figura 2 - Segmentos da medula.....	36
Figura 3 - Nível da lesão e a extensão da paralisia.....	37
Figura 4 - Nível da lesão e funções perdidas.....	37

SUMÁRIO

PRIMEIRA PARTE

Apresentação.....	9
Memorial acadêmico: reflexões sobre minha trajetória.....	10

SEGUNDA PARTE

A PARTICIPAÇÃO DO PEDAGOGO NA INTERAÇÃO ENTRE FISIOTERAPEUTAS ESPECIALISTAS NO MÉTODO DARDZINSKI E LESADOS MEDULARES

Introdução.....	14
Objetivos e questões de estudo.....	15
Estrutura e organização da monografia.....	15

Capítulo 01 – Um breve histórico da pedagogia no Brasil e o papel do pedagogo em ambientes não escolares.....16

1.1 - A trajetória do curso de pedagogia a partir de 1939.....	16
1.2 - O papel do pedagogo na organização.....	21

Capítulo 2 – Gestão de pessoas e do conhecimento.....28

2.1 - A gestão de pessoas e a Pedagogia.....	28
2.2 - Aprendizagem organizacional.....	29
2.2.1 - Contribuições do Pedagogo para a aprendizagem organizacional....	31

Capítulo 03 – Princípios do Método Dardzinski.....35

3.1 - Apresentação do Método Dardzinski.....	38
3.2 - Metodologia: Fase I à Fase V.....	42

3.3 - Experiência empírica em unidade de aplicação do Método Dardzinski – Project Walk Spinal Cord Recovery.....	45
---	----

**Capítulo 04 - Projeto Caminhar: o pedagogo ajudando na interação entre
especialistas e lesados medulares..... 49**

4.1 - Apresentação do Projeto Caminhar.....	49
---	----

4.2 - A cultura de trabalho do Projeto Caminhar.....	52
--	----

4.3 - O pedagogo como mediador entre colaboradores, especialistas e lesados medulares na prática de trabalho do Projeto Caminhar.....	55
--	----

Considerações Finais.....	60
---------------------------	----

Referências.....	62
------------------	----

PRIMEIRA PARTE

Apresentação

Este estudo organiza-se na forma de um ensaio e divide-se em duas partes: 1ª – memorial, e, 2ª – desenvolvimento do ensaio. O objetivo do ensaio é compreender o papel do pedagogo em ambientes não escolares e sua atuação específica como mediador entre os fisioterapeutas especialistas no Método Dardzinski e lesados medulares.

No memorial faço um breve histórico da minha vida e afinidade com o atual papel do pedagogo nas empresas, ressaltando os pontos que me levaram à escolha do tema deste trabalho.

O desenvolvimento é composto de introdução e quatro capítulos. O primeiro capítulo – *Um breve histórico da pedagogia no Brasil e o papel do pedagogo em ambientes não escolares* – aborda o pedagogo e a sua função a partir da década de 1930, focando na legalidade de sua atuação em ambientes não escolares; o segundo – *Gestão de pessoas e do conhecimento* – apresenta o pedagogo enquanto gestor nos ambientes organizacionais, discorrendo sobre possíveis formas de aplicação de princípios pedagógicos em processos de treinamento e cotidiano profissional; o terceiro – *Princípios do Método Dardzinski* – trata do método fisioterápico criado nos Estados Unidos para o tratamento de lesados medulares e seus valores motivadores; Finalmente, o quarto capítulo – *Projeto Caminhar: o pedagogo ajudando na interação entre especialistas e lesados medulares* – constrói a filosofia e os valores norteadores da empresa, e apresenta um projeto de trabalho para o pedagogo.

Nas considerações finais, faço uma reflexão sobre o que foi apresentado durante todo o ensaio, o trabalho do pedagogo em ambientes não escolares e o reflexo deste.

Memorial acadêmico: reflexões sobre minha trajetória

Sou uma jovem que teve uma vida escolar muito bem estruturada. Sempre estudei em escola particular, desde o jardim até o ensino médio. Não fosse pela UnB e o amor que passei a ter pela instituição, talvez ainda estivesse entre as paredes de um estabelecimento privado.

Meu primeiro contato com o ambiente escolar foi aos quatro anos de idade, em uma escola chamada Mickey e Miney, localizada em Taguatinga (Região Administrativa do DF), mesma rua onde eu residia. De lá, recordo-me de momentos de minha alfabetização, de alguns amigos, que curiosamente ainda estão em minha memória, e de alguns eventos, como a festa junina.

Considero esta comemoração típica, aliás, como uma das mais marcantes daquela época de jardim de infância, já que era realizada uma eleição para o rei, a rainha, o príncipe e a princesa da pipoca. Entretanto, o mais curioso para mim, é a maneira como se dava a escolha dessas “crianças destaques” da festa. O processo era feito por meio da venda de rifas, assumindo o papel de “rainha da pipoca”, por exemplo, a aluna que vendesse o maior número.

Avalio esse episódio como sendo o meu primeiro contado perceptível com o capitalismo, controlando momentos aparentemente tão simples, simbólicos e tomados pela pureza de crianças que querem ganhar presentes e receber destaque. Anos mais tarde, meu sentimento foi de indignação ao saber mais detalhes de tudo isso.

O passar dos anos fez com que eu buscasse ser cada vez mais participativa durante as aulas, e já aos nove anos, era sempre questionadora. Não me lembro de nada que me fizesse ficar mais indignada do que injustiça, fato que se tornou marcante em minha personalidade.

No entanto, foi durante o ensino médio que a minha visão político-social tornou-se mais crítica. Fiz o 1º ano em uma escola na Asa Sul, um local onde tive meu primeiro contato com um universo diferente do que eu vivera até então: drogas, adolescentes esquecidos pelos pais, descompromisso, sexo, e se houvesse tempo e não atrapalhasse as demais atividades, os estudos. Era assim que a maioria dos alunos agia na escola, o que para mim foi um misto de horror e descobertas, pois jamais tinha me aproximado de nada parecido, e a cada contato que eu mantinha

com aquele ambiente tão vazio, mais aumentava em mim a certeza de que ali não era o meu lugar.

No que se refere aos professores, um fato que sempre me indignou nesse período foi saber que alguns deles fumavam maconha com os alunos, pois até que colegas próximos me revelassem isso, nunca havia me deparado com tal situação. Foi o suficiente para que eu fosse além da confusão e sentisse uma decepção profunda. Que tipo de professores eles eram? Que tipo de exemplo eles imaginavam que estariam passando? Provavelmente o meu ingresso na pedagogia tenha se dado, também, para compreender que tipo de pessoas eram aquelas, e, principalmente, que tipo de profissionais da educação eram aqueles.

Entretanto, a escola também cometia omissões graves. Se qualquer aluno quisesse ir embora, bastava inventar uma dorzinha qualquer e se dirigir à sala da orientação educacional. Chegando lá, não era feito sequer um contato telefônico para a casa do estudante, nem mesmo para saber se alguém iria buscar o então “enfermo”. Assim sendo, não se preocupavam se o aluno, por estar se sentindo mal, teria condições de ir embora sozinho. Porém, sem nenhum problema, logo era liberado para seguir para onde quisesse. Irresponsabilidade?! Dispensa comentários.

A partir do 2º ano do ensino médio, meu contato com a realidade foi mais sólido e consciente. Sempre refletia sobre o meu papel na sociedade e o que poderia ser feito, mesmo que de forma simples, para modificá-la.

Minha vida acadêmica teve início no ano de 2003, o que para mim ocorreu, de certa forma, de maneira brusca. Acabara de completar 18 anos e conseguir meu primeiro emprego na área de educação, em uma renomada escola de Taguatinga. Obtive, na mesma época, a carteira de habilitação e um carro para facilitar o deslocamento para a universidade. Juntamente com esses acontecimentos, iniciou-se um processo de compreensão desse novo universo no qual adentrei: a UnB.

Já no terceiro semestre do curso, por meio do Projeto 3 do Prof. Dr. Rogério Córdova, conheci a pedagogia empresarial. A partir de então, cada disciplina e cada experiência acadêmica e profissional tinha um olhar pedagógico voltado para a empresa, e era assim que eu crescia, aplicando os conceitos da pedagogia empresarial na prática. Todos os projetos que desenvolvi desde então foram voltados para essa área, com exceção de um, que tratava de escuta sensível.

O interesse pela atuação do pedagogo em ambientes não escolares

aconteceu devido ao contexto que eu vivenciava. Trabalhei por 6 anos na área educacional e sempre notei que até mesmo nesse ambiente, a função do pedagogo pode ser desempenhada como mediador entre os demais profissionais da educação, e para a escola como uma empresa. Em minha trajetória profissional, digo que experienciei por iniciativa minha essa função, que apesar de muito trabalhosa, foi gratificante.

A habilidade do pedagogo para compreender situações, mediar e perceber outras, me levou a escolher o tema deste trabalho, partindo de uma experiência altamente pessoal que vivi e tenho vivenciado nos últimos tempos.

Sem dúvida uma das mais significantes experiências, senão a maior delas ocorreu quando minha melhor amiga de infância, colega de faculdade e grande companheira, Karen Sakayo, sofreu um grave acidente em 2006 e ficou paraplégica. Este fato mudou minha vida, meu modo de pensar, de agir, de ver o mundo e as pessoas. As coisas passaram a ter muito mais valor e o respeito era algo trabalhado em mim a cada segundo.

Depois de sua lesão eu estava com ela em todos os momentos, acompanhando todos os processos horríveis que resultam de um trauma como esse. Dores, sofrimentos, adaptações, novos aprendizados sobre o corpo. Eu fazia questão de participar de tudo. Estava presente a cada momento para compartilhar dos sentimentos pelos quais ela passava. E a cada um deles eu aprendi mais.

Depois de muitas vivências, viagens e desafios que enfrentamos juntas, eu tinha acabado de me casar e em 2009 surgiu uma grande oportunidade de tratamento em um centro de recuperação avançada, localizado nos Estados Unidos: Project Walk Spinal Cord Injury Recovery.

Ela foi, os ganhos funcionais com o tratamento eram incríveis mas a falta da família e dos amigos era imensa e ela estava sofrendo. Então, com o apoio do meu marido que sabe a importância de Karen para mim, fiz o que muitos chamam de loucura. Saí do meu emprego, deixei temporariamente o marido e a família e fui para os Estados Unidos fazer companhia à minha amiga.

Lá vi exemplos de perseverança e vitória da forma mais emocionante de minha vida. Foram os meses de grandes transformações. O Project Walk é um ambiente mágico, repleto de esperança e conquistas e as pessoas que buscam por objetivos pessoais de voltar a andar, ou apenas um pouco mais de funcionalidade, conseguem isso a cada dia a custa de muito esforço físico, mental e emocional.

Assim, eu aprendi muito mais sobre o valor da vida, do corpo e das pequenas coisas, voltando ao Brasil com novos pensamentos sobre a fisioterapia e a recuperação. Alguns meses depois, retornei ao *Project Walk*, nos Estados Unidos, para fazer um curso simples do método, trabalhar o corpo da Karen quando retornássemos ao Brasil e melhor conhecer sobre a empresa que estava prestes a abrir, já que havíamos decidido: - Traremos uma franquia do *Project Walk* para o Brasil.

Ao retornar, o trabalho para que isso fosse efetivado começou. O Projeto Caminhar estava se iniciando, e junto com ele, o último semestre de pedagogia na Universidade de Brasília – UnB, desencadeando na escolha do tema.

SEGUNDA PARTE

A PARTICIPAÇÃO DO PEDAGOGO NA INTERAÇÃO ENTRE FISIOTERAPEUTAS ESPECIALISTAS NO MÉTODO DARDZINSKI E LESADOS MEDULARES

Introdução

A pedagogia e o campo de atuação do pedagogo foram sendo modificados com o passar dos anos, desde o Decreto nº 1.190 de 1939, que a instituiu no Brasil, até a Resolução CNE/CP nº 1 de 15 de maio de 2006, que amplia esse espaço de atuação, cabendo-lhe claramente assumir funções também em ambientes não escolares.

A importância desse reconhecimento legal e da nova tomada de ação diante da sociedade, deu ao pedagogo um perfil educacional mais completo. Sua atuação nas empresas passou a ter fundamental importância para a interação entre os colaboradores, além de diversos outros papéis, e por esse motivo passou a alcançar espaços no mercado de trabalho cada vez mais desafiadores. Sua atuação em ambientes não escolares – empresas, grupos sociais, ONG's, entre outros – permite a ele uma performance com foco nas pessoas, em um contexto que se vivencia na maior parte do tempo de suas vidas: o trabalho.

Tendo em vista está via de atuação do pedagogo e suas habilidades para interação e trabalho pedagógico de intervenção em ambientes não escolares, apresenta-se neste trabalho o Método Dardzinski que trata-se de um tratamento fisioterápico avançado para a medula espinhal.

O Método Dardzinski forma fisioterapeutas especialistas e estes passam a trabalhar diretamente com lesados medulares em tratamento regular e intenso, pois o método baseia-se em exercícios intensos com foco na reconexão nervosa.

O presente trabalho tem como objeto investigador o Método Dardzinski, seus princípios pedagógicos e a forma de intervenção do pedagogo no processo de recuperação avançada, tendo como base a experiência empírica ocorrida em unidade de aplicação do método – Project Walk Spinal Cord Injury Recovery – e elaboração de projeto de trabalho para o pedagogo. Tudo isso, para entender cada um desses pontos.

Com um campo de atuação do pedagogo em ambientes não escolares e a experiência empírica ocorrida no centro de recuperação avançado – Project Walk Spinal Cord Injury Recovery – estabeleceu-se a razão da elaboração deste trabalho.

Durante três meses e quinze dias acompanhei o trabalho de fisioterapeutas especialistas no Método Dardzinski, partindo das informações sobre o método e seus fundamentos pedagógicos este estudo tem como objetivo significar a atuação do pedagogo e estruturá-la para o Projeto Caminhar - Project Walk Brasil por meio da elaboração de um projeto de incorporação de valores.

Objetivos e questões de estudo

Elegeram-se como objetivo geral compreender, sob um olhar pedagógico, o Método Dardzinski e desenvolver uma metodologia de trabalho para o Projeto Caminhar que busque uma valorização mútua dos valores da empresa, da equipe de trabalho e dos clientes sob a orientação de um pedagogo.

Para alcançar o objetivo principal elegeram-se os seguintes objetivos específicos:

1 – Compreender os pontos legais que permitem a atuação do pedagogo em ambientes não escolares e sua participação nos mesmos;

2 – Conhecer algumas ideias sobre gestão de pessoas e do conhecimento e compreender o papel do pedagogo no contexto organizacional;

3 – Compreender o Método Dardzinski e seus fundamentos pedagógicos;

4 – Desenvolver uma metodologia de trabalho para o grupo de colaboradores do Projeto Caminhar que incorpore os valores da empresa e a participação ativa dos clientes.

