

## **AREA TEMÁTICA: ESTRATÉGIA E ORGANIZAÇÕES**

### **TÍTULO: EDUCAÇÃO CONTINUADA – UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO FUNDAMENTAL**

#### **AUTORAS**

**DELI VIEIRA SILVEIRA**

UNISSA - Faculdade Unissa de Sarandi  
delisilveira@gmail.com

**CHARLANNE KELLY ELIAS BRANDÃO PIOVEZAN**

UMESP - Universidade Metodista de São Paulo  
charlannekellynova@gmail.com

#### **RESUMO**

A humanidade está vivendo um momento de grandes mudanças e transformações sociais, econômicas e culturais. As mudanças sociais podem ser percebidas através da transformação da sociedade industrial, na sociedade do conhecimento, que alterou significativamente a forma de organização social e do trabalho. Nessa nova sociedade, os seres humanos, munidos de conhecimento e informação, passam a ser percebidos como agentes transformadores. Nesta nova dinâmica, o conhecimento e a informação, devem ser trabalhados de forma contínua e organizados, para que os indivíduos desenvolvam suas potencialidades criativas de modo a agregar cada vez mais valor a sociedade e a economia de forma global. Assim, a educação continuada torna-se um fator muito importante para que a organização que busca crescimento e desenvolvimento organizacional possa ser diferencial de mercado.

**PALAVRAS CHAVE:** Educação continuada. Conhecimento. Organização.

#### **ABSTRACT:**

The humanity is living a social, economic and cultural moment of great changes and transformations. The social changes can be perceived through the transformation of the industrial society, in the society of the knowledge, that significantly modified the form of social organization and the work. In this new society, the human beings, armed of knowledge and information, pass to be perceived as transforming agents. In this new dynamics, the knowledge and the information, must be worked of continuous form and be organized, so that the individuals develop its creative potentialities in order to add each time more value the society and the economy of global form. Thus, the continued education becomes a very important factor so that the organization that searches growth and organizational development can be distinguishing of market.

**KEY WORDS:** continued education, knowledge, organization

#### **INTRODUÇÃO**

Stewart (1998) e Mariotti (1999) enfatizam que, as ferramentas operacionais, até as últimas três décadas, foram consideradas suficientemente capazes de manter a eficiência das organizações, porém, atualmente, o ambiente empresarial apresenta características diferenciadas, caracterizadas pela evolução tecnológica, que impulsionou o processo de globalização, que melhorou o fluxo e tornou mais facilitado o acesso a informação.

A evolução tecnológica nos últimos anos apresentou um ritmo mais acelerado de desenvolvimento, tanto que nos dias de hoje, apresenta uma grande variedade de ferramentas operacionais, conhecidas como de última geração, essas mudanças no ambiente organizacional, impulsionaram o mercado a uma nova dinâmica empresarial, na qual as

ferramentas operacionais são necessárias e indispensáveis, porém não são suficientes para garantir o sucesso e assegurar a continuidade e a competitividade das organizações; é necessário que haja profissionais capacitados para gerenciar e operacionalizar essas ferramentas; pois são os recursos humanos das organizações que transformam as ferramentas operacionais em um verdadeiro diferencial competitivo.

No entanto, para alcançar esse nível de desempenho, é necessário investir na aprendizagem individual e organizacional, pois somente por meio dos conhecimentos adquiridos durante a formação profissional inicial, da educação continuada e da aplicação prática desse conhecimento os indivíduos podem tornar-se profissionais altamente qualificados, potencializando suas competências e habilidades, modificando suas atitudes, tornando-se capazes de transformar as ferramentas operacionais em ferramentas altamente funcionais, capazes de alcançar e manter a qualidade e a competitividade organizacional.

Segundo Stewart (1998, p. 3) a sociedade está vivendo uma “nova economia baseada no conhecimento” na qual o verdadeiro investimento capaz de trazer para as organizações um diferencial competitivo, é o investimento em um recurso denominado conhecimento, é não mais em máquinas ou equipamentos, ou ainda ferramentas operacionais, ou seja, o diferencial competitivo está na capacidade da organização e de seus membros aprenderem a aprender continuamente, por meio da educação continuada.

O verdadeiro investimento na sociedade do conhecimento não é em máquinas e ferramentas, mas no conhecimento do trabalhador do conhecimento...- o trabalhador industrial precisava infinitamente mais do capitalista do que o capitalista precisava dele... Na sociedade do conhecimento, o pressuposto mais provável das organizações – é certamente aquele pela qual elas têm que se guiar – é que as empresas precisam muito mais dos trabalhadores do conhecimento do que eles precisam delas. (DRUCKER, 1994, p. 71 apud STEWART, 1998, p. 95).

Conforme Stewart (1998) e Mariotti (1999, p. 154) atualmente, estamos vivendo a era do conhecimento, onde aprender a continuar aprendendo, passou a ser uma das partes integrantes e extremamente importantes dos processos vitais para manutenção da competitividade organizacional, ou seja, as organizações que buscam manterem-se competitivas, devem estimular a cultura de “aprender a continuar aprendendo”.

Stewart (1998, p. 5) comenta que “o conhecimento sempre foi importante” e fator fundamental para a evolução da espécie humana. O conhecimento aprendido e desenvolvido é repassado culturalmente, desde os primórdios da humanidade, podendo ser considerado a chave do processo da evolução da humanidade. Ainda segundo o mesmo autor, Mariotti (1999) e Fleury (2001), a evolução da tecnologia da informação e a globalização, contribuíram significativamente para determinar a velocidade do processo evolutivo da sociedade e de todos os fatores que a envolvem. Pois por meio do desenvolvimento da tecnologia da informação e da globalização, o conhecimento e a informação que eram vistos como privilégio de poucos, alcançaram rapidamente os mais distantes e difíceis lugares do mundo, contribuindo para a disseminação do conhecimento.

O conhecimento, a informação e o fator humano, neste novo contexto, passaram a ser visto, como fatores de importante relevância para a obtenção e a manutenção da vantagem competitiva no ambiente empresarial. Partindo deste prisma, as organizações estão buscando adaptarem-se as mudanças, desenvolvendo estratégias que permitam a elas, gerenciar o conhecimento e valorizar o capital humano de suas organizações, criando uma cultura de aprendizagem organizacional, por meio do desenvolvimento de programas de educação continuada.