Para melhor desenvolver o estudo, quatro questões nortearam o trabalho:

1 – De que maneira a prática pedagógica obteve espaço em ambientes não escolares e como ocorreu esse processo?

2 – De que forma se estabelece a gestão de pessoas e do conhecimento e como atua o pedagogo neste processo?

3 – Como o Método Dardzinski trabalha com os seus clientes?

4 – De que maneira o Projeto Caminhar deve desenvolver suas atividades junto aos lesados medulares?

Capítulo 01 – Um breve histórico da pedagogia no Brasil e o papel do pedagogo em ambientes não escolares

O curso de pedagogia apresenta uma base curricular muito ampla que permite ao pedagogo atuar em quase todos os ambientes sociais pelo fato da educação estar presente em toda interação humana. Toda essa amplitude de participação profissional deriva dos desdobramentos sofridos pelas leis no decorrer dos anos desde a criação do curso.

As modificações do curso se deram em diversos momentos na história: partindo da década de 1939 com a criação da licenciatura; passando pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº 4.024 publicada em 1961, seguida do Parecer nº 251/62, que promoveu alterações legais; anos depois, em 1968, a reforma do ensino superior muda o cenário para os profissionais da educação e é logo em seguida modificada pelo Parecer nº 252/69, que visa complementar suas bases legais; em 1971 é promulgada Lei nº 5.692; e, em 1996, a atual LDB, Lei nº 9.394 é promulgada sendo a que rege o sistema educacional brasileiro. Em decorrência da LDB, o Conselho Nacional de Educação, através da Resolução CNE/CP nº 1/06, definiu as atuais diretrizes curriculares para o curso de pedagogia..

As leis, pareceres e resoluções a que o curso de pedagogia perpassou, o colocou em vertentes de transformações que permitiram ao pedagogo formar-se em nível superior, exercer a docência na educação infantil e ensino fundamental (séries iniciais) e atuar em ambientes não escolares, por exemplo, RH, educação permanente, corporativa, entre outros.

Visto o processo ocorrido no Brasil desde o século passado, o objetivo deste capítulo consiste em compreender os pontos legais que permitiram a atuação do pedagogo em ambientes não escolares e a sua participação nos mesmos, buscando entender de que maneira a prática pedagógica obteve espaço fora das escolas e como ocorreu esse processo.

1.1 – A trajetória do curso de pedagogia a partir de 1939

A década de 1930 foi marcada por acontecimentos socioeconômicos e culturais que fomentaram debates a cerca de projetos de modernização da sociedade, culminando em uma das máximas vigentes de que a educação é um dos

principais meios para alcançar os objetivos traçados para um país. Desta forma, o Decreto nº 1.190, de 04 de abril de 1939, surge neste contexto para efetivar o que era almejado naquele momento.

Com este decreto, estabelece-se a pedagogia com um caráter inteiramente docente, focada na formação do professor, devido a influência dos ideais advindos do movimento escolanovista que refletiram no campo econômico, político e cultural, implicando em modificações significativas para o contexto educativo (VIEIRA, 2008).

O decreto estabeleceu o chamado “padrão federal” curricular que aportava um esquema de estudos em que o curso dividia-se em três anos para formação em bacharel e mais um ano cursando a disciplina de didática para obter o título de licenciado. Assim, conhecia-se o 3+1 e o pedagogo licenciado estaria apto para lecionar em escolas normais, mas sem a habilitação para atuar junto às crianças.

Em 1945, sob a presidência do general Eurico Gaspar Dutra (1946-1951), o Brasil passava por um processo de redemocratização e essas discussões puderam ser vistas na educação com parâmetros embasados no ideal de igualdade de oportunidades de ensino para todos (VIEIRA, 2008). É neste contexto que, em 1946, cria-se o Decreto-Lei 8.558, ampliando a atuação do pedagogo, que era restrita à sala de aula, e possibilitando o direcionamento de sua formação para o cargo de orientador educacional.

A partir deste decreto, vê-se um primeiro passo para adaptações às novas tendências e necessidades que surgiam e se faziam necessárias para a educação; e, concomitantemente, o pedagogo começa a sofrer alterações aos olhos da lei.

De acordo com as necessidades de mudanças mencionadas e conforme a Portaria nº 478/54, publicada pelo MEC em 29 de junho de 1954, os pedagogos passam a ter o direito de lecionar algumas disciplinas (filosofia, história geral e do Brasil e matemática) no curso secundário.

As modificações promovidas por esta portaria abrem um amplo leque de discussões no cenário legal e nos rumos da pedagogia e, em decorrência do contexto educacional da época, em 20 de dezembro de 1961, fixa-se a LDB nº 4.024, tendo como algumas de suas principais características a:

- regulamentação dos Conselhos Estaduais de Educação e do Conselho Federal de Educação;

- formação de professores para atuar no ensino primário, devendo ser feito em escola normal de grau ginásial, ou colegial:

Art. 52. O ensino normal tem por fim a formação de professores, orientadores, supervisores e administradores escolares destinados ao ensino primário, e o desenvolvimento dos conhecimentos técnicos relativos à educação da infância.

Art. 53. A formação de docentes para o ensino primário far-se-á:

a) em escola normal de grau ginásial no mínimo de quatro séries anuais onde além das disciplinas obrigatórias do curso secundário ginásial será ministrada preparação pedagógica;

b) em escola normal de grau colegial, de três séries anuais, no mínimo, em prosseguimento ao vetado grau ginásial.(BRASIL, LEI Nº 4.024, 1961)

- formação de professores para atuar no ensino médio, a ser cursado em nível superior:

Art. 59. A formação de professores para o ensino médio será feita nas faculdades de filosofia, ciências e letras e a de professores de disciplinas específicas de ensino médio técnico em cursos especiais de educação técnica.(BRASIL, LEI Nº 4.024, 1961)

Com a LDB nº 4.024/61, novos direcionamentos foram implementados, o que não implicou na abrangência plena do contexto sócio-educacional pelo novo instrumento legal. Sendo assim, em 1962, o Parecer nº 251 do Conselho Nacional de Educação definiu o currículo mínimo¹ para o curso de pedagogia e seu período de duração, tornando-o de quatro anos tanto para formação como bacharel, quanto para licenciado.

Contudo, foi necessária uma nova reorganização educacional para a definição dos níveis de formação dos professores responsáveis para cada segmento de ensino, fato que ocorreu com a reforma do ensino superior promovida pela Lei nº 5.540, em 1968. Com a promulgação desta lei, fixou-se que profissionais da administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação escolar deveriam ter formação em nível superior, da mesma maneira que os professores do 2º grau. Os responsáveis por lecionar nas séries iniciais do ensino fundamental permaneceram com a exigência de cursarem o nível normal de ensino.

¹ Currículo mínimo de pedagogia: Psicologia da Educação, Sociologia (geral, da Educação), História da Educação, Filosofia da Educação e Administração Escolar. Outras duas seriam escolhidas dentre Biologia, História da Filosofia, Estatística, Métodos e Técnicas de Pesquisa Pedagógica, Cultura Brasileira, Educação Comparada, Higiene Escolar, Currículos e Programas, Técnicas Audio-visuais de Educação, Teoria e Prática da Escola Primária, Teoria e Prática da Escola Média e Introdução à Orientação Educacional.

Posterior à Lei nº 5.540/68 é promulgado o Parecer nº 252/69, que novamente fixa os currículos mínimos para o curso de pedagogia. Além disso, os diferenciais entre a formação em bacharel e em licenciado deixam de existir, pois ambos se tornam licenciatura em pedagogia e a disciplina de didática passa a ser obrigatória, diferentemente do período anterior em que o curso de bacharel não a apresentava em sua grade curricular.

Outra característica do Parecer nº 252/69 a ser destacada foi a regulamentação das habilitações para formação de especialistas dispostas em: ensino das disciplinas e atividades práticas dos cursos normais, orientação educacional, administração escolar, supervisão escolar e inspeção escolar. Tem-se ainda uma nova formação de professores em que é finalmente permitido aos pedagogos lecionar para o primário, isso porque, no Art. 6º do Parecer nº 252/69, estabelece-se que seja feito um estágio supervisionado visando a prática nas atividades docentes antes do efetivo exercício com o objetivo de proporcionar aos estudantes maiores experiências de atuação profissional em sala de aula: “Art. 6.º - Será sempre obrigatória, sob a forma de estágio supervisionado, a prática das atividades correspondentes às várias habilitações, abrangendo pelo menos 5% (cinco por cento) da duração fixada para o curso em cada caso” (BRASIL, Parecer nº 252, 1969).

O Conselho Federal de Educação, com suas atribuições normativas, deliberativas e de assessoramento, na década de 1970, desempenhava seu papel com vistas a reformular o curso de pedagogia (VIEIRA, 2008) e buscar melhorias para a educação. Sendo assim, em 1971 foi necessária a implantação de um novo documento norteador do ensino, ocasionando a promulgação da LDB nº 5.692.

Esta lei traz, no art. 30, o fator que redefine a formação necessária para atuação em cada segmento educacional: 1ª à 4ª série – formação no ensino médio normal; 5ª à 8ª série – formação em especialista de ramos específicos de diferentes disciplinas; e os professores que possuíssem formação plena de nível superior poderiam atuar tanto no 1º grau, quanto no 2º.

A LDB nº 5.692/71 deixou de atender as demandas sociais e vários debates foram iniciados em busca de alternativas para o contexto sócio-educacional brasileiro. Entre esses grupos preocupados com a educação brasileira, cria-se a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação - ANFOPE

(antiga CONARCFE²), que tem papel fundante no texto inicial proposto para a constituição de uma nova lei educacional.

Ainda segundo Vieira, (2000), as idéias neoliberais e a sucessão de leis, pareceres e decretos com que o governo publicava, seguindo parâmetros internacionais, a fim de regularizar a educação, permaneceu até a promulgação da mais recente Lei de Diretrizes e Bases que rege a educação no país, a Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.

A lei citada, que teve como autor Darcy Ribeiro³, destaca que a formação de professores deverá se dar por meio de cursos superiores, podendo o curso normal preparar profissionais para atuarem na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental. Contudo, a formação do magistério, por meio das escolas normais de ensino médio, passou a ser insuficiente e tornou-se obrigatória a formação em nível superior.

A pedagogia passou por adaptações e complementos devido às necessidades advindas da sociedade e dos anseios daqueles que almejavam reformas consistentes no que se acredita ser o instrumento de transformação do país: a educação.

Um marco de grande representatividade para o pedagogo e, conseqüentemente, para a educação brasileira, acontece com a Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006. Esta vem oficializar o papel pedagógico em ambientes escolares e não-escolares, compreendendo que a educação está presente em todos os ambientes, seja na escola, no trabalho ou em movimentos culturais; em todos estes locais há pessoas e interação, logo ocorrem processos de ensino-aprendizagem, o que, sem dúvida, permite ao pedagogo o exercício de sua profissão de forma significativa.

Art. 2º As Diretrizes Curriculares para o curso de Pedagogia [...]

§ 1º Compreende-se a docência como ação educativa e processo pedagógico metódico e intencional, construído em relações sociais, étnico-raciais e produtivas, as quais influenciam conceitos, princípios e objetivos da Pedagogia, desenvolvendo-se na articulação entre conhecimentos científicos e culturais, valores éticos e estéticos inerentes a processos de

² CONARCFE – Comitê em Comissão Nacional de Reformulação dos Cursos de Formação de Educadores.

³ A formulação da LDB nº 9.394/96 sofreu inúmeras mudanças do projeto inicial ao redigido por Darcy Ribeiro e aprovado no Congresso Nacional, apresentando um viés elitista que permitiu uma grande privatização do ensino. (SAVIANI, 1999)

aprendizagem, de socialização e de construção do conhecimento, no âmbito do diálogo entre diferentes visões de mundo.

§ 2º O curso de Pedagogia, por meio de estudos teórico-práticos, investigação e reflexão crítica, propiciará:

I - o planejamento, execução e avaliação de atividades educativas;

II - a aplicação ao campo da educação, de contribuições, entre outras, de conhecimentos como o filosófico, o histórico, o antropológico, o ambiental-ecológico, o psicológico, o linguístico, o sociológico, o político, o econômico, o cultural.

Parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando:

II - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;

III - produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não-escolares.

Art. 5º O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a: IV - trabalhar, em espaços escolares e não-escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo; (BRASIL, LDB nº 9.394, 1996)

Visto a citação da Resolução nº 1 do CNE/CP - 2006, que mostra o papel do pedagogo com novas vertentes, percebe-se que há um novo espaço de atuação em que o capitalismo trouxe grandes mudanças para o século XXI e a educação passou a receber diretamente essas influências. Por esta razão, o pedagogo se faz presente em ambientes como empresas, por exemplo, para mediar situações de conflito, coordenar atividades de grupo e promover eventos corporativos, entre outros, a fim de sistematizar e direcionar os processos de ensino-aprendizagem que nos cercam onde quer que estejamos.

1.2– O papel do pedagogo na organização

A Resolução nº 1/06 do CNE/CP permitiu que os pedagogos atuassem em ambientes não escolares, entretanto a sua formação para atuar nestes espaços precisa abranger conteúdos e experiências referentes a conceitos administrativos e de gestão de pessoas.

Com esta informação, é importante ressaltar que, na década de 1940, começava-se a falar em uma “era dos organizadores” (ARANHA, 1996, pg. 83), na qual se estabelece uma nova hierarquia social decorrente do poder de coordenar o conjunto e dirigir o todo, principalmente os seres humanos, pois estes são a chave de qualquer produção.

Todavia, com o tempo, a teoria das organizações deixa de ser prerrogativa

dos gerentes das grandes empresas para se estender ao Estado, partidos políticos, ONG's e, inclusive, à escola. Em nome de maior produtividade e eficiência, a racionalidade da organização fortalece o poder dos homens de formação técnica, gerando a tecnocracia.

Essa tendência tecnicista, segundo Aranha (1996), tem como proposta o planejamento e a organização racional da atividade pedagógica, incentivo à utilização de várias técnicas e instrumentos, como instrução programada, ensino por computador e tele ensino, tornando a aprendizagem mais objetiva.

Esse tipo de aprendizagem não exigia a presença de um pedagogo, pois era realizada por um treinador que possuísse conhecimentos específicos acerca do trabalho desenvolvido pela empresa, mas era visível um caráter voltado às práticas educacionais e logo o pedagogo estaria inserido neste contexto.

A identidade profissional do pedagogo se reconhece no campo da investigação e na variedade de atividades voltadas para o educacional e o educativo. Desta forma, pode-se dizer que a função do pedagogo está relacionada a todas as atividades de aprendizagem e de desenvolvimento humano para a corroboração dos objetivos e perfis da instituição em que se encontra.

Para romper com o conceito estreito de profissional de treinamento e desenvolvimento, foi criado o conceito de educador organizacional: é todo profissional que atua voltado para o processo de ensino-aprendizagem nos diversos segmentos de organizações empresariais ou não. Seu vínculo pode se dar via prestação de serviços ou como empregado. (BOMFIN, 2004, p. 25)

Sendo assim, no caso da pedagogia, a possibilidade de ingresso em setores de educação não-formal tem sido vista nas discussões sobre a necessidade de mudanças: o pedagogo na empresa, agências culturais e de comunicação de massa, em instituições de saúde atuando em situações de ensino, entre outras (BOMFIN, 2004).

Segundo Libâneo, Oliveira e Toshi (2003), desvincular o pedagogo da escola é uma questão complicada até para os professores, pois o pedagogo era o velho escravo que, na Grécia Antiga, conduzia a criança para a escola e tal concepção tende a se perpetuar até os dias atuais.

Para esses autores, vários pesquisadores argumentam da necessidade de que exista, na formação dos profissionais em pedagogia, a inserção de ações que

possibilitem o desenvolvimento de competências, saberes e habilidades exigidas pelas organizações sociais. Mesmo porque, colaboradores competentes, inovadores, com conhecimentos atuais e com habilidades diversas são recursos preciosos para que se mantenha a qualidade e sejam construídos saberes que os possibilitem enfrentar qualquer tipo de espaço de atuação.

Nesse contexto, acredita-se que a formação do profissional em educação subsidia-se em uma gama de conhecimentos teórico-práticos que o preparem para responder profissionalmente a multiplicidade de exigências da realidade social, seja no cotidiano escolar, ou em espaços educativos não escolares (LIBÂNEO, OLIVEIRA e TOSHI, 2003).

Para Saviani (2000, p. 94), "a educação (...) interfere sobre a sociedade, podendo contribuir para a sua própria transformação", isso porque a educação torna as pessoas mais conscientes e críticas sobre sua atuação social. Assim, por meio da educação continuada, os profissionais passam a ter um conhecimento que possibilita sua interferência nos processos de mudança para a promoção de um número maior de instrumentos para o alcance de índices mais produtivos e melhores condições de trabalho.

Esse pensamento abriu um novo espaço de atuação para o pedagogo, pois ele pode trabalhar na formação do colaborador no seu ambiente de trabalho, contribuindo para o aumento da produtividade e de sua qualidade de vida, trabalhando na formação e capacitação do mesmo. Por meio da aprendizagem contínua, o colaborador desenvolve mais suas competências e terá autonomia, identidade própria, capacidade de reflexão e competência na resolução de problemas.

Sobre a atuação do pedagogo dentro das organizações, Ribeiro (2008) ressalta que esse profissional é responsável por um trabalho que auxilia no desenvolvimento de instrumentos para a capacitação dos colaboradores, com a finalidade de mantê-los atualizados e terem seu desempenho melhorado. Nessa educação realizada pelo pedagogo, está a gestão de pessoas que trabalha as relações humanas, a motivação, a liderança, avalia desempenho, cria estratégias e faz o recrutamento, a seleção e o treinamento de pessoal.

A elevação do potencial profissional esperado pelas empresas requer maiores conhecimentos dos trabalhadores, sendo esse um dos aspectos fundamentais do atual cenário sócio-econômico para que atenda a uma demanda

que promova a construção de saberes práticos e atualizados, favorecendo as qualificações e competências em prol da qualidade na execução das atividades e na produção do trabalho.

Nesse sentido, a pedagogia nas organizações caracteriza-se como uma das possibilidades de atuação do pedagogo “que é bastante recente, especialmente, no contexto brasileiro” (RIBEIRO, 2008, p. 9), e o seu surgimento está vinculado à idéia de necessidade de formação e/ou atualização dos colaboradores.

Assim, na perspectiva de garantir um atendimento pedagógico adequado às necessidades especiais das organizações, o pedagogo se torna figura importante na formação de um corpo de colaboradores que produzam melhor com o auxílio de um profissional que tem como objetivo otimizar as relações humanas no ambiente de trabalho.

Por isso, segundo Ribeiro (2008), o emprego de profissionais experientes para atuar como instrutores é uma prática comum e recomendável nas empresas. Porém, a autora explica que, com freqüência, os treinamentos são ministrados por profissionais com experiência comprovada na parte técnica, mas que desconhecem técnicas e metodologias de ensino.

Com isso, observa-se a necessidade de profissionais do campo pedagógico, pois são os mais habilitados e qualificados para programarem cursos e treinamentos verdadeiramente educativos.

Libâneo, Oliveira e Toshi (2003) definem o pedagogo como o profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, direta ou indiretamente, ligadas à organização e aos projetos de transmissão e assimilação ativa de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana definida em sua contextualização histórica. Em outras palavras, o pedagogo é um profissional que lida com fatos, estruturas, contextos e situações referentes à prática educativa em suas várias modalidades e manifestações.

Diante das profundas modificações porque estão passando, Ribeiro (2008) explica que as organizações vêm investindo intensamente em processos de capacitação e formação continuadas. Isso ocorre porque nenhum ambiente, escolar ou não, se torna definitivamente educado, pois está sempre se modificando em um processo infindo de ensino e aprendizagem.

Diante disso, a presença do pedagogo é indispensável, pois ele é o profissional habilitado para trabalhar com as questões que envolvem o aprendizado,

seja na escola, na empresa, ou em qualquer outro ambiente. Ou seja, ao se preocupar com as questões relativas à educação e ao aprendizado, o profissional pedagógico possui ferramentas teóricas e metodológicas para atuar dentro das organizações.

Esse pensamento é reforçado ao afirmar que “a preocupação com o desenvolvimento das pessoas existente nos profissionais oriundos das faculdades de educação é um ponto positivo para sua atuação na área” (ZRNCEVICH apud CARVALHO, 2002 - site).

Integrado na missão do moderno recursos humanos, o pedagogo pode contribuir para o sucesso de uma organização, pois

Os líderes, em qualquer nível, são responsáveis pelo sucesso ou fracasso da organização. E a melhor forma de liderar é ensinar. [...] Se criarmos uma organização com o valor daquela que aprende, onde as pessoas exercem o papel de donos de seu processo, todos assumirão o papel de líderes. Por dominar essa metodologia, a pedagogia transforma-se no combustível desse processo. É daí que vamos obter maior eficácia do aumento de produtividade. (CURY apud CARVALHO, 2002 - site)

Assim, o vínculo da pedagogia com os ambientes não escolares está no papel da liderança. Libâneo, Oliveira e Toshi (2003) afirmam que decidir o que e como ensinar significa decidir que homem se pretende formar. Nesta concepção, reforça-se que é preciso modificar o ambiente organizacional por meio da valorização do trabalho do pedagogo como a imagem de que o profissional de recursos humanos não é somente um funcionário que contrata e cuida da papelada burocrática, mas é um facilitador de atividades e um gerenciador de habilidades e potencialidades.

O pedagogo poderá trabalhar no sentido de reforçar o desenvolvimento das habilidades e competências dos colaboradores, fazendo com que eles estejam preparados para realizar suas atividades com eficiência e eficácia.

Mariotti (1995) esclarece que, com a presença do pedagogo, têm-se uma abordagem muito mais ampla do que vem a ser uma educação organizacional, mostrando que o que se ensina e se aprende não pode ser reduzido a meras atividades mecânicas descontinuadas de blocos de conhecimentos específicos e de duração efêmera.

As organizações que buscam produtividade e qualidade em seus produtos e serviços necessitam priorizar a preparação de seus instrutores, pois cada vez mais estão sendo preferidos os pedagogos para que eles possam, nos treinamentos,

conseguir os resultados necessários.

Para Barucke e Barucke (2009), não se improvisa com o treinamento de pessoas e a com a utilização dos mecanismos pedagógicos, pois o profissional que ensina precisa compreender como as pessoas aprendem para que possa decidir o que ensinar e o como ensinar. Mas, antes de tomar essas decisões, é preciso estar bem preparado sobre o ensinar e o aprender e ter uma visão de formação integral e para a vida em qualquer momento educativo, inclusive, e especialmente neste caso, nos treinamentos para que não se restrinjam apenas à formação técnica.

Sendo a aprendizagem um processo pessoal e interno, as pessoas aprendem não apenas pelas explicações que recebem, mas, principalmente, pelas oportunidades que lhes são oferecidas para praticar o que lhes está sendo ensinado. Portanto, dentro do ambiente organizacional, torna-se imprescindível que os processos de treinamento estejam diretamente interligados com a prática cotidiana profissional, pois, além de permitir ao instrutor verificar se o que foi explicado foi aprendido, os colaboradores dispõem de recursos práticos de aprendizagem.

Dessa forma, cabe ao pedagogo a responsabilidade de transmitir conhecimentos e facilitar o processo de aprendizagem, o que abre um novo mercado para a atuação pedagógica devido a crescente preocupação das organizações em desenvolver seus colaboradores.

Desde o início dos anos 1990, segundo Carvalho (2002), as organizações começaram a perceber e a valorizar o seu capital humano, pois entenderam que era seu principal recurso. Com isso, seriam capazes de garantir a continuidade de uma companhia no mercado de consumo em momentos de acirrada competição e de constantes mudanças.

Essas concepções, de acordo com o autor, foram conseguidas por meio de uma pesquisa feita pela empresa de consultoria Deloitte Touche Tohmatsu com 93 empresas no Brasil, em que os resultados apresentaram que 87,6% do grupo pesquisado têm como prioridade o investimento em treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores. (CARVALHO, 2002)

Por esse resultado, observa-se que as organizações estão necessitando de profissionais treinados e capacitados para exercerem suas funções, ou seja, cada vez mais estão sendo feitos investimentos na educação de seus colaboradores.

Sendo assim, o pedagogo poderá, por meio de cursos e treinamentos, gerenciar as competências dos colaboradores e maximizá-las, fazendo com que

percebam a importância de sua atualização para a própria carreira.

Conforme Baccaro (1986), o pedagogo deverá saber relacionar-se dentro da organização, onde observará como se comportam seus colaboradores, em todas as escalas hierárquicas, analisando os diferentes grupos sociais, culturas diferenciadas, como reagem a certas atividades, como se comportam quando incentivados a trabalhar em conjunto e quando suas vaidades e medos são expostos. Em suma, observar o clima organizacional por meio da análise das características dos indivíduos para o estabelecimento de melhorias no ambiente de trabalho.

Capítulo 2 – Gestão de pessoas e do conhecimento

2.1 – A gestão de pessoas e a pedagogia

De acordo com Nonaka (2000), organizações de sucesso são aquelas que estão constantemente criando novos conhecimentos, além de estar disseminando-o de forma rápida e incorporada a novas tecnologias e produtos. Para o autor, essas atitudes definem a empresa criadora de conhecimento.

Esse conhecimento é chamado de capital intelectual e, sendo a organização um espaço onde se aprende diariamente, é perfeitamente pertinente que tenha um caráter coletivo, principalmente quando se trata da gestão de pessoas. No entanto,

[...], poucos gerentes conseguem captar a verdadeira natureza da empresa criadora de conhecimento – muito menos compreender como se gerencia uma tal empresa. A razão é muito simples: eles têm uma noção equivocada do que venha a ser conhecimento e do que as empresas precisam fazer para poder explorá-lo. (NONAKA, 2000, p. 57)

Assim, não basta somente gerenciar pessoas e processos, é preciso gerenciar os conhecimentos e torná-los acessíveis a todos os colaboradores, com o objetivo de que possam caminhar no sentido de fazer a organização alcançar seus objetivos e metas.

Em se tratando da gestão de pessoas, Fischer (2002) observa que as organizações vêm passando por grandes modificações em função das pressões que sofrem, tanto no campo externo, quanto no campo interno. Tais mudanças não estão mais limitadas ao campo organizacional, mas afetam, principalmente, seus modelos e padrões de comportamento e cultura, além de padrões políticos e comportamentais.

As pressões externas que as organizações vêm sofrendo estão, ainda sob a visão de Fischer (2002), sendo exaustivamente analisadas, enquanto as de âmbito interno estão sendo deixadas para trás. A administração é um conjunto de filosofia e política que visa a unidade e a economia da ação, como também a progressão do empreendimento em que esteja envolvida.

Atualmente, valoriza-se a gestão de pessoas e não a gestão de empregados, pois o conhecimento e a vontade humana devem ser respeitados, não devendo mais haver o administrador ou gerente que dita as regras e impõe comportamentos, mas

peessoas que sejam líderes e que tenham a capacidade de gerenciar o conhecimento.

Certas formas de comportamento estão cada vez mais em desuso quando se trata da chamada gestão de pessoas, entre elas, lista-se: a lealdade cega em relação às metas de organização; um comportamento que visa somente relações racionais sem que haja um companheirismo; e uma falta de cumplicidade entre os colaboradores embasada no pensamento estereotipado de condicionamento das relações de trabalho por uma competição desenfreada (FOGUEL, 1985).

A administração das relações entre pessoas é defendida por Félix (1998) como uma evolução da organização social que se reforça desde que o processo do capitalismo se implantou no ocidente. Por isso, é necessário entender a relação entre o trabalhador e o capital colocando nesse entremeio a prática das relações sociais, pois os trabalhadores vendem sua força de trabalho para as empresas, onde deve-se intensificar a existência de uma boa convivência como também colocar no quadro de colaboradores profissionais voltados para um trabalho de união e interação, ou seja, o pedagogo.

2.2 - Aprendizagem organizacional

O conceito de aprendizagem organizacional, conforme Chiavenato (1998), é o processo pelo qual as pessoas adquirem conhecimentos sobre o ambiente profissional em que se encontram e o teor das relações interpessoais que traçam ao longo da vida. Afirma ainda que é uma mudança ou alteração permanente no comportamento em função da experiência do indivíduo, sendo que o reforço da prática e do exercício repetitivo melhora o comportamento e torna mais eficaz e eficiente o desenvolvimento de suas atividades, podendo ocorrer o esquecimento se o aprendizado obtido em treinamentos não for utilizado cotidianamente, o que cancela a aprendizagem.

Assim, a organização, enquanto produtora de conhecimento, deve possibilitar a seus colaboradores uma educação continuada voltada para a prática cotidiana valorizando os saberes individuais, a fim de torná-los mais eficientes e expressivos para o grupo de trabalho.

Para isso, Eboli (2004) defende um novo tipo de gestão que exigirá a formação de um cultura de competências e resultados, o que supõe profundas

mudanças não só na estrutura, mas também nos sistemas, nas práticas de gestão e, essencialmente, na mentalidade organizacional e individual. Com isso, a migração do T & D (Treinamento e Desenvolvimento) tradicional para a educação corporativa, segundo a autora, ganha foco e força estratégica, evidenciando-se como um dos pilares de uma gestão bem sucedida.