## **1. Problema de pesquisa e objetivo**

Este trabalho aborda o estudo científico da educação continuada em uma organização de ensino fundamental pública. O objetivo é analisar como está acontecendo o processo de educação continuada dentro da organização estudada, por meio de pesquisa em uma instituição pública de ensino fundamental I, para coleta de dados que possam fornecer subsídios que contribuam para uma melhor análise do problema.

O problema expressa-se nas seguintes indagações: o processo de educação continuada dos profissionais da instituição de ensino em estudo tem sido desenvolvido de modo a contribuir para a aquisição de novos conhecimentos? Prepara os docentes da instituição continuamente, para que por meio do conhecimento adquirido e de sua atuação profissional e ação pedagógica, seja possível desenvolver uma aprendizagem individual e organizacional, capaz de transformar sua própria realidade e a das demais pessoas que os cercam, bem como a sociedade a qual estão inseridos? A disseminação do conhecimento adquirido acontece por toda a organização, proporcionando desenvolvimento e crescimento de todos os envolvidos no processo educativo, como propõe a LDB?

## **2. Revisão Bibliográfica**

### **2.1 Desenvolvimento organizacional**

De acordo com Boog (1994) no passado, a educação e a informação, tanto no ambiente social, como no organizacional, era privilégio de poucas pessoas que ocupavam os mais altos níveis da hierarquia social ou organizacional, deste modo, o conhecimento ficava restrito a um pequeno grupo de pessoas, denominados pensadores, enquanto a maioria das pessoas executava o trabalho braçal, sem oportunidade de desenvolvimento intelectual.

Conforme enfatiza Boog (1994), Motta (2002) e Angeloni et al. (2005), com a globalização, os avanços tecnológicos e a acessibilidade facilitada aos meios de comunicação, o acesso à informação e conseqüentemente a formação de novos conhecimentos mudou a realidade sócio-cultural-educacional das pessoas que compõem essa nova sociedade, onde o conhecimento não mais permanece restrito, como privilégio de uma minoria, mas sim de possível acesso de muitos.

O desafio atual, enfrentado pelas organizações de todos os tipos, está no progressivo crescimento do ritmo e intensidade das mudanças que ocorrem simultaneamente em todos os aspectos do contexto social. Portanto, educação, treinamento e desenvolvimento organizacional devem caminhar paralelamente as mudanças sociais, “educação e informação, já constituem na maior vantagem competitiva para países, organizações ou pessoas”. (BOOG, 1994, p. 91).

#### **2.1.1 Educação**

A educação pode desenvolver-se de forma natural, desorganizada e assistemática dentro dos grupos sociais ao qual o indivíduo pertence, como a exemplo do grupo familiar (lar), ou pode desenvolver-se de forma organizada e sistemática, como nas instituições educacionais e religiosas. Dentro desse contexto, a educação torna-se mais do que parte integrante da vida de um indivíduo ela “o prepara para vida e pela vida”, estando sempre seu objetivo, relacionada ao objeto de aprendizagem. “Pode-se falar em educação social, religiosa, cultural, política, moral, profissional, etc”. (CHIAVENATO, 1999, p. 20-21).

No contexto organizacional, o objeto da aprendizagem em maior parte é apresentado sob aspectos profissionais. A educação profissional é aquela que pode ou não apresentar caráter organizado e sistemático, porém, seu objetivo é preparar o indivíduo para progredir em sua vida profissional. A educação profissional apresenta-se em três etapas distintas: formação profissional, desenvolvimento profissional e treinamento, que podem ou não apresentar características da educação continuada.

### 2.1.2 Treinamento

De acordo com Lacombe (2005), a principal razão pela qual as empresas treinam é para proporcionar ao empregado novas habilitações ou melhorar as que este já possui. Já para Chiavenato,

Treinamento e educação institucionalizada ou não, que visa adaptar a pessoa para o exercício de determinada função ou para a execução de tarefa específica, em determinada organização. Seus objetivos são mais restritos e imediatos, visando dar a pessoa os elementos essenciais para o exercício de um presente cargo, preparando-o adequadamente. (CHIAVENATO, 1999, p. 21).

O treinamento, é uma educação profissional de curto à médio que tem por objetivo adaptar o indivíduo a organização, desenvolvendo neste os elementos e competências necessárias e essenciais para o exercício do cargo ocupado, ainda de acordo com as afirmações de Chiavenato (1999), o objetivo do treinamento é a mudança de comportamento.

### 2.1.3 Aprendizagem

A aprendizagem acontece no momento em que os conhecimentos e experiências adquiridos e acumulados no decorrer da vida do indivíduo, trás como consequência algum tipo de mudança ou transformação no comportamento atual, decorrente da acomodação do conhecimento e experiências anteriores. Se não ocorre alteração no comportamento do indivíduo exposto ao ambiente de aprendizagem, é sinal de que o conhecimento ainda não foi internalizado, e o processo de aprendizagem não foi concluído.

Para Dutra (2002) apud Senge (2005), o processo de aprendizagem na organização dá-se oferecendo-se condições concretas para que as pessoas aprendam a criar sua própria realidade, auxiliando-as a compreender o contexto em que vivem e a com ele interagir por elas próprias.

A aprendizagem é um processo complexo que ocorre quando um indivíduo é exposto ao conhecimento, objeto de aprendizagem, que ativa as estruturas cognitivas relacionadas à capacidade de aprendizagem, essas estruturas cognitivas e a capacidade de aprendizagem, são individuais e bastante complexas, e encontram-se sobre a influência de fatores internos (fatores biológicos) e por fatores externos (ambiente, estímulo, família, ambiente).

Segundo Klein (1998, p. 61) a aprendizagem organizacional só pode ser concebida a partir da aprendizagem individual, dessa forma, “as teorias da aprendizagem individual, são, portanto cruciais para a compreensão da aprendizagem organizacional”. No entanto, a aprendizagem individual está relacionada a fatores internos que limitam a influência de fatores externos, por estarem ligados a limitações cognitivas da capacidade da mente humana em relação ao aprendizado.