Diante desse novo cenário, surgiu a necessidade de haver uma educação corporativa em que as organizações passam a se tornar responsáveis pela educação de seus funcionários, pois é mais viável reeducar os colaboradores do que contratar novas pessoas que desconhecem a filosofia de trabalho da organização.

No mundo atual, o modelo tecnicista/taylorista não tem espaço, pois o que prevalece são as competências, a aprendizagem contínua e o compromisso com a organização. No Brasil, a adoção desse conceito começou na década de 1990 com o advento de um mercado cada vez mais globalizado, pressionando as organizações a investir na qualificação de seus colaboradores e a desenvolver uma educação contínua como elemento-chave na criação de um diferencial competitivo (EBOLI, 2004).

O treinamento, enquanto modelo de educação continuada, capacita o colaborador para o saber fazer ao compreender a instrução e refletir sobre a maneira como poderá aplicá-la. A importância do treinamento acontece pela necessidade das organizações em dispor de colaboradores que desenvolvam atividades de raciocínio rápido e lógico, principalmente, em situações difíceis que se faça necessário exercer o diálogo com seus pares e clientes.

Para Chiavenato (1998), o treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira organizada, no qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos. A transmissão desses conhecimentos envolvem especificidades relativas ao trabalho, atitude frente a aspectos da organização e desenvolvimento de habilidades.

Por isso, as práticas de educação corporativa utilizada nas organizações devem “favorecer uma atuação profissional impregnada de personalidade, criando condições para o desenvolvimento do conhecimento criador e da postura empreendedora e para o florescimento de líderes eficazes” (EBOLI, 2004, p. 44).

Mesmo porque, cada vez mais se percebe a necessidade das organizações deixarem de encarar o desenvolvimento de pessoas como algo pontual, treinando-as em habilidades específicas em prol de uma postura voltada à aprendizagem

contínua e ao desenvolvimento da pessoa como um processo de crescimento e fortalecimento.

A educação não mais termina quando o aluno se forma na escola tradicional. Agora, espera-se que os trabalhadores construam sua base de conhecimento ao longo da vida, que pense no próprio trabalho e em suas novas qualificações. Assim, “a experiência em educação indica que aprendemos 20% do que vemos, 40% do que vemos e ouvimos e 70% do que vemos, ouvimos e fazemos” (MEISTER, 1999, p. 129). Dessa forma, o aprendizado é algo que deve ser contínuo para que sejam desenvolvidas diferentes competências do funcionário.

2.2.1 - Contribuições do pedagogo para a aprendizagem organizacional

As pessoas, segundo Holtz (2006), são o elementos chave para o desenvolvimento e crescimento de uma organização. São elas que têm a incumbência de perceber as mudanças que ocorrem no ambiente, interpretá-las e promover os ajustes internos necessários. Nesse contexto, as pessoas são o meio que a organização dispõe para atingir suas metas, por isso, o trabalho em equipe é vital para qualquer organização

O aprendizado em equipe se faz por meio de um relacionamento ativo, traduzido nas “conversas” e “diálogos” (HOLTZ, 2006). Nos espaços de exposição oral, os falantes trocam experiências e visões em busca de pontos que promovam o crescimento e a aprendizagem dos envolvidos.

A promoção de espaços e condições para essa troca de informações dentro das organizações pode ser desenvolvida pelo pedagogo, além de:

- Conhecer as soluções para as questões que envolvem a produtividade das pessoas humanas – objetivo de toda Empresa;(…).
- Conduzir as pessoas que trabalham na Empresa – dirigentes e funcionários - na direção dos objetivos definidos, humanos e empresariais;
- Promover as condições necessárias (treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões...), para o desenvolvimento das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade;
- Aconselhar, de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial;

- Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade (HOLTZ, 2006, p. 15).

Um relacionamento pode ocorrer entre duas pessoas, entre membros de um grupo e entre grupos dentro de uma organização. As relações humanas podem ser definidas como interpessoal, que é o relacionamento entre pessoas, e intrapessoal, que é o relacionamento consigo mesmo.

Nas relações humanas é comum a existência de divergências de ideias e conflitos, por isso o pedagogo tem que ter habilidade e destreza para lidar com esse tipo de problema que é comum nas organizações. Cabe a ele compreender e dissipar esses conflitos, apresentando soluções que possam resolver os confrontos para que as condições de convivência do grupo melhorem.

Para isso, é necessário que o pedagogo utilize os próprios conhecimentos e o dos outros, pois, desta forma, “aprende-se a maneira correta de se comunicar eficazmente, isto é: como ouvir, como dialogar, como informar, como avaliar, como elogiar, como disciplinar” (MINNUCCI, 2001, p. 38). Assim, o pedagogo deve ser aquele profissional que, dentro de uma organização, está habilitado para promover a comunicação eficiente entre os colaboradores e destes com as instâncias superiores.

Partindo do que foi apresentado, entende-se que um dos principais instrumentos que o pedagogo utiliza nos ambientes não escolares é a comunicação, e esta pode ser entendida como “a capacidade de ouvir, processar e compreender o contexto da mensagem, expressar-se de diversas formas e argumentar com coerência usando o feedback de forma adequada, para facilitar a interação entre as partes” (GRAMIGNA, 2002, p. 55).

Nesse sentido, espera-se o estabelecimento de um ambiente propício para o aprendizado e para o desenvolvimento de boas relações humanas para que facilite a convivência. Mesmo porque em um ambiente de trabalho no qual os indivíduos não se comunicam prejudica o desenvolvimento tanto pessoal como da organização, visto que a comunicação é um dos principais meios para o aprimoramento das relações no local de trabalho.

Um dos fatores que o pedagogo pode encontrar dentro de organizações é a falta de motivação (MINNUCCI, 2001). Sendo assim, faz-se imprescindível estar atento aos indivíduos para que possa intervir nesse tipo de comportamento negativo

que atrapalha o desenvolvimento e o crescimento do profissional e do seu ambiente de trabalho.

Nesse caso, o pedagogo deve trabalhar com ferramentas que possam motivar os colaboradores ao trabalho e à construção de relacionamentos harmoniosos e voltados para objetivos comuns. Por isso, a motivação de cada elemento da organização é o ponto chave para a efetivação/operacionalização de programas, projetos e atividades (RIBEIRO, 2008).

Muitas vezes o que falta às pessoas são elogios e reconhecimento pelo trabalho exercido. Esse reconhecimento pode vir por meio de uma simples valorização da ação exercida, que, apesar de ser uma função pré-determinada, é muito importante para quem a exerce.

Gramigna (2002) conceitua motivação como a capacidade de demonstrar interesse pelas atividades a serem executadas, tomando iniciativas e mantendo atitudes de disponibilidade, além de apresentar postura de aceitação e comprometimento com o trabalho.

Nesse contexto, é necessário que o pedagogo estimule as pessoas a trabalharem em equipe, pois também é um fator de motivação quando todos trabalham por todos em benefício individual e coletivo. A união precisa ser um dos pilares desenvolvidos nas organizações para que a equipe não se torne apenas um aglomerado de pessoas.

O “trabalhar em equipe é uma questão de competência e pressupõe-se igualmente a convicção de que a cooperação é um valor profissional”, pois dá “a seus membros uma ampla autonomia de concepção ou de realização cada vez que não for indispensável dar-se as mãos” (PERRENOUD, 2000, p. 81).

Algumas competências básicas que um pedagogo precisa desenvolver com trabalhos em equipe correspondem a:

- Elaborar um projeto em equipe, representações comuns.
- Dirigir um grupo de trabalho, conduzir reuniões.
- Confrontar e analisar em conjunto situações complexas, práticas e problemas profissionais.
- Administrar crises ou conflitos. (PERRENOUD, 2000, p. 81)

Mariotti (1995) esclarece que na equipe realmente produtiva, o todo é sempre maior que a soma das partes. Na nova gestão de pessoas, os colaboradores são

vistos como parceiros e todos os membros da equipe se esforçam no sentido de produzir um trabalho com satisfação e de maneira interdependente, diminuindo os níveis hierárquicos.

Para que a equipe seja produtiva, é necessário qualificar os colaboradores; sem essa qualificação continuarão a trabalhar da mesma maneira como sempre fizeram. Sendo assim, por meio desse processo é possível incorporarem outros comportamentos que levem a maiores índices de eficiência e eficácia.

O Pedagogo pode utilizar alguns tipos de testes, como provas de conhecimentos ou de capacidade, testes psicométricos, testes de simulação, dinâmica de grupo e alguns jogos como instrumentos de interação, aprendizado e avaliação.

Para Ribeiro (2008), cabe ao pedagogo desenvolver uma sensibilidade e capacidade perceptiva para aprender em que medida os traços culturais estão presentes nas atividades de treinamento e, ainda, como minimizar o impacto deste nos comportamentos dos treinados e instrutores, buscando alternativas de controle mais precisas sobre as expectativas e demandas dos diferentes setores organizacionais.

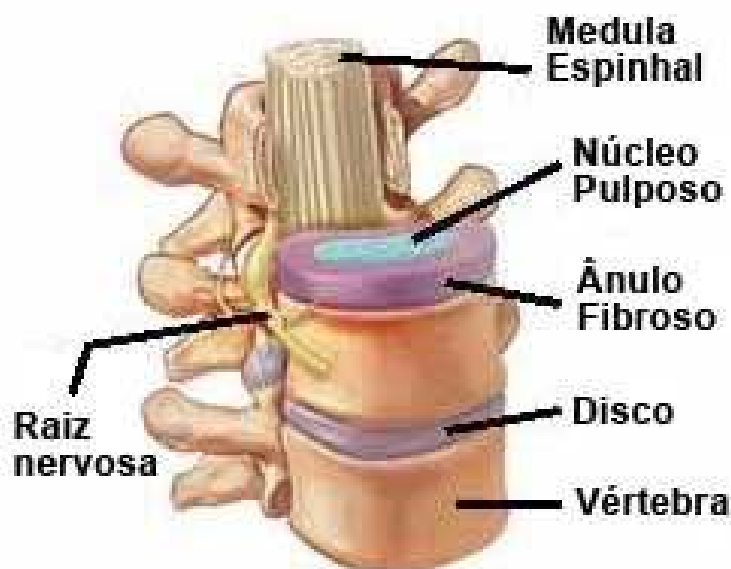
Ao planejar as etapas de treinamento e métodos de incorporação da filosofia de trabalho das organizações, o pedagogo deve atentar para alguns pontos essenciais de seu projeto como o público com quem trabalhará e os anseios e expectativas destes; como acontecerão os treinamentos/capacitações e quais as técnicas a serem utilizadas; e, principalmente, os objetivos e os porquês das atividades desenvolvidas.

Capítulo 03 – Princípios do Método Dardzinski

Para entender o Método Dardzinski, faz-se necessária a compreensão do funcionamento do organismo humano pós trauma medular, além das condições do ser lesado diante das diversas possibilidades que o meio lhe proporciona, sejam elas fisioterápicas, psicológicas ou sociais, dentre outras.

A parte central do sistema nervoso é composta pela medula espinhal e pelo cérebro, sendo a primeira, responsável pela transmissão das informações do corpo para o cérebro, e vice-versa, estando localizada no interior da coluna vertebral.

Figura 1: Localização da medula espinhal



Fonte: www.cabaergasrega.blogspot.com

A lesão medular pode advir de duas maneiras:

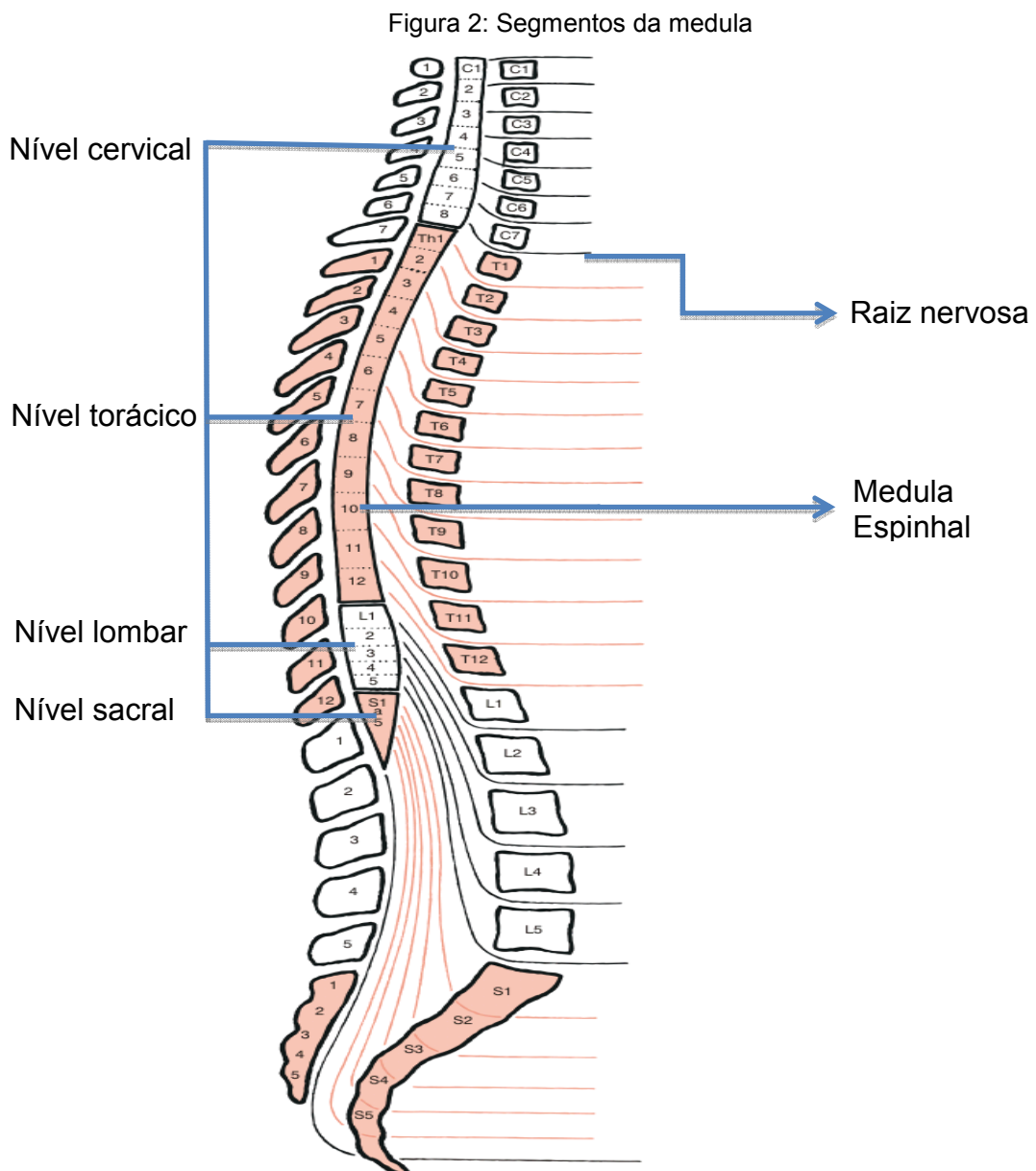
- Traumáticas: dá-se pela ocorrência de acidentes de trânsito (37,2%), agressão com arma de fogo (28,7%), quedas (16,8%), mergulho (8,9%) e outros (8,5%)⁴.
- Não-traumáticas: Normalmente ocorre devido a infecções, tumores que comprimem a medula ou regiões próximas (as raízes medulares, por exemplo), acidentes vasculares e hérnias de disco (ambos causam

⁴ A Rede Sarah de Hospitais realizou a pesquisa apresentada a partir dos dados referentes aos atendimentos feitos aos 9.019 pacientes com sequelas de lesão traumática. Fonte: <http://www.sarah.br>. Acesso em 20/03/2011.

corte ou diminuição do fluxo sanguíneo e assim as células medulares não recebem os nutrientes necessários e morrem).