De acordo com Senge (2005), as instituições de ensino, são organizações, que tem por objetivo os indivíduos, a desenvolverem suas capacidades cognitivas de aprendizagem, bem como de estimular desde as séries iniciais o desenvolvimento da educação e das disciplinas de aprendizagem de forma sistematizada. As instituições educacionais são organizações que tem como matéria-prima o indivíduo que ao iniciarem suas vidas na educação infantil dando um grande passo no desenvolvimento evolutivo dos processos mentais e das disciplinas de aprendizagem, que tiveram início na educação não sistematizada que é o lar.

Por essa razão, Senge (2005), enfatiza a importância de introduzir a abordagem da aprendizagem organizacional nas instituições de ensino, pois de acordo com Carneiro (1998), mais importante do que transmitir o conhecimento, e aprender novas formas de educação capazes de desenvolver nos educandos desde as séries iniciais a capacidade de potencializar suas próprias habilidades, visando transformar o processo de aprendizagem de uma forma

contínua e natural, em algo produtivo, e que por meio do conhecimento, toda a cadeia de inter-relações, possa ser beneficiada.

Neste sentido, Mariotti (1999) afirma que a educação continuada é um novo modelo educacional que visa proporcionar um ambiente de aprendizado que viabilize a aprendizagem individual contínua, e conseqüentemente a aprendizagem coletiva e organizacional, portanto, a educação continuada pode ser percebida como um modelo educacional capaz de suprir as demandas da nova dinâmica de mercado, para o autor, a educação continuada busca essencialmente:

- Relacionar o que está sendo aprendido com o que se aprendeu anteriormente; relacionar o que se aprende com a totalidade da empresa;
- Relacionar o aprendizado da empresa inteira, com o sistema social em que ela atua;
- Relacionar o que foi aprendido com a qualidade de vida de quem aprende, a de seus familiares e da comunidade em geral.

## **2.2 Educação continuada dos profissionais da educação**

Conforme afirma Marin et al. (2000), os estudos a respeito da educação continuada podem ser apresentados por meio de três vertentes distintas. A primeira, caracterizada por estudos teóricos e prepositivos, que alerta para a importância e para a necessidade da formação continuada para os profissionais da educação. A segunda é definida por ações e processos vivenciados no interior nas instituições de ensino, enquanto a terceira vertente visa, de forma abrangente, a melhoria de qualidade e do desempenho das atividades desenvolvidas por esses profissionais nas instituições em que atuam.

Os estudos e proposições acerca da educação continuada, durante algumas décadas, foram apresentados e trabalhados enquanto três vertentes distintas, onde cada uma das vertentes era estudada, analisada e apresentada sob diferentes pontos de vista, no entanto, não se atentavam para o fato de que estas três vertentes até então apresentadas como distintas formariam uma tríade, com aspectos distintos, porém interligados e interdependentes.

Conforme salienta Marin et al. (2000), as discussões em relação à formação inicial e continuada dos professores são apresentadas mediante uma perspectiva de educação transformadora na qual a educação continuada pode ser percebida como um movimento mundial na busca da construção de uma educação nova, transformadora, condizentes com a realidade de um novo tempo que se configura pelas mudanças vertiginosas, uma educação capaz de desenvolver nos educadores e educandos competências, habilidade e atitudes (CHA), necessárias para suprir as novas exigências que o mundo e que o mercado de trabalho impuseram ao seres humanos.

Os avanços tecnológicos e a globalização tornaram possível o acesso a uma avalanche de informações que são alteradas e transformadas muito rapidamente, “manter-se atualizado em relação às novas metodologias de ensino e as novas tecnologias de comunicação” tornou-se um desafio para a maioria dos profissionais inclusive para os profissionais que atuam na educação básica. (NÓVOA, 2005, p.11).

Nóvoa (2005) comenta ainda que existem muitos fatores que dificultam a atualização de novos conhecimentos e a compreensão das atuais necessidades do mercado, assim como dificulta a percepção das mudanças e transformações globais externas, que geram a necessidade de mudanças internas da educação básica, no entanto o autor salienta que é necessário buscar formas alternativas para vencer esses obstáculos.

Dentre alguns dos fatores que dificultam a atualização do conhecimento por parte dos profissionais da educação básica, o autor enfatiza a sobrecarga de trabalho, pois a maioria dos profissionais, muitas vezes trabalha em dois ou três turnos, lidando com situações estressantes como a cobrança dos pais, alunos, equipe pedagógica e da sociedade como um todo.

Todos esses fatores, aliados a falta de tempo livre disponível para se atualizar, buscar ou participar de programas de formações continuadas para apropriação de novos conhecimentos e aprimoramento das práticas docentes, é uma variável importante que deve ser levada em conta quando se discute a formação continuada dos professores.

O fato é que as transformações na educação não acompanharam as transformações sociais, ou seja, a educação demorou a perceber que a sociedade necessitava de um novo cidadão, de um novo indivíduo e que as instituições de ensino necessitavam mudar suas estruturas, seu plano de ação, suas metodologias de ensino suas propostas pedagógicas, e principalmente a formação básica inicial e continuada dos profissionais responsáveis de tornar possível a efetividade das mudanças necessárias na formação desse novo indivíduo, tão necessário nesta nova sociedade, tecnologizada, globalizada e dinâmica.

Por tanto diante deste contexto, torna se possível perceber que para se manterem atualizados, os sistemas educacionais, principalmente as escolas precisam mudar e se adaptar muito rapidamente, pois as organizações e os profissionais que terão lugar no futuro próximo serão aqueles que envolveram suas instituições e seus colaboradores em um processo contínuo de mudança de aprendizagem e gestão do conhecimento. Essas são as exigências do mundo globalizado, em constante e rápida transformação. (FLEURY, 1997; MARIOTTI, 1999).

Conforme afirma Mariotti (1995, p. 154) e Marin (2000, p. 89) a formação continuada pode ser definida como a busca contínua da educação, do conhecimento, do saber, por meio da dinâmica do “aprender a continuar aprendendo” e buscando meios alternativos de manter-se atualizado, ou seja, é a busca da formação contínua de um “profissional que nunca está formado”, que de acordo com Nóvoa (2005, p. 12), educação continuada é “toda formação que se faz durante o exercício profissional, desde que a pessoa entra na profissão, inicia seu trabalho profissional até o final de sua vida docente”.

Em relação à necessidade de buscar meios alternativos para a educação continuada, Nóvoa (2005, p. 13) afirma que:

[...] o professor precisa, nos próximos tempos, buscar qualquer tipo de modo coletivo de organização. Isto é, inserir-se em movimentos pedagógicos e criar redes de amigos e colegas para trabalhar em conjunto ou, se possível, forjar uma organização dentro da própria escola, porque o professor precisa encontrar essas redes de trabalho e de apoio que o retirem desta espécie de isolamento em que ele se encontra, isolamento em que da sala de aula, lidando muitas vezes com problemas para os quais ele não tem uma preparação nem possibilidades de trabalhar. É preciso que o professor encontre, na relação, no diálogo com os colegas, uma certa reflexão conjunta e partilha que lhe permita superar problemas que, sozinho, jamais conseguirá.

### **3. Metodologia**

Em relação a metodologia a pesquisa realizada foi quanto a natureza, trabalho científico original; quanto obtenção de informações, pesquisa de campo; quanto a abordagem, pesquisa quantitativa; quanto aos objetivos pode-se classificar como pesquisa exploratória e descritiva. Usou-se a técnica estatística para apresentação dos dados através de gráficos.

### **4. Análise dos resultados**

Diante das pesquisas realizadas na instituição educacional por meio de observação e levantamento de documentos internos, percebeu-se que a instituição possui um projeto político pedagógico, no qual existem propostas que consiste na possibilidade da elaboração e gerenciamento de programas e projetos de educação continuada, como forma de garantir a continuidade da ação educativa sistematizada, por meio de técnicas que estimulem o contínuo aperfeiçoamento do pessoal docente e dos métodos e técnicas de ensino.

Entretanto, percebeu-se também que a instituição até o presente momento, não desenvolve grupos de estudos para a prática da educação continuada dos professores de sua instituição, dessa forma os cursos de capacitação, encontros e reuniões que envolvem o processo de educação continuada dos professores é realizado pela Secretaria Municipal de Educação do da cidade de Paiçandu.

No entanto, existe um programa de educação continuada que é ofertado pela Secretaria Municipal de Educação, para todos os professores que atuam na rede municipal de ensino.

#### 4.1 Diagnóstico da instituição de ensino municipal

##### QUESTIONÁRIO 2 CONHECIMENTO ESPECÍFICO NORMATIZADOS PELA LDB 9394/96

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre conhecimentos específicos dos princípios norteadores da formação de professores normatizados pela Lei de Diretrizes e Bases 9394/96, apontou os seguintes valores: Sim = 80% e Não = 20%.

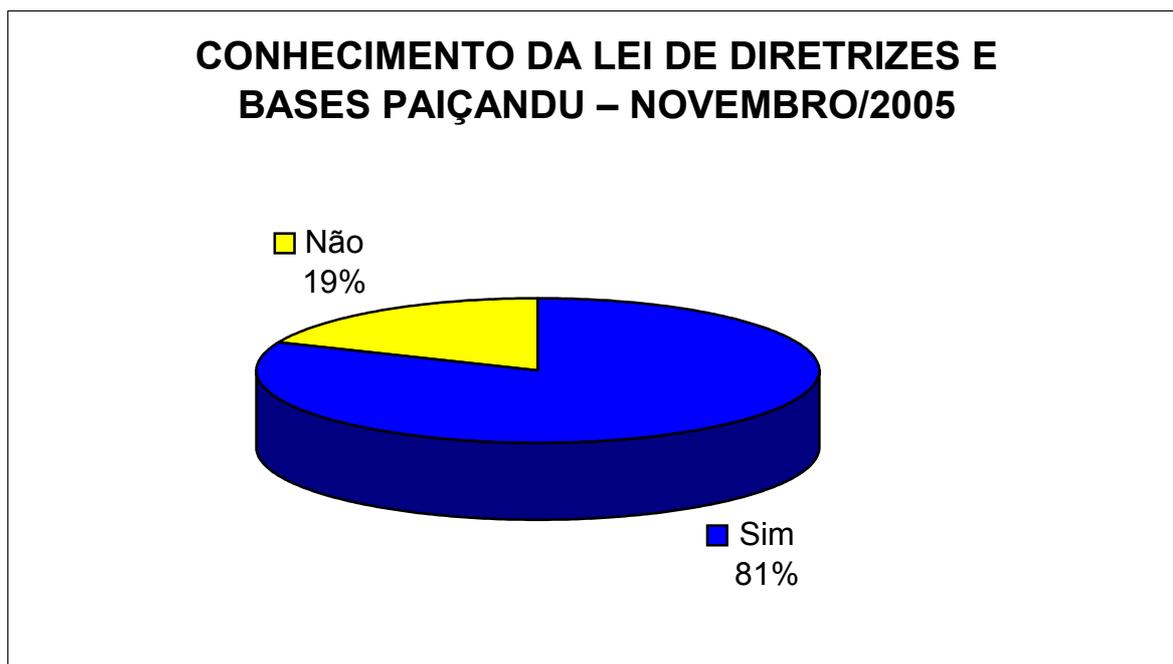


Gráfico 7 - Conhecimento da lei de diretrizes e bases  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre o perfil profissional dos professores, registrou os seguintes valores: Acertos = 46,67% e Erros = 53,33%.