A coluna vertebral possui, em média, 33 vértebras (7 cervicais, 12 torácicas, 5 lombares, 5 sacrais e 4 ou 5 coccígeas) e a altura de cada uma implica na classificação das partes da medula, a qual, caso seja lesionada, significará a perda de funções específicas relacionadas a cada região atingida.

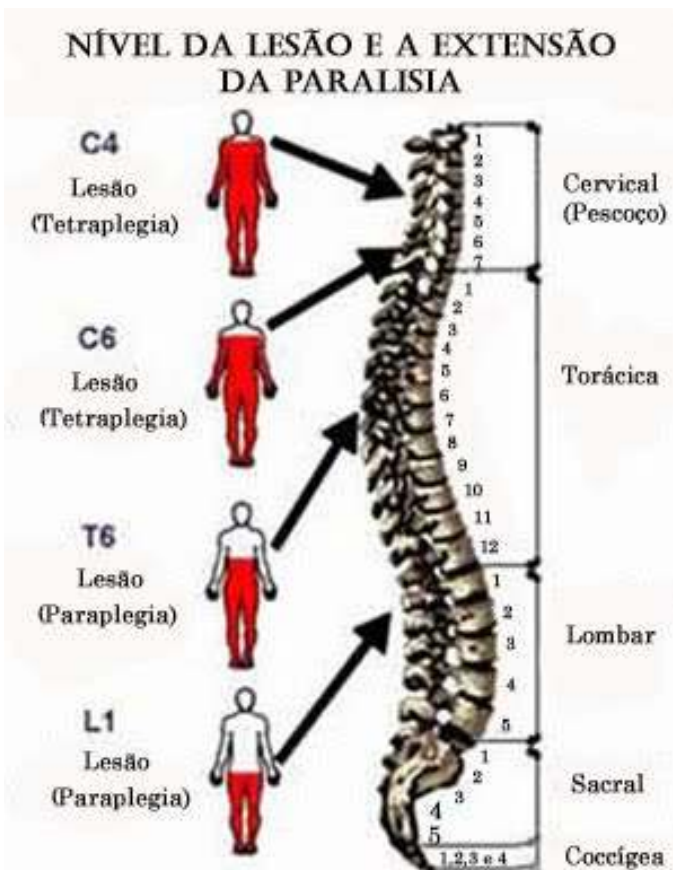
Conforme exposto anteriormente, os segmentos da medula são enumerados sequencialmente de acordo com as vértebras e, para cada uma destas, existe um segmento medular, com exceção da parte cervical que possui um segmento a mais que o número de vértebras correspondentes a esta região da coluna.



Fonte: www.sarah.br

Os traumas sofridos na medula que se localizam entre as vértebras cervicais são compreendidos como de nível C1 a C8; aqueles que sofrem traumas na altura das vértebras torácicas são diagnosticados como níveis T1 a T12; na região lombar, os segmentos comprometidos são classificados entre os níveis L1 a L5; quando a região sacral é acometida, identifica-se entre os níveis S1 a S5; e, finalmente, a região coccígea, por ser mais baixa, possui apenas um segmento da medula e as lesões sofridas não são classificadas (DEFINO, 1999).

Figura 3: Nível da lesão e a extensão da paralisia



Fonte: www.fisiodicampos.blogspot.com

Figura 4: Nível da lesão e funções perdidas



Fonte: www.cienciahoje.uol.com.br

O sofrimento da pessoa com lesão medular não se restringe à paraplegia (comprometimento de dois membros - pernas), ou tetraplegia (comprometimento dos quatro membros - braços e pernas), pois as perdas podem estar além das necessidades físicas.

A ocorrência de outros problemas de saúde advindos do trauma são

extremamente comuns em lesados medulares e, em alguns casos, são a causa do óbito dessas pessoas. Algumas das doenças mais comuns são a úlcera por pressão (escaras), disfunção urinária e intestinal, disreflexia autonômica, trombose, embolia pulmonar, siringomielia e depressão⁵.

Tais complicações de saúde são acompanhadas por tratamentos que, muitas vezes, requerem o uso de grandes quantidades de medicamentos que podem influenciar o quadro depressivo, pois o paciente encontra-se acometido pela lesão, debilitado e necessitando resistir às complicações de uma doença que, quase sempre, o prende a necessidade de ingerir fortes drogas medicamentosas que o fragilizam ainda mais.

Além de todos os danos corporais advindos do trauma e de medicamentos, o preconceito viabiliza a formação de uma baixa auto-estima que costuma desencadear, ou potencializar, quadros depressivos.

O tratamento fisioterápico proposto pelo Método Dardzinski é um recurso utilizado como forma de recuperação a fim de evitar os problemas associados à lesão e como meio de obter ganhos com exercícios de alongamento e fortalecimento dos membros paralisados, possibilitando ao lesado aprender a cuidar melhor de seu corpo na nova condição e mantendo-o ativo, enquanto lhe proporciona maior independência com o objetivo de fazê-lo voltar a andar.

A base filosófica do Método Dardzinski afirma que “é possível, sim!”, quando se trabalha com exercícios intensos, diferentes estímulos, motivação e entusiasmo, sempre visando ajudar diversas pessoas a evoluírem dentro de seus quadros de lesão e tendo como resultado o fato de muitas outras já desfrutarem de seus primeiros passos após o trauma.

Com o objetivo de compreender como ocorre o processo de ensino aprendizagem utilizado pelo Método Dardzinski, este capítulo abordará o método e seus fundamentos pedagógicos.

3.1 – Apresentação do Método Dardzinski

O Método Dardzinski tem seu nome originado de seu criador, Ted Dardzinski, que, em 1999, começou a desenvolver e aplicar, em Carlsbad – Califórnia, Estados

⁵ Fonte: www.sarah.br. Acesso em 20/03/2011.

Unidos – os conhecimentos adquiridos em suas experiências.

Ted se formou em Educação Física em Trenton State College, Nova Jersey, e, a partir daí, sempre procurou maneiras de trabalhar com o corpo, aprender cada vez mais e abrir seus caminhos para novas oportunidades. Sendo assim, passou quatro anos como atleta de triatlo e aprendeu sobre as dificuldades e limites de resistência física e mental, quando foi obrigado a deixar o esporte em função de uma lesão por esforço repetitivo.

Após deixar o triatlo, Ted foi para San Diego, Califórnia, e começou a trabalhar na Egoscue Clinic⁶. Permaneceu neste espaço por três anos e aprendeu sobre alinhamento postural e como corrigi-lo, além de amadurecer seus conhecimentos sobre o corpo e começar a construir uma forma diferente de pensar sobre o corpo.

Com tal experiência e novas idéias, Ted saiu da Egoscue Clinic e começou seus próprios trabalhos ao abrir centro de performance atlética Function First, juntamente com Tammy Dardzinski, quem o ajudaria na fundação do futuro centro de recuperação **Project Walk Spinal Cord Injury**.

Outra pessoa de fundamental importância no processo de construção do método foi Eric Harness, atual diretor de pesquisa e desenvolvimento do centro de recuperação Project Walk. Em 1998, Eric conheceu Ted e o acompanhou enquanto aprendia sobre seu método e testemunhava os impressionantes resultados evolutivos de Mike Thomas (primeiro cliente do centro), que ganhava funções abaixo do nível de sua lesão.

As atividades desenvolvidas com Mike foram intensas e progressivas, sempre pautadas de muita motivação e entusiasmo, pontos fortes do método, e que o levaram a andar pela primeira vez sem suporte exatamente um ano após a data de seu acidente. Logo o sucesso de Mike e do Método Dardzinski se espalharam e começaram os muitos atendimentos a outros lesados medulares com a obtenção dos mesmos resultados.

Depois de 5 anos de sua fundação, o Project Walk contava com 15 especialistas certificados no método trabalhando com cerca de 200 clientes com níveis de lesão medular completa e incompleta. O prestígio e credibilidade do Project Walk e do Método Dardzinski estenderam-se cada vez mais, fortalecendo-se nas

⁶ Egoscue Clinic é uma rede de 25 clínicas especializadas no tratamento de dor músculo-esquelética, localizadas nos Estados Unidos, México e Japão, com sede em San Diego – Califórnia. Fonte: www.egoscue.com. Acesso em 27/03/2011.

conquistas de seus clientes que acreditavam fielmente na filosofia motivadora do método.

O Project Walk passou a receber pessoas com casos de lesão que são considerados impossíveis de recuperação, mas para o Project Walk e para o Método Dardzinski essa afirmação não existe. Pois, o que acontece após a lesão é a determinação ao lesado de que ele nunca mais poderá andar ou mover determinados membros, minimizando as possibilidades de recuperação e limitando as esperanças.

O Método Dardzinski, no entanto, considera inadequada esta forma de pensar e condicionar os lesados à desesperança. Por esta razão, busca mudar a percepção que se tem da recuperação atualmente ao desenvolver um trabalho intenso com os músculos paralisados, estimulando reconexões com o sistema nervoso e considerando o espasmo⁷ como um aliado do método para que, inicialmente, crie-se contrações controladas, depois o movimento e, a partir dele, um padrão de marcha.

Para atingir os resultados que tem alcançado, o Método Dardzinski fortalece sua base de trabalho em fatores como a esperança, os objetivos/metapas, educação, confiança, motivação, profissionalismo, atenção aos detalhes e, por fim, treinar para o sucesso, ou seja, trabalho focado no sistema nervoso. (PROJECT WALK, 2008)

O lema do Project Walk é “Without hope there are no miracles⁸” e está escrita em destaque em uma das paredes do espaço, sendo verdadeiramente trabalhada no dia-a-dia dos especialistas, clientes, familiares e amigos. Até mesmo os equipamentos são envoltos por esperança, pois, ao trabalhar neles, é preciso acreditar na eficiência do exercício realizado e nos benefícios que serão alcançados. Desta forma, constitui-se uma corrente forte de esperança que passará ao lesado a mensagem de que é possível o aumento sua força e energia, pois, associadas aos exercícios, renderão a ele grandes resultados.

Os objetivos/metapas são estabelecidos de forma realista, ou seja, fortalecer a pessoa que se apresenta para o programa com esperança, não quer dizer iludi-la. Cada lesado possui um sistema nervoso único e característico, portanto, as atividades realizadas devem atender às peculiaridades de cada corpo e lesão. O

⁷ A medula espinhal controla os movimentos do corpo e estes são regulados pelo cérebro. Se a medula for lesionada o cérebro perderá a conexão e o controle desses movimentos, o que pode levar aos reflexos exagerados. Exemplo: fortes contrações musculares nos membros paralisados. Fonte: www.projetodiretrizes.org.br. Acesso em 27/03/2011

⁸ “Sem esperança não há milagre” – Tradução da autora.

trabalho é feito atingindo objetivos e desta forma os resultados são gradualmente alcançados.

Outro fator que está entre os pilares do Método Dardzinski é a educação. Esse conceito é tratado pelo auto conhecimento corporal em que os clientes passam a entender as relações musculares e visualizar a movimentação dos membros paralisados. O entendimento desse critério aumenta os índices de eficiência nas atividades realizadas pelo fato do lesado compreender o porquê da necessidade de tais tarefas e quais as reações corporais, pois o cérebro assimila informações que o corpo ainda não sente, mas a pessoa aceita como fato, sendo essa a primeira conexão estabelecida com o movimento.

Os especialistas no método são treinados para realizar as atividades com os clientes e, durante os treinamentos, informar e educá-los acerca do que ocorre a cada movimento realizado, assim, tais tarefas passam a fazer sentido para o lesado e ele torna-se participativo no trabalho de recuperação.

A confiança normalmente precisa ser trabalhada nos clientes que chegam para o tratamento, pois suas vivências com a lesão e fisioterapias tradicionais apresentam impossibilidades de ficar de pé e, até mesmo, de qualquer ganho funcional. Trabalhar a confiança é um ponto importante para o desencadeamento de melhorias e aceitação de si mesmos.

As pessoas que buscam o tratamento com o Método Dardzinski possuem uma motivação peculiar. Trata-se de um grupo que acredita em algo maior que uma fisioterapia tradicional e está disposto ao trabalho árduo e repetitivo. Porém, mantê-las motivadas nem sempre é fácil, pois refere-se a um tratamento de longo prazo e para manter este sentimento requer a união da definição de objetivos realistas com a educação constante do cliente acerca do que ocorre com seu corpo em cada momento das atividades.

O Método Dardzinski tem seu foco de trabalho pautado nos clientes, e estes estão em treinamento direto com os especialistas, os responsáveis pela realização dos programas. Sendo assim, cabe a este profissional assumir a responsabilidade por todos os clientes em recuperação e, em especial, por aqueles que treina.

O especialista deve procurar conhecer seu cliente, sua lesão, suas habilidades e o que mais possa ser relevante para seu trabalho e para um bom convívio. Além de buscar estar sempre informado quanto a novas informações sobre lesões medulares, essa ligação ajuda em possíveis situações de acidentes, doenças

e quando o sistema nervoso demorar mais tempo para responder ao tratamento. Para realizar todo esse trabalho, os especialistas são sempre incentivados a cuidar da própria saúde, tanto física, quanto mental, para que possam fazer o mesmo pelo outro.

No tratamento proposto pelo Método Dardzinski, a atenção aos detalhes é fundamental para a compreensão dos processos pelos quais o cliente passa. Atentar-se para o que o corpo está dizendo e saber se há alguma tensão, ou espasmos⁹, para que sejam reduzidos, ou, em alguns casos, reproduzidos, são ferramentas de avaliação indispensáveis ao especialista para descobrir se a energia empregada em determinadas áreas está em proporções corretas e se o progresso acontece de forma desejada. Da mesma maneira que a comunicação com o lesado é primordial para que possa se expressar e falar o que sente com relação ao tratamento.