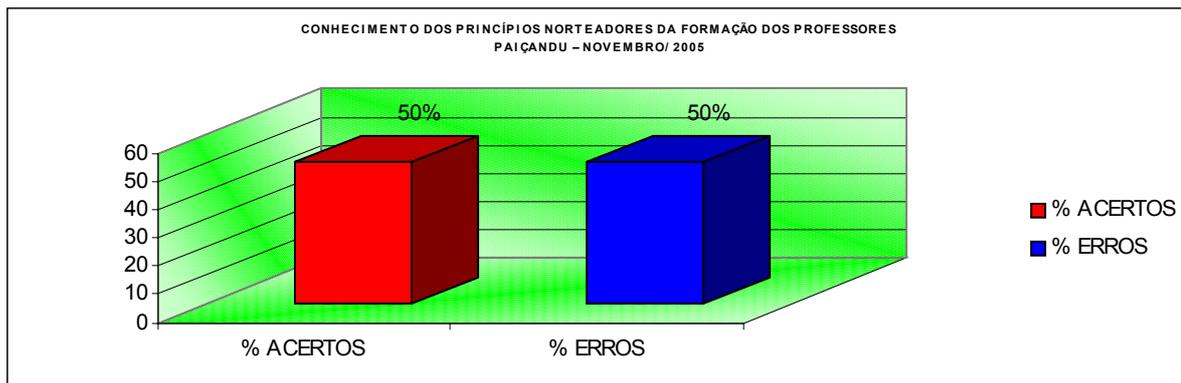


Gráfico 8 – Conhecimento dos princípios norteadores da formação dos professores  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre conhecimentos dos fins e objetivos da educação fundamental básica, registrou os seguintes valores: Acertos = 53,33% e Erros = 46,67%.

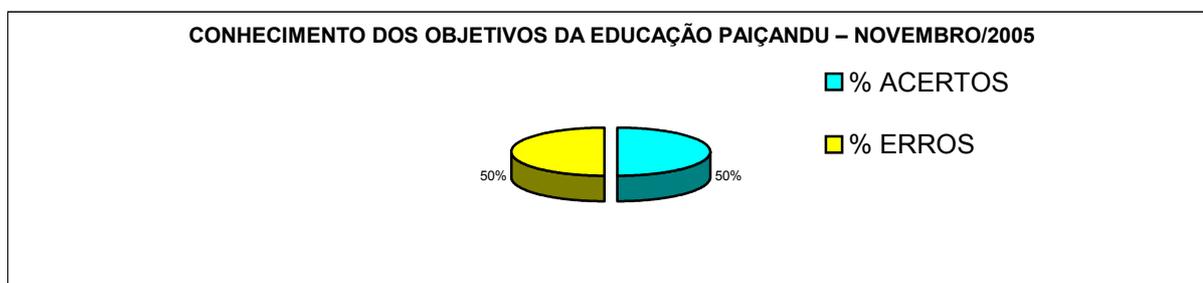


Gráfico 9 – Conhecimento dos objetivos da educação  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre conhecimentos das competências necessárias para a formação professores, registrou os seguintes valores: Acertos = 53,33% e Erros = 46,67%.

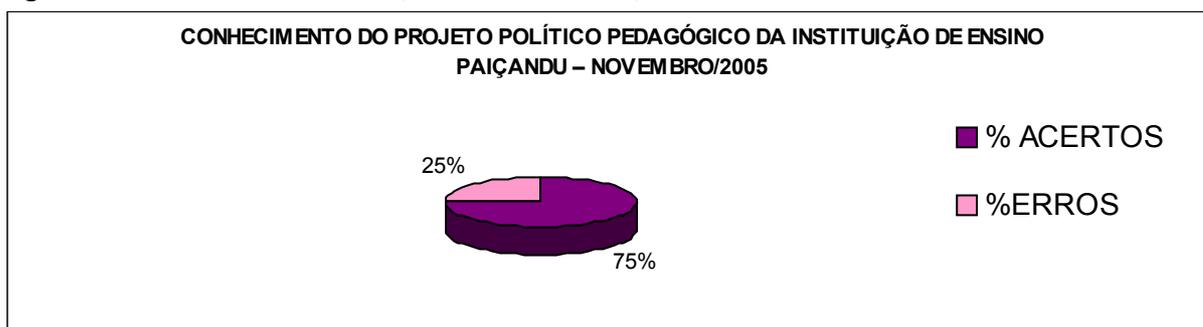


Gráfico 10 – Conhecimento das competências necessárias aos docentes  
Fonte: Pesquisa

### QUESTIONÁRIO 3

#### CONHECIMENTO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DA INSTITUIÇÃO

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre conhecimento do conteúdo do Projeto Político Pedagógico (documento que regulamenta o funcionamento e a normatização da instituição de ensino em questão, amparados nas leis de diretrizes e bases nacionais), no qual encontra-se expresso a missão, visão, princípios, valores,

objetivos, conteúdos curriculares e extracurriculares, bem como critérios de avaliação, aprovação e reprovação, apontaram os seguintes valores:  
 Sim = 53,33% e Não = 46,67%.

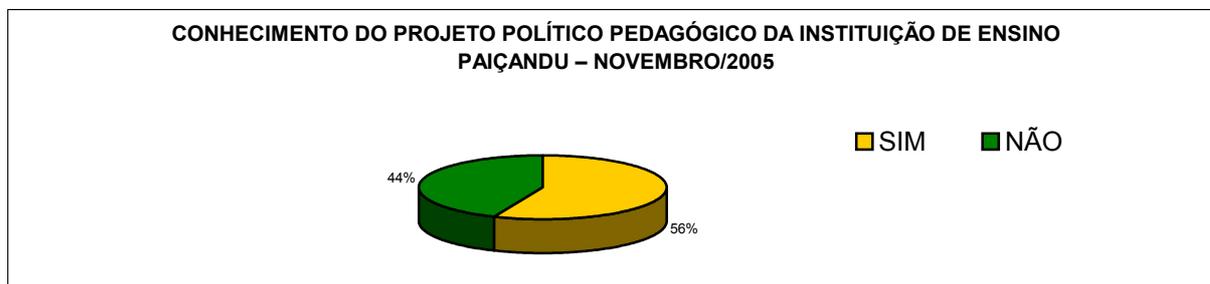


Gráfico 11 – Conhecimento do projeto político pedagógico da instituição de ensino

Fonte: Pesquisa

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre a participação na construção do Projeto Político Pedagógico da instituição de ensino onde atuam como docentes, no qual encontra-se expresso a missão, visão, princípios, valores, objetivos, conteúdos curriculares e extracurriculares, bem como critérios de avaliação, aprovação e reprovação, apontaram os seguintes valores: Sim = 20% e Não = 80%.

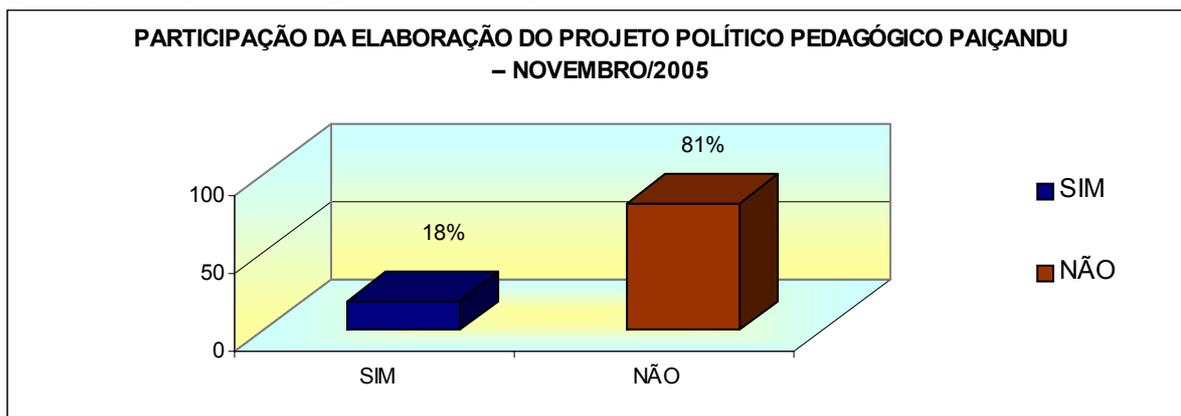


Gráfico 12 – Participação da elaboração do projeto político pedagógico

Fonte: Pesquisa

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre o conhecimento do público alvo atendido pela instituição, da localização geográfica e dos projetos especiais expressa no conteúdo do Projeto Político Pedagógico da instituição resultou nos seguintes valores:

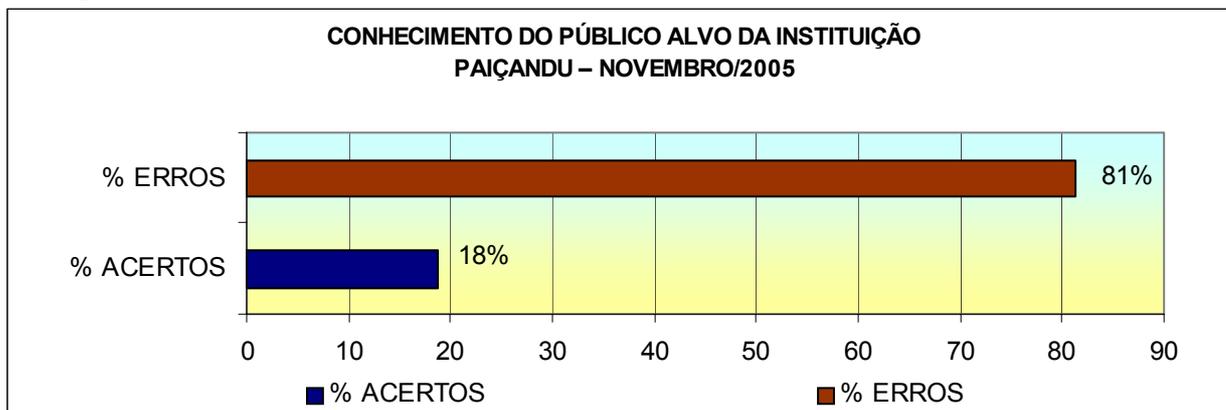


Gráfico 13 – Conhecimento do público alvo da instituição

Fonte: Pesquisa

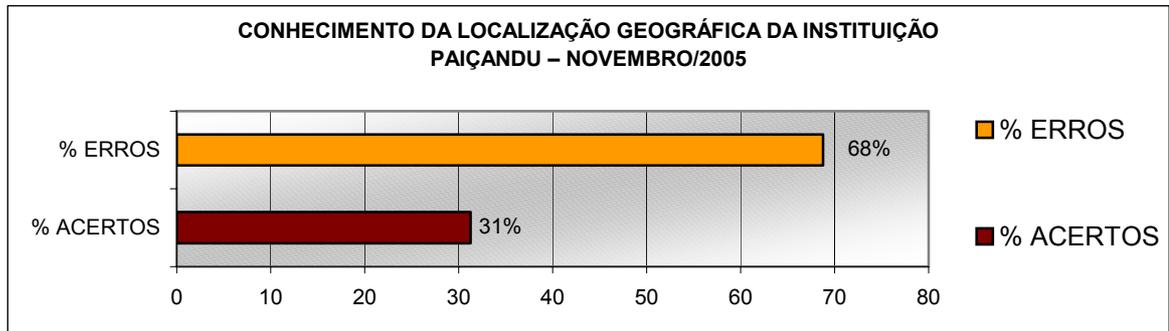


Gráfico 14 – Conhecimento da localização geográfica da instituição  
Fonte: Pesquisa

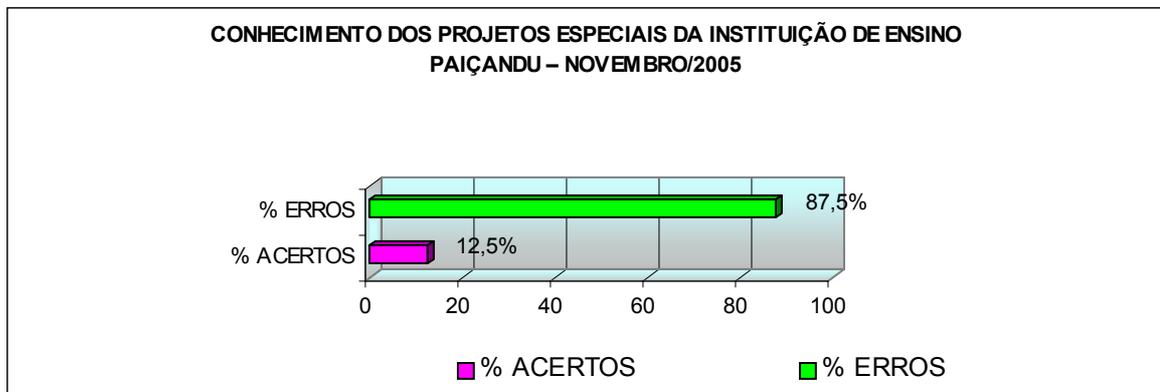


Gráfico 15 – Conhecimento dos projetos especiais da instituição de ensino  
Fonte: Pesquisa