Com uma filosofia de trabalho definida, o Método Dardzinski apresenta suas atividades partindo do entendimento de que não está treinando apenas os músculos, mas, principalmente, o sistema nervoso. Este último deve ser trabalhado de modo a se adaptar a essa estimulação objetivando a sua reativação por meio de exercícios intensos e repetitivos (PROJECT WALK, 2008).

O método adota a premissa de um treinamento para o sucesso e orienta-se por fases (I a V) que se encontram de acordo com as possibilidades de realização de cada cliente, sendo que cada etapa possui exercícios que ajudam os especialistas nos trabalhos a serem realizados e os clientes a melhor desenvolverem suas possibilidades.

Esse treinamento incentiva o cliente a completar o movimento que está sendo pedido e repeti-lo exaustivamente para que as conexões neurais sejam trabalhadas a partir de um esforço que permeia todo o tratamento, estando presente desde a Fase I e acompanhando o treino até o final de seu programa.

3.2 – Metodologia: Fase I à Fase V

O que ocorre nos tratamentos tradicionais atualmente é uma certa desesperança na recuperação. Isso se dá, muitas vezes, em consequência de

⁹ Espasmo é uma contração involuntária de um músculo, grupo de músculos ou órgão, e, geralmente, vem acompanhado de uma dor localizada. Fonte: <http://www.wgate.com.br>. Acesso em 27/03/2011.

diversas opções que o lesado é levado a tomar em sua vida: uso de medicamentos para contração muscular e alteração da sensação, pouco estímulo das áreas paralisadas e acomodação no estado de baixa gravidade (cadeira de rodas).

O resultado desse estilo de vida é a perda de densidade óssea e massa muscular que reduzem ainda mais as chances de recuperação no futuro. Também ocorre uma diminuição da circulação devido aos poucos movimentos realizados que facilita o aparecimento de escaras (úlceras de pressão) e infecções, além de não permitir o progresso das funções motoras e não prover situações favoráveis que as estimulem.

O Método Dardzinski tem como princípio básico estimular o sistema nervoso com um trabalho externo intenso e focado na reorganização nervosa. Em vista desse resultado, o método trabalha por meio de fases buscando melhor estruturar os treinos e enquadrá-los de acordo com as lesões dos clientes.

Como é apresentado no método, cada corpo e lesão tem suas peculiaridades e os programa de treino podem variar. Por esta razão, vale ressaltar que as fases funcionam como instrumentos de orientação e não significam que os treinos devem ser seguidos rigorosamente de acordo com sua ordem crescente, pois alguém que se encontra na Fase I pode também apresentar habilidades para trabalhar pontos da Fase III, por exemplo.

Na Fase I, o cliente inicia o contato com um ambiente fora da cadeira e, muitas vezes, essa mudança gravitacional e a maior movimentação do corpo acarretam em contrações musculares (espasmos) mais intensas, podendo ser utilizadas para trabalhar o controle da musculatura e da massa muscular.

O exercícios de descarga de peso são fundamentalmente importantes nesta fase e realizados desde o primeiro dia. Trata-se do momento em que os membros paralisados passam a ter novamente contato com o peso do corpo e a reabituá-lo com ele, passando a obter ganhos gradativos no referente às conexões nervosas.

Os resultados da Fase I estão relacionados à reativação muscular, enquanto na Fase II começam a ser trabalhados o desenvolvimento neural e a estabilização das articulações. Acredita-se que são nestas duas fases que começam a despertar vias nervosas que estão dormentes e outras vias ainda novas, promovendo a evolução da atividade do sistema nervoso no controle de sensações de quente e frio, aumento da circulação e da massa muscular.

A diminuição dos problemas de saúde associados à lesão são percebidos rapidamente como, por exemplo, a redução dos casos de úlcera de pressão (escaras) e a diminuição no uso de medicamentos, gerando um grande sentimento de conquista para os clientes, que passam a ter uma vida mais saudável e mais ativa. (ASTORINO, TYERMAN, WONG, HARNESS, 2008).

O objetivo das Fases I e II é trabalhar as áreas paralisadas, estimulando-as. Assim, o cliente passa a ter maior independência, melhor qualidade de vida e, muitas vezes, começa a ganhar novas funções motoras devido aos estímulos recebidos nos níveis sensorial e motor, podendo chegar a dar passos mesmo estando com áreas paralisadas.

A Fase III tem como característica o fortalecimento muscular e, para isso, o cliente deve estar com as articulações estáveis, pois o especialista buscará trabalhar a resistência a fim de irradiar forças de uma área com maior sensibilidade e força para as áreas paralisadas por meio das contrações.

O trabalho das Fases I e II correspondem ao básico do programa e continuam ao longo de todo o treinamento, pois o corpo estará sempre aprendendo. Na Fase III, o método começa a diferenciar-se das práticas tradicionais com um trabalho focado na recuperação das conexões do sistema nervoso e, neste momento, percebe-se a busca de uma reativação neural que se aproxime da maneira como era antes da lesão na medula.

Os espasmos e aumento do tônus muscular¹⁰ são ocorrências constantes na vida das pessoas que sofrem uma lesão medular. O trabalho dos especialistas nesta fase é ajudar no controle desses movimentos involuntários, além da diminuição de possíveis dores.

Para alguns, a Fase III pode ser longa, pois o cliente só sairá dela quando seus movimentos puderam ser controlados sem a necessidade da assistência do especialista. No entanto, com a correta estimulação feita repetidas vezes, os nervos e os músculos ganham força e coordenação gradualmente.

Essa técnica utilizada pelos especialistas para valer-se das contrações dos clientes e ensiná-los a controlá-las em todo fluxo do movimento é chamada de Recrutamento Ativo do Sistema Nervoso (RASN). Trata-se de uma técnica

¹⁰ Tônus muscular: o sistema nervoso mantém o músculo em estado de ligeira contração, o que permitirá o desencadear do movimento após receber o estímulo para tal. Sem essa conexão nervosa, o músculo não reage à contração e permanece num estado de relaxamento completo (LUSSAC, 2009).

específica do Método Dardzinski e somente os especialistas certificados podem compreendê-la e utilizá-la.

Quando se chega na Fase IV, normalmente passa-se por um processo de transição: tudo que foi feito até o momento deu ao cliente condições e habilidades para movimentar e controlar suas pernas e braços, mas, para que ande sozinho, sem qualquer ajuda, é necessária coordenação e força que ele ainda não tem.

Nesta fase, o trabalho em busca de maior coordenação e de novas funções é intenso. As atividades são feitas por meio de muitos exercícios em que os músculos são cada vez mais exigidos, pois movimento estimula mais movimento e, desta forma, a repetição contínua levará aos ganhos almejados.

Os ganhos funcionais e a coordenação adquiridas ajudam os clientes no treino de seus primeiros passos e estes devem ser cuidadosamente trabalhados e orientados para evitar falhas. Padrões de marcha (caminhada) são mais fáceis de serem corrigidos antes que o cliente esteja andando e antes que haja problemas em decorrência de erros de coordenação.

A Fase V se caracteriza exclusivamente pelo treino de marcha e a forma como serão realizadas as atividades dependerá de como a coordenação do cliente foi desenvolvida ao longo do programa. Grande parte atinge esta fase com a marcha quase perfeita, mas alguns precisam compensar as insuficiências, o que não é um trabalho fácil, porém com a estimulação correta, um programa de recuperação adequado e determinação do paciente, as melhoras ocorrem gradualmente.

3.3 - Experiência empírica em unidade de aplicação do Método Dardzinski – Project Walk Spinal Cord Recovery

No ano de 2010, fiz uma viagem aos Estados Unidos, à cidade de Carlsbad, Califórnia, onde está localizado o centro de recuperação Project Walk Spinal Cord Recovery. O período de experiência empírica foi de março a junho do mesmo ano e uma curta temporada em agosto.

O espaço físico do Project Walk é composto por diversos equipamentos de alta tecnologia adaptados para lesados medulares, sendo alguns deles desenvolvidos em parcerias com empresas do ramo de aparelhagem para academias para melhor atender as necessidades dos lesados medulares e os programas realizados por meio do Método Dardzinski.

As pessoas que frequentam o espaço são tomadas pelo sentimento de esperança e, mais que isso, por algo que fazem delas guerreiros em um campo de batalha, lutando pela causa mais importante de suas vidas. A força e determinação que motiva essas pessoas, famílias, amigos e todos que acompanham seus processos de recuperação nasceram a partir dos princípios do Método Dardzinski.

A equipe de trabalho do Project Walk é composta pelo fundador, diretora executiva, diretor de pesquisa e desenvolvimento, diretor de operações, administradora de pessoal, recepcionista, supervisor, instrutores, especialistas certificados, aprendizes certificados e ajudantes. Todos eles são responsáveis pelo clima incrivelmente motivador, prazeroso e inspirador que o Project Walk transmite às pessoas que ali estão, ou passam.

Cada equipe que compõe o trabalho final realizado com os lesados medulares possui uma parcela significativa de responsabilidade e importância para a efetivação do clima inspirador referido anteriormente. Desde a recepcionista, que lida com todo carinho e empatia para atendê-los, passando pela equipe administrativa, que cuida para que tudo ocorra financeiramente bem para a empresa, funcionários e clientes, e os instrutores e especialistas, que colocam em prática os pilares do Método Dardzinski de forma intensamente motivadora.

As observações realizadas dos especialistas no exercício de seu trabalho com os clientes foram feitas de modo informal, apenas acompanhando e verificando a forma de trabalho de cada um deles e tendo como base os pilares do método, o feedback dos clientes, familiares, amigos e os progressos funcionais apresentados ao longo desse período. Além da experiência vivenciada durante 15 dias, no mês de agosto, no treinamento “Train Your Trainer – Family Track”¹¹.

Cada especialista tem sua forma de treinar o cliente e buscar abordar os pontos chaves para o sucesso em seus resultados. Após os meses de análise e observação, estabeleci alguns grupos de perfis desses profissionais que se subdividem em:

- Avaliativo-exigente: refere-se a um grupo de especialistas extremamente focados no método que acreditam na capacidade máxima do corpo humano e, por esta razão, exigem o máximo dos clientes. Não veem nenhum dos lesados medulares como corpos

¹¹ “Treine seu Instrutor – Tema Família” – Tradução da autora.

frágeis, muito pelo contrário, o submetem a sessões árduas de exercícios e são muito requisitados pelos resultados que apresentam;

- Avaliativo-participativo-afetivo: a característica principal deste especialista é o relacionamento próximo com seu cliente e o feedback educativo passado por ele. Todos os momentos são experienciados com muita atenção em cada nova reação do corpo e sempre questionam as percepções do lesado ao tratamento. A parte participativa e afetiva refere-se à empatia que se estabelece de forma plena, buscando saber como foi o dia, os problemas, dar conselhos, consolo, sugestões de entretenimento, entre outros. Estabelece, de fato, uma relação de amizade, o que costuma fazer com que os clientes se sintam a vontade nos treinos e animados para ir até lá, mesmo em dias em que não estavam bem de saúde, ou com problemas pessoais;
- Avaliativo-básico-padrão: este especialista assume características básicas, pois lida com seus clientes mantendo a base de seu trabalho nos pilares do método (esperança, objetivos, profissionalismo, motivação, confiança, educação, atenção aos detalhes e foco no sistema nervoso), mas sem estabelecer laços de amizade e nem fazer um trabalho tão forçado que possa ser chamado de exigente;
- Avaliativo-básico-afetivo: seguindo o mesmo perfil anterior, a diferença deste especialista está no afetivo, pois refere-se a um grupo que estabelece uma relação de afetividade vinculada ao humor. Ele segue os mesmos padrões profissionais do perfil anterior mais diferencia-se por interagir com seu cliente e com o grupo como um todo de forma humorística, gerando um clima agradável e descontraído;
- Tradicional: esta classificação refere-se apenas a um especialista, devido ao seu tradicionalismo em lidar com seus clientes e com as técnicas do método. Sua filosofia de trabalho não está embasada nos pilares do método e segue sua rotina de treino de forma automática, sem envolvimento e dedicação nos planejamentos e pouco participando do grupo.

- Tradicional-afetivo: assim como o perfil anterior, as características profissionais se repetem, diferindo apenas pelo fato de dialogar mais com o cliente e entretê-lo, o que faz o tempo passar mais rápido e o treino ficar melhor, mas não mais eficiente.

Todas esses perfis foram observados no cotidiano dos especialistas, treinados para colocar em prática a filosofia do Método Dardzinski e esse objetivo, em sua grande maioria, está sendo fortemente alcançado e provendo resultados na vida das pessoas.

Capítulo 04 – Projeto Caminhar: o pedagogo ajudando na interação entre especialistas e lesados medulares

O Projeto Caminhar – Project Walk Brasil é uma das franquias do Project Walk e a proposta deste capítulo é construir uma metodologia de trabalho para o grupo de colaboradores e especialistas que atuará com as diversidades que uma lesão medular propõe para este novo espaço que se inicia em 2011.

Com o objetivo de desenvolver um trabalho que mantenha os padrões de qualidade educacionais da matriz e possa estabelecer sua própria filosofia, o pedagogo faz-se presente e fundamental para realizar atividades que componham esses moldes motivadores e norteares da empresa.

O projeto proposto busca a melhor maneira de desenvolver as atividades do pedagogo junto aos lesados medulares no Projeto Caminhar, apresentando sugestões de trabalho que favoreçam o bom relacionamento entre eles.

Outro ponto importante da proposta deste projeto é cultivar os clientes conhecendo-os além das dificuldades físicas, e assim visando seus benefícios de forma completa. Para isso, a sensibilidade e o respeito são fundamentais como meios de interação entre os envolvidos.

4.1 – Apresentação do Projeto Caminhar

O **Projeto Caminhar – Project Walk Brasil – Centro Avançado de Recuperação da Lesão Medular** é uma franquia legítima do Project Walk que será inaugurada em Brasília – Distrito Federal, em junho de 2011.

As fundadoras, Karen Sakayo e Virgínia Lira, decidiram abrir uma filial no Brasil após passarem uma temporada nos Estados Unidos compartilhando de momentos de muita emoção, aprendizado e ganhos funcionais, já que Karen é paraplégica.

No ano de 2006, Karen trabalhava como acrobata aérea, professora de circo e de yoga e tais atividades integravam sua qualidade de vida, trabalho e diversão. Em uma de suas apresentações circenses, a corda da lira¹² arrebentou e ocorreu o acidente que lhe deixou paraplégica após cair de seis metros de altura, fraturando as

¹² Lira acrobática: Aparelho acrobático aéreo. Fonte: www.trupecircomaniax.blogspot.com. Acesso em 31/03/2011.

vértebras T11 – T12 e sendo diagnosticada uma lesão completa da medula. Outros problemas lhe acometeram em decorrência das fraturas no crânio e coágulos no cérebro, como paralisia facial, perda parcial e temporária da audição e do olfato.

Tudo isso foi superado com muita dificuldade e superação e, em 2008, Karen retomou sua vida acadêmica na Universidade de Brasília – UnB – como estudante de Pedagogia, pois havia sido interrompida após o acidente em decorrência dos problemas de saúde associados à lesão.

O esporte adaptado surgiu para contribuir neste processo de recuperação. Praticou tênis e badminton na cadeira de rodas, e tal experiência lhe rendeu grandes resultados, tanto no esporte, quanto corporalmente, razão pela qual nunca deixou de acreditar em sua recuperação.

Karen conheceu o Project Walk e buscou maiores conhecimentos acerca do Método Dardzinski e percebeu que seria uma grande oportunidade para sua recuperação. Em 2009, iniciou seu tratamento na matriz e logo pôde ver avanços em seu corpo que nunca tinha visto antes em nenhum outro tratamento fisioterápico.

O espaço e o método eram verdadeiramente diferenciados, apresentando resultados práticos e visíveis. Dentre os vários ganhos que obteve podem ser citados o controle do quadril, contração visível de glúteo, sensibilidade vibratória, melhora no equilíbrio, movimento das pernas, propriocepção, diferentes formigamentos, entre outros.

Por serem amigas de infância e grandes companheiras, durante alguns meses Virgínia esteve com Karen ajudando, apoiando e acompanhando todo o processo de recuperação por que passava. Nos momentos de intensa empatia entre as amigas, decidiram voltar para o Brasil e compartilhar com seu país uma cultura de fisioterapia extremamente diferenciada e educativamente evoluída que proporciona aos lesados medulares, familiares e amigos muito mais que real chances de recuperação, proporciona vida.

Neste clima de esperança e motivação, o Projeto Caminhar - Project Walk Brasil busca estabelecer-se em Brasília, no Brasil e na América Latina como um centro de referência para recuperação de lesados medulares. Os seus pilares partem da fidelidade com o Método Dardzinski e com os princípios da matriz, sem esquecer de sua própria filosofia, que está pautada na saúde, bem-estar e independência dos clientes.

A frase usada como lema do Projeto Caminhar é: “Depois de escolher a esperança, tudo é possível”, do ator Christopher Reeves, e está em destaque em uma das paredes do espaço. Esta frase representa a filosofia do Projeto Caminhar, que tem como uma de suas metas de trabalho incentivar na melhora da qualidade de vida da pessoa com lesão medular, independentemente do trabalho de recuperação feito por meio de Método Dardzinski.

Uma das formas que o Projeto Caminhar encontrou de motivar os lesados medulares que dedicam-se ao seu objetivo, focado no processo de recuperação, é que, enquanto ele não é alcançado, a vida continua e precisa ser intensamente aproveitada com saúde e felicidade.

O Projeto Caminhar proporciona aos clientes a possibilidade de buscarem novos sentidos para a vida ao incentivar o esporte adaptado como prática constante. Para isso, firmou parceria com o CETEFE – Associação de Centro de Treinamento de Educação Física Especial – que foi criado em 1990 pelo Professor Dr. Ulisses de Araújo com objetivo de promover a inserção social da pessoa com deficiência, que tem no esporte o principal foco desse trabalho.

Tendo como parceiro o CETEFE, que promove ações sociais desenvolvidos em parceria com diversas Secretarias de Estado, com a Escola Nacional de Administração Pública, com o Ministério do Esporte e destacando-se como a entidade do país com maior número de modalidades paraolímpicas para todos os grupos de deficiência, o Projeto Caminhar busca incentivar a prática de esportes e dar a seus clientes uma motivação a mais para viver e continuar sua caminhada, promovendo saúde, lazer, interação e novas oportunidades.

Ainda na filosofia de que a vida continua e que deve ser aproveitada, experienciada e transmutada a cada momento, pois é assim que nos fortalecemos para conquistar nossos objetivos, que o Projeto Caminhar busca a parceria com empresas de turismo que desenvolvem programas e pacotes de viagens durante os finais de semana, feriados e férias que permitam aos seus clientes desfrutar de momentos e atividades que estavam acostumados a vivenciar antes da lesão.

A intensão dessas atividades é estar sempre proporcionando ocasiões de interação entre os clientes e que, durante cada um destes momentos, a alegria de viver surja e traga motivação, força e ainda mais determinação para sua caminhada em prol da própria recuperação.

Muito da frustração e tristeza que acometem as pessoas lesadas advém da impossibilidade ou importunidade de continuar com as atividades que antes traziam tanto sentido para suas vidas, ou seja, além do esporte, diversão e turismo, sabemos que muitas pessoas que sofreram uma lesão medular envolviam-se com arte, música ou dança antes de lesionar-se, como é o exemplo da própria Karen.

Atento a essa espécie de demanda, foram incorporadas ao Projeto Caminhar parcerias com grupos de dança, teatro e música com o objetivo de promover àqueles que já tiveram, ou querem tentar pela primeira vez, um contato com este espaço cultural que possibilita uma diferente compreensão do próprio corpo e a quebra de paradigmas preconceituosos socialmente impostos.

Às pessoas que vierem de outros estados ou países vizinhos, a proposta é facilitar ao máximo, provendo parcerias junto a hotéis, empresas de aluguéis de carros e vans, enfermagem e acompanhamento médico, enfim tudo que for necessário e torne mais cômoda e tranquila a vinda e adaptação à nova cidade.

Um outro projeto, ainda em planejamento, refere-se à ONG¹³ que terá como objetivo mobilizar recursos que arrecadem fundos para custear o tratamento no Projeto Caminhar para aqueles que não possuem renda suficiente. A intenção, neste caso, é oportunizar às pessoas que também têm muitas esperanças de recuperar funções perdidas e até voltar a andar, mas que mal possuem assistência médica necessária para tratar os problemas associados à lesão.

Todo o trabalho realizado pelo Projeto Caminhar foi pensado de forma coletiva, valorizando a principal filosofia de trabalho do Projeto Caminhar: o conjunto. Este que vai desde as grandes parcerias que trarão saúde, interação, alegria, conhecimento do próprio corpo, possibilidades, facilidades e praticidades, até cada um dos colaboradores e especialistas que compõem a corrente que mantém forte a base de sustentação do Projeto Caminhar.

4.2 – A cultura de trabalho do Projeto Caminhar

Ao falar do Projeto Caminhar enquanto empresa é fundamental identificar os aspectos que a compõe para compreender os papéis estabelecidos para seu

¹³ ONG: “Organização não governamental é uma entidade da sociedade civil de fins públicos e não lucrativos, com capacidades de gerar projetos, assumir responsabilidades, empreender iniciativas e mobilizar recursos necessários ao desenvolvimento social do país”. Fonte: www.oitbrasil.org.br. Acesso em 01/04/2011.

funcionamento organizacional, sendo a base de toda e empresa o conhecimento da sua missão, visão e valores.

A missão¹⁴ do Projeto Caminhar está vinculada a todas as ações pela qual trabalhará e que foram mencionadas no item 3.1 deste capítulo, onde deixa claro seu comprometimento com a saúde, bem-estar e independência da pessoa com lesão medular.

Outro ponto de fundamental significância para a identidade cultural da empresa é a visão¹⁵ estabelecida. O Projeto Caminhar faz um trabalho com pessoas que possuem perspectivas visionárias e que acreditam na eficácia do Método Dardzinski, proporcionando ao projeto a visão de oferecer a todos os lesados medulares que passarem pela experiência do tratamento a chance de uma vida nova e suas funções restabelecidas.

Além disso, a visão também remete à quebra de paradigmas da comunidade científica, mostrando que o corpo é um máquina incomparavelmente mutável e capaz de avanços que a própria ciência ainda tem muito que aprender, mas que o Project Walk, juntamente com o Projeto Caminhar, por meio do Método Dardzinski, estão ajudando a modificar.

Seus valores¹⁶ foram construídos e inspirados na missão que tem a cumprir e com a visão a que se propôs, sendo eles:

- Parceria no trabalho: este valor reforça a idéia de que o Projeto Caminhar não anda sozinho e que para alcançar a melhor qualidade de vida, saúde e bem estar de seus clientes, é fundamental estabelecer parcerias com outras empresas, instituições, organizações, ou qualquer estabelecimento que possa colaborar com o essa proposta.
- Pessoas alegres: pensar em um ambiente como o Projeto Caminhar remete a esforço, dedicação e determinação, tendo também a ideia de arraigar, neste espaço, um sentimento de alegria que contagie as

¹⁴ Missão: “A missão deve responder o que a empresa ou a organização se propõe a fazer, e para quem”. Fonte: www.merkatus.com.br. Acesso em 01/04/11

¹⁵ Visão: “O enunciado da visão é a descrição do futuro desejado para a empresa. Esse enunciado reflete o alvo a ser procurado”. Fonte: www.merkatus.com.br. Acesso em 01/04/11

¹⁶ Valores: “Valores são princípios, ou crenças, que servem de guia, ou critério, para os comportamentos, atitudes e decisões de todas e quaisquer pessoas, que no exercício das suas responsabilidades, e na busca dos seus objetivos, estejam executando a Missão, na direção da Visão”. Fonte: www.merkatus.com.br. Acesso em 01/04/11

peças, que as motive, inspire e fortaleça sempre mais em cada uma das buscas pessoais pela recuperação.

- Respeito à diversidade: em algum momento após sofrer a lesão, a maioria dos clientes já lidaram com algum ato de preconceito ou indiferença. Mas enquanto estiverem dentro do Projeto Caminhar o respeito à diversidade é uma regra básica, que faz com que a diferença passe a ser reconhecida por estar não no corpo das pessoas, mas em suas mentes.
- Credibilidade no Método: o Método Dardzinski é reconhecido internacionalmente por ter ajudado milhares de pessoas a recuperarem funções e até voltarem a andar. Por esta razão, não se pode prometer nada, pois cada organismo é peculiar, mas há a certeza de grandes resultados.
- Empatia: lidar com pessoas requer sempre um exercício de empatia, e o Projeto Caminhar traz isso como um de seus valores. A direção, colaboradores e especialistas devem sempre praticar a empatia de modo que assim a compreensão uns dos outros ocorra naturalmente e o entendimento seja harmônico. Quando se é capaz de compreender o outro a partir de sua condição, a evolução no relacionamento e comunicação são os primeiros resultados percebidos.
- Responsabilidade social: como foi apresentado no item 3.1, a proposta do Projeto Caminhar para sanar parte da lacuna social é a ideia referente à ONG, que ajudará pessoas de baixa renda e que sofreram lesão medular a receber um tratamento de qualidade com grandes chances de recuperação.
- Motivação para evolução: pessoas motivadas são sempre capazes de mais, pois como disse Sêneca¹⁷, “É parte da cura o desejo de ser curado”. Pensando nisso, acredita-se que motivar o cliente em tempo integral fará com que os resultados do treino sejam cada vez melhores. Quando se acredita em algo verdadeiramente e dedica-se de forma

¹⁷ Lucius Annaeus Sêneca, mais conhecido como Sêneca, filósofo, nasceu no ano 4 a.C. em Córdova e morreu no ano 65 d.C. em Roma. Fonte: www.pensador.uol.com.br/autor/Seneca. Acesso em 01/04/2011.

efetiva a tal fim, os benefícios alcançados são sempre maiores e mais satisfatórios. E esta é a intenção principal do Projeto Caminhar.

Com todos estes valores enraizados no grupo de modo que inspirem suas atitudes e comportamentos diariamente, acredita-se que a missão será atingida com sucesso e a visão que se tem do futuro logo se tornará presente na vida de todos os participantes deste belo trabalho.

4.3 - O pedagogo como mediador entre colaboradores, especialistas e lesados medulares na prática de trabalho do Projeto Caminhar

O objetivo final deste trabalho acadêmico é a elaboração de um projeto para a incorporação dos valores do Projeto Caminhar pela equipe de trabalho e pelos clientes. Atualmente, as empresas têm contratado cada vez mais pedagogos para a realização de atividades como estas e, por esse motivo, a trajetória legal e o papel do pedagogo nas organizações foram explicitados no capítulo um para o entendimento da natureza de suas diferentes atuações.

Para que o trabalho pedagógico seja realizado, a compreensão dos conceitos sobre o Método Dardzinski e do Projeto Caminhar, expostos no segundo e terceiro capítulo, foram necessários. Razão pela qual tais sínteses foram propostas.

E para a elaboração de um projeto como o que será apresentado a seguir, o conhecimento sobre o Método Dardzinski e a cultura de trabalho do Projeto Caminhar ajudarão o pedagogo na efetivação de seu trabalho. Para tal fim, faz-se necessário a análise e compreensão: da vida e sentimentos dos lesados medulares envolvidos no processo de recuperação; do meio em que estão, no caso, o Projeto Caminhar; das condições de trabalho propostas para os colaboradores e especialistas; demais pessoas envolvidas no processo.

Este trabalho, em que se busca conhecer as pessoas visa a construção de um clima harmônico na empresa e proporciona melhores condições de recuperação para o lesado medular. Isso ocorre a partir de atividades e recursos diretos e indiretos promovidos pelo pedagogo.

Essas atividades podem ser feitas em contato direto com as pessoas, por meio de dinâmicas de grupos, reuniões, palestras, atividades lúdicas, participação em feiras e exposições, entre outras. Mas também podem ser feitos trabalhos em que as mensagens sejam passadas no cotidiano das pessoas de forma indireta, com

efetiva participação do pedagogo no desenrolar do processo. Como exemplo, a organização de momentos de confraternização e harmonia entre a equipe de trabalho e os clientes e a preparação de mensagens para equipe.

Como é visto as funções do pedagogo em um espaço como o Projeto Caminhar são inúmeras, pois, suas qualificações e formação acadêmica permite-lhe diversos papéis e um deles é o de orientador pedagógico.

A as pessoas que sofrem uma lesão na medula são os chamados PNEE – Pessoa com Necessidades Educacionais Especiais e em um centro de recuperação avançado como o Projeto Caminhar a presença do pedagogo faz-se importante para tratar o lesado em suas peculiaridades, acompanhando pedagogicamente sua evolução no tratamento e podendo, também, intervir positivamente neste processo.

Outro ponto de atuação desse profissional refere-se à incorporação de valores, em que se trabalha importâncias específicas que deverão ser internalizadas pela equipe em busca de uma mudança de comportamento.

O projeto de atuação pedagógica a seguir mostra exatamente o trabalho do pedagogo na busca pela incorporação dos valores da empresa por parte de toda equipe e também pelos clientes, visando uma mudança no comportamento dos mesmos e a melhora nos resultados do tratamento dos clientes lesados medulares.

PROJETO DE ATUAÇÃO PEDAGÓGICA

Tema:

Projeto Caminhar: a internalização de valores.

Justificativa:

Neste projeto será desenvolvido um trabalho buscando a internalização dos valores da empresa Projeto Caminhar – Centro de Fisioterapia Avançada em Recuperação da Lesão Medular pelos colaboradores e especialistas do grupo.

Os valores estabelecidos pela empresa serão os guias para o trabalho e sucesso da missão estabelecida pela mesma, de modo que se possa alcançar a visão tida como alvo de inspiração.

A participação da equipe na efetivação da qualidade do trabalho é fundamental, e, para isso, incorporar os valores da empresa é de grande

importância. Por essa razão, este projeto se faz necessário para promover tal formação de conceitos que dará personalidade à empresa Projeto Caminhar.

Objetivo Geral:

- Incorporar os valores da empresa.

Objetivos Específicos:

- Estabelecer um ambiente de trabalho de ajuda mútua entre os membros da equipe;
- Propiciar condições prazerosas de trabalho;
- Favorecer a boa integração entre a equipe de trabalho e os clientes, respeitando a diversidade;
- Fomentar a prática cotidiana com os pilares do Método Dardzinski;
- Propor novos comportamentos trabalhando a empatia;
- Elucidar quanto ao papel social da empresa;
- Incentivar um clima motivador na busca por resultados cada vez mais satisfatórios.

Público Alvo Inicial:

- 02 Sócias Fundadoras;
- 01 Secretária Executiva;
- 01 Supervisor Especialista;
- 04 Especialistas.

Descrição da Ação e/ou Metodologia:

Para alcançar os objetivos estabelecidos, partiu-se inicialmente da observação do grupo de modo que fosse possível conhecê-los para construir o melhor programa de treinamento e incorporação de valores que se adeque aos perfis dos mesmos.

Atividades de interação e motivação, mensagens reflexivas, eventos sociais, cursos à distância promovidos pela empresa, palestras e reuniões, entre outras, são algumas das propostas de intervenção pedagógica deste projeto objetivando a internalização dos valores do Projeto Caminhar - Project Walk Brasil.

Os recursos utilizados e atividades desenvolvidas para atingir os objetivos propostos são:

- Sensibilização – importância de cada profissional e de cada cliente: imagens, fotos, vídeos, apresentações em PowerPoint, mensagens escrita e frases enviadas por email, entregues semanalmente a cada um e/ou colados por todo espaço de trabalho;
- Rede social exclusiva da empresa como meio de interação e socialização entre direção, especialistas, colaboradores e clientes;
- Cafés da manhã coletivos com a equipe de trabalho e clientes, promovidos pela empresa, além de festas, churrascos e outros eventos que favoreçam a descontração, alegria e amizade;
- Visitas a centros assistenciais de pessoas com necessidades especiais com a elaboração e realização de atividades por parte dos especialistas;
- Promoção de palestras elaboradas pelos especialistas;

Impacto:

À medida que for vivenciada a filosofia do Projeto Caminhar e seus valores forem incorporados de forma constante e significativa, espera-se de cada membro da equipe a percepção das estimas que a empresa estabelece em relação a seus membros, a seus clientes e em relação à sociedade.

A compreensão do papel de cada um e da própria importância deve vir a partir do entendimento de algo maior, a noção de grupo. Será um raciocínio estabelecido a partir do todo e para ele, sabendo que este todo tem partes fundamentalmente importantes sem as quais não poderia existir.

A partir das palestras, reuniões, confraternizações, cafés da manhã, visitas a centros assistenciais, entre outros, espera-se uma maior reflexão sobre o papel de cada um na empresa, no grupo e na comunidade, condicionando uma consequente mudança de comportamento de modo que o trabalho de todos esteja sempre pautado nos princípios e valores do Método Dardzinski e do Projeto Caminhar.

Cronograma de Execução:

ETAPAS	ATIVIDADES REALIZADAS	DURAÇÃO	
		Início	Término
Informação – História do Project Walk e do Projeto Caminhar	Palestra de apresentação	20/06/11	20/06/11
Levantamento de necessidades – Como está o grupo?	Questionário	18/07/11	22/07/11
Sensibilização – A importância de cada colaborador	Mensagens, emails, frases, cafés da manhã, outros	01/08/11	23/12/11
Trabalho em grupo – uma alegria	Cafés da manhã, elaboração de palestras, rede social, outros	01/08/11	23/12/11
A descontração promove a união	Confraternização, eventos e festas	13/08/11 15/10/11 17/12/11	13/08/11 15/10/11 17/10/11
Trabalho e conhecimento sempre juntos	Cursos de aperfeiçoamento pagos pela empresa	01/09/11	01/10/11
O outro precisa de nós, então vamos até lá!	Visita a centros assistenciais	30/07/11 29/10/11	30/07/11 29/10/11

Avaliação:

Com o cronograma das atividades e estas sendo inseridas no cotidiano do grupo de modo que possam assimilar as mensagens transmitidas, espera-se a percepção de um novo referencial para o trabalho e novos caminhos para a condução das relações que será verificada com a análise cotidiana dos comportamentos e por meio de conversas com membros da equipe de trabalho e clientes.

Considerações Finais

A Resolução nº 1 do CNE/CP – 2006 prescreve que o pedagogo tem um novo campo de exercício profissional voltado para o atendimento de demandas sociais existentes nos espaços que processos de ensino e aprendizagem ocorrem.

Após analisar o processo legal pelo qual passou a pedagogia e o pedagogo, nota-se que a implementação de leis, pareceres e/ou resoluções se deram e se dão em função das necessidades e demandas advindas da sociedade. À medida que as modificações nas empresas, nas famílias, nas escolas, nas comunidades, nas cidades e no país, ocorrem, e os reflexos assumem proporções diretas na própria sociedade.

Esse processo aconteceu com o pedagogo e o possibilitou assumir funções em espaços empresariais como orientadores dos processos organizacionais de pessoas por meio de planejamentos de treinamentos, análises de perfis e promovendo a interação entre os colaboradores.

No Método Dardzinski, também objeto deste estudo, foram percebidos diversos pontos muito bem trabalhados ao que se refere à educação, principalmente os pilares estabelecidos para gerir e inspirar os especialistas e sua forma humanitariamente bem construída e estruturada que fornecem fatores fundamentais para o bom desempenho do método e para o trabalho em equipe. Sendo assim, os profissionais, em sua grande maioria, incorporaram os pilares educativos e inspiradores do método e estabelecem uma relação positiva com o cliente, tendo bons resultados como consequência.

O papel do pedagogo trabalhando como ponte direta entre especialistas do Método Dardzinski e lesados medulares apresenta grandes chances de excelentes resultados por considerar as qualificações formativas dos profissionais advindos dos cursos de pedagogia e o trabalho que se espera neste ambiente. Outro importante ponto a ser ressaltado consiste em considerar o nível de treinamento especializado que recebem os fisioterapeutas e a necessidade de fortalecer diariamente os pilares de trabalho pautados em valores motivacionais e realistas.

Toda essa vivencia estrutura de treinamento do Método Dardzinski tem grandes chances de sucesso nos resultados a partir da atuação e intermédio do pedagogo.

A partir da proposta de trabalho apresentada para o Projeto Caminhar no item 4.3 do quarto capítulo deste ensaio, acredita-se num trabalho pedagógico feito pelo pedagogo que ajude as pessoas no processo de internalização valores da empresa e do método refletindo assim, na melhor interação entre as pessoas. E esta interação tem influência direta no resultado do tratamento, razão pela qual a presença do pedagogo em um ambiente como Projeto Caminhar faz toda diferença.

A função do pedagogo nas empresas são variadas: contribuir com questões que ajudem a promover a produtividades das pessoas, conduzir os eventos e atividades estratégicas da empresa (treinamentos, palestras, confraternizações, outros), orientar o trabalho visando o desenvolvimento da equipe, entre outras.

Sua atuação com fisioterapeutas especialistas no Método Dardzinski e lesados medulares em um espaço como o Projeto Caminhar lhe permite ainda mais investidas, pois sua formação acadêmica contempla o universo acerca de Pessoas com Necessidades Especiais – PNE, e isso lhe possibilita abranger o trabalho de orientação com elas.

Visto o que foi apresentado ao longo deste ensaio, a trajetória da pedagogia e do pedagogo, sua atuação em ambientes não escolares (como na empresa Projeto Caminhar) e sua intervenção na interação entre as pessoas, o pedagogo contribui na melhora do ambiente de trabalho e na assimilação de conceitos importantes para o bom desempenho da empresa e maior eficácia na obtenção de resultados no tratamento de recuperação da lesão.

Referências

ARANHA, M. L. A. **História da educação**. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 1996.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA FÍSICA E REABILITAÇÃO. **Projeto Diretrizes**. Disponível em <http://projetodiretrizes.org.br> Acesso em 30/03/2011

BACCARO, A. **Introdução geral à administração**: administração ontem e hoje. Rio de Janeiro: Vozes, 1986.

BARBIER, R. **A pesquisa-ação**. Brasília: Líber Livro, 2007.

BARUCKE, N. BARUCKE, M. **Aprender como se aprende também é tarefa do instrutor**. Disponível em: <http://comunicacaopedagogica.blogspot.com> Acesso em 06/12/2010.

BOMFIN, D. F. **Pedagogia no treinamento**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

BRASIL. **Lei nº 4.024**: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1961.

_____. **Lei nº 5.540**, de 28 de novembro de 1968.

_____. **Lei nº 5.692**: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 11 de agosto de 1971.

_____. **Lei nº 9.394**: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1996.

_____. **Lei nº 5.773**, de 09 de maio de 2006.

_____. **Lei nº 6.303**, de 12 de dezembro de 2007.

_____. **Parecer nº 251**, 1962

_____. **Parecer nº 252**, 11 de abril de 1969

_____. **Parecer CNE/CP nº 05**, 04 de abril de 2006

_____. **Portaria nº 478**, de 08 de junho 1954

_____. **Portaria nº 479**, de 24 de junho 1954

_____. **Resolução CNE/CP nº 1**, de 15 de maio de 2006.

CARVALHO, G. P. Crescente preocupação das empresas em desenvolver seus funcionários reforça novo mercado para pedagogos. In **Revista educação**, Out., 2002. Disponível em: <http://www2.uol.com.br> Acesso em 15/11/2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1998.

DELFINO. H. L. A. **Classificação das fraturas da coluna torácica e lombar**. Disponível em: <http://www.coluna.com.br> Acesso em 20/03/2011.

DELORS, J. **Os quatro pilares da educação**. Disponível em: <http://4pilares.net> Acesso em 28/03/2011

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdade**. São Paulo: Gente, 2004.

_____. **Universidades corporativas**. Brasília: USP/PROGEP, 1999.

FELIX, M. F. C. **Administração escolar: um problema educativo ou empresarial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

FISCHER, A. L. A gestão de pessoas passada a limpo. In: DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FOGUEL, S. **Desenvolvimento e deterioração organizacional**. São Paulo: Atlas, 1985.

FRANCO, M. A. S. Pedagogia da pesquisa-ação. In: **Educação e Pesquisa**. v.31. nº 3. São Paulo: set./dez. 2005

GDIKIAN, E. A. SILVA, M. C. **Educação estratégica nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. Disponível em: <http://www.mh.etc.br> Acesso em 23/11/2010.

LIBÂNEO, J. C. OLIVEIRA, J. F. TOSHI, M. S. **Educação escolar: políticas, estruturas e organização**. São Paulo: Cortez, 2003.

LISITA, V. M. S. S. Pedagogia e pedagogos, para quê?. In: **Cadernos de Pesquisa**. v. 37. n.º 131. São Paulo: maio/ago. 2007

LOPES, I. (org.). **Pedagogia empresarial: formas e contexto de atuação**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

LÜDKE, M. ANDRÉ, M. E. D. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

LUSSAC, R. M. P. **O tônus muscular enquanto portador de significado: subsídios para a compreensão do tono como linguagem corporal**. Disponível em: <http://boletimef.org/d.asp?tb=2&c=2141> Acesso em 31/03/2011.

MARIOTTI, H. **Organizações de aprendizagem**: educação continuada e a empresa do futuro. São Paulo: Atlas, 1995.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MINICUCCI, A. **Relações humanas**: psicologia das relações interpessoais. São Paulo: Atlas, 2001.

MURTA, S. G. GUIMARÃES. S. S. Enfrentamento à lesão medular traumática. In: **Estudos psicológicos**. v.12 nº 1. Natal: jan./abr. 2007.

NONAKA, I. A empresa criadora de conhecimento. In: DUCKER, Peter. **Aprendizado organizacional**: gestão de pessoas para a inovação contínua. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PEREIRA, J. C. R. **Análise de dados qualitativos**: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais. 2ª ed. São Paulo: USP, 1999.

PERRENOUD, P. **10 Novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PROJECT WALK. **Home exercise manual**. Carlsbad: Project Walk, 2008

_____. **Project Walk Spinal Cord Injury Recovery**. Disponível em: <http://projectwalk.org> Acesso em 30/03/2011

_____. **Train your trainer/therapist manual: family track**. Carlsbad: Project Walk, 2008

RIBEIRO, A. E. A. **Pedagogia empresarial**: atuação do pedagogo na empresa. 5ª ed. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

_____. **Temas atuais em pedagogia empresarial**: aprender para ser competitivo. 2ª ed. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAVIANI, D. **A Nova Lei de Educação: trajetória, limites e perspectivas**. São Paulo: Autores Associados, 1999.

_____. **A pedagogia no Brasil: história e teoria**. Campinas: Autores Associados, 2008.

_____. **Escola e democracia: polêmicas do nosso tempo**. 26ª ed. São Paulo: Autores Associados, 1992

_____. **O curso de pedagogia e a formação de educadores**. Disponível em: <http://www.perspectiva.ufsc.br> Acesso em 27/03/2011

_____. **Pedagogia sócio-histórica: primeiras aproximações – polêmicas do nosso tempo**. 7ª ed. Campinas: Autores Associados, 2000.

SOUZA, S. H. D. **Pedagogo empresarial e seu campo de atuação**. Rio de Janeiro: UVA, 2006.

SZYMANSKI, H. (Org). **A entrevista na pesquisa em educação: a prática reflexiva**. Brasília: Líber Livro, 2004.

TACHIZAWA, T. FERREIRA, V. C. P. FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

ASTORINO, T. TYERMAN, N. WONG. K. HARNESS, E. **Efficacy of a new rehabilitative device for individuals with spinal cord injury**. California State University. San Marco. 2008

VEIGA, I. P. A. **Licenciatura em pedagogia: realidades, incertezas, utopias**. Campinas: Papirus, 1997.

VIEIRA. S. R. **A trajetória do curso de pedagogia:** de 1939 a 2006. In:
<http://www.unioeste.br> Acesso em 28/03/2011

_____. **Diretrizes curriculares para o curso de pedagogia:**
pedagogo, docente ou professor? Disponível em:
http://www.ppge.ufsc.br/ferramentas/ferramentas/tese_di/arquivos/75.pdf Acesso
em: 28/03/2011