#### QUESTIONÁRIO 4

#### CONHECIMENTO DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS PROFESSORES DA ESCOLA MUNICIPAL PEDRO FRANÇOZO

A pesquisa da Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre conhecimento do Programa de Educação Continuada, apontou os seguintes valores: Acertos = 33,33% e Erros = 66,67%.

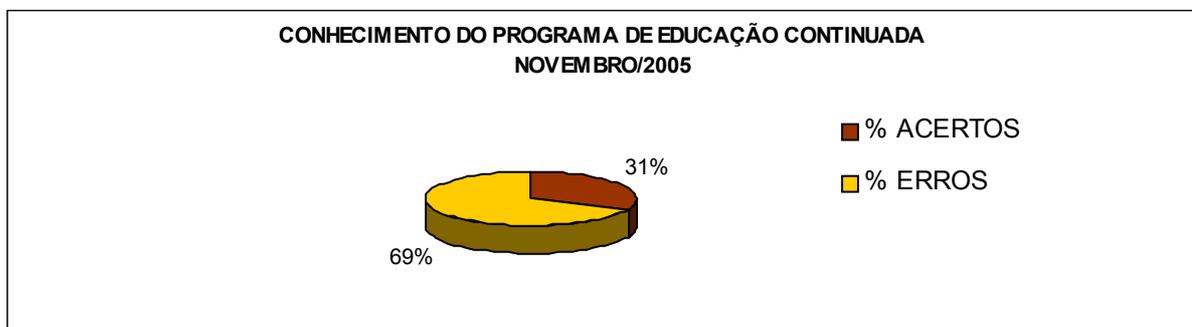


Gráfico 16 – Conhecimento do programa de educação continuada  
Fonte: Pesquisa

O processo de educação continuada dos docentes da instituição de ensino pesquisada, são planejados, implementados e desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação do município de Paiçandu, e não pela equipe pedagógica da instituição de ensino.

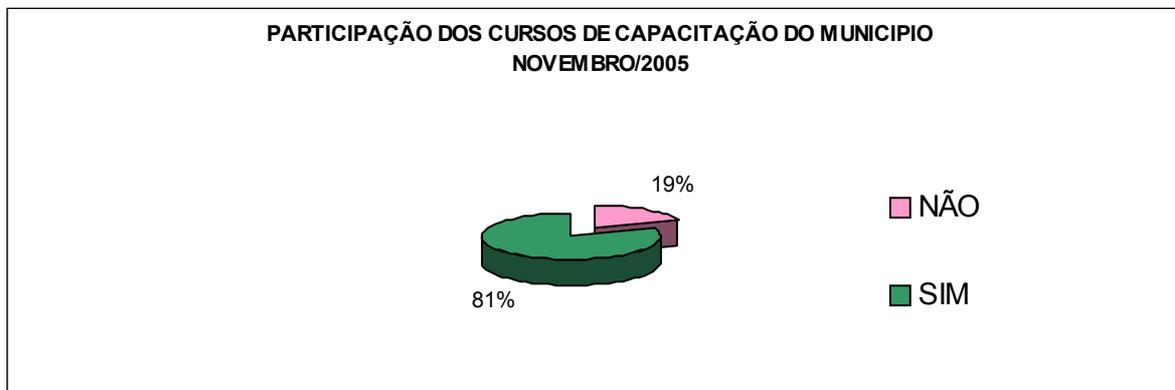


Gráfico 17 – Participação dos cursos de capacitação do município  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa realizada na Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre os cursos de capacitação ofertados pela Secretária Municipal de Educação, apontou a seguinte opinião dos professores em relação aos cursos oferecidos:

Técnicos = 0%, Científicos = 26,67%, Reflexivos 40% e Não responderam 33,33%.

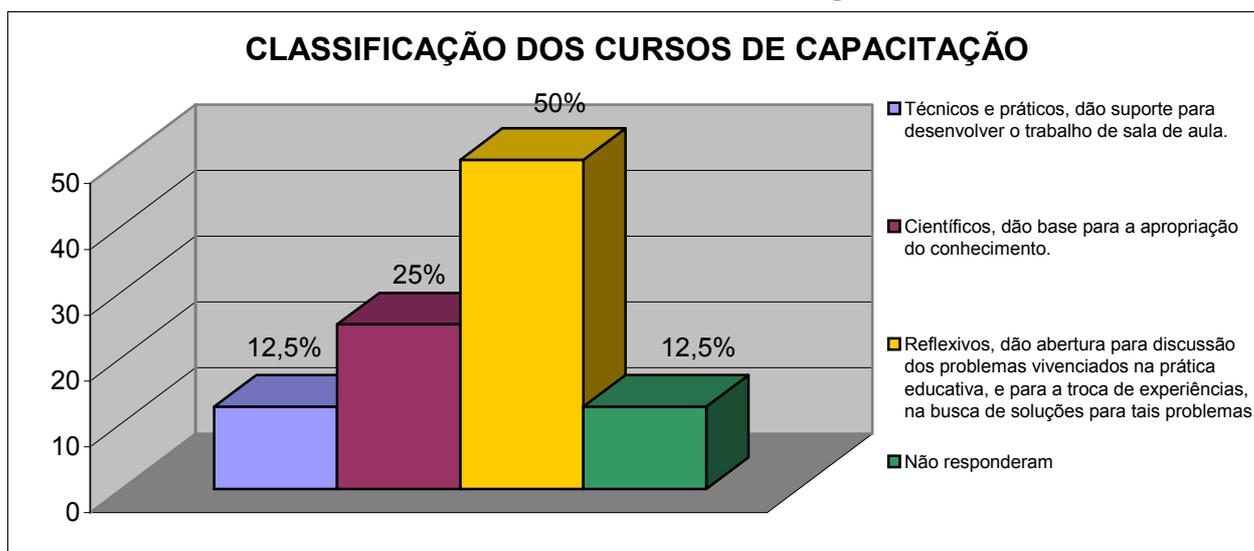


Gráfico 18 – Classificação dos cursos de capacitação  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa realizada na Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre os cursos de capacitação ofertados pela Secretária Municipal de Educação, apontou os seguintes valores em relação à opinião dos professores, quanto ao que eles esperam dos cursos de capacitação:

Debates = 6,67%, Receitas = 6,67% e Estudo científico-pedagógico = 86,66%.

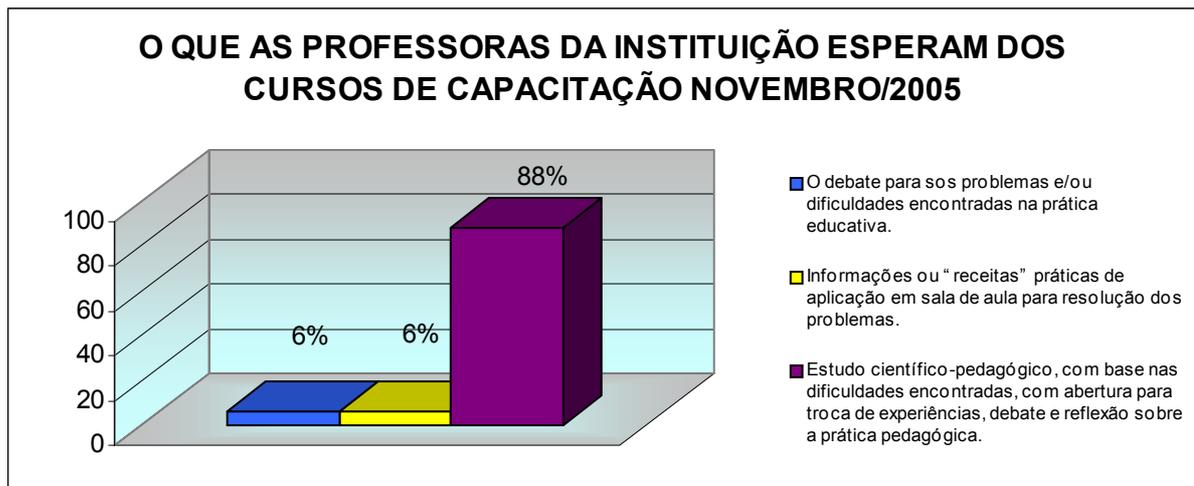


Gráfico 19 – O que as professoras da instituição esperam dos cursos de capacitação  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa realizada na Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre os cursos de capacitação ofertados pela Secretária Municipal de Educação, apontou os seguintes valores em relação à opinião dos professores, quanto à formação básica inicial ser suficiente para a qualidade na prática pedagógica:

Sim = 0% e Não = 100%.



Gráfico 20 - Opinião das professoras em relação à formação básica inicial  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa realizada na Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), sobre os cursos de capacitação ofertados pela Secretária Municipal de Educação, apontou os seguintes valores em relação à opinião dos professores, quanto à necessidade e importância da formação continuada para a qualidade na prática pedagógica:

Sim = 0% e Não = 100%.



Gráfico 21 – Opinião da professoras em relação à educação continuada  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa realizada na Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), quanto aos fatores de maior importância em relação à motivação e satisfação no desenvolvimento do trabalho de docência, apontou os seguintes valores: Salário = 0%, Ser valorizado profissionalmente = 20% e Amor a profissão = 80%.

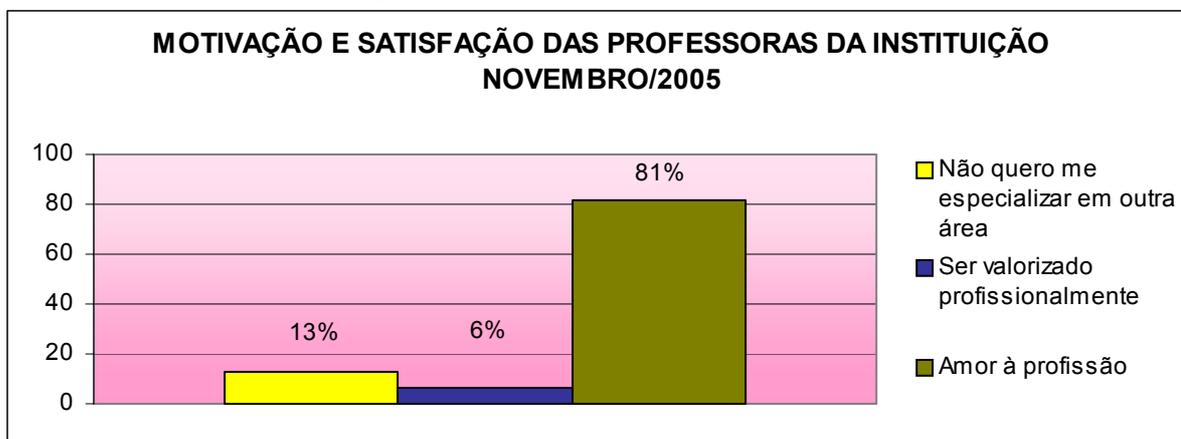


Gráfico 22 – Motivação e satisfação das professoras da instituição  
Fonte: Pesquisa

A pesquisa realizada na Escola Municipal Pedro Françaço do município de Paiçandu (PR), quanto aos fatores de maior importância em relação à frustração e insatisfação no desenvolvimento do trabalho de docência, apontou os seguintes valores: Salário não condizente = 73,33%, Não ser valorizado profissionalmente = 26,67%.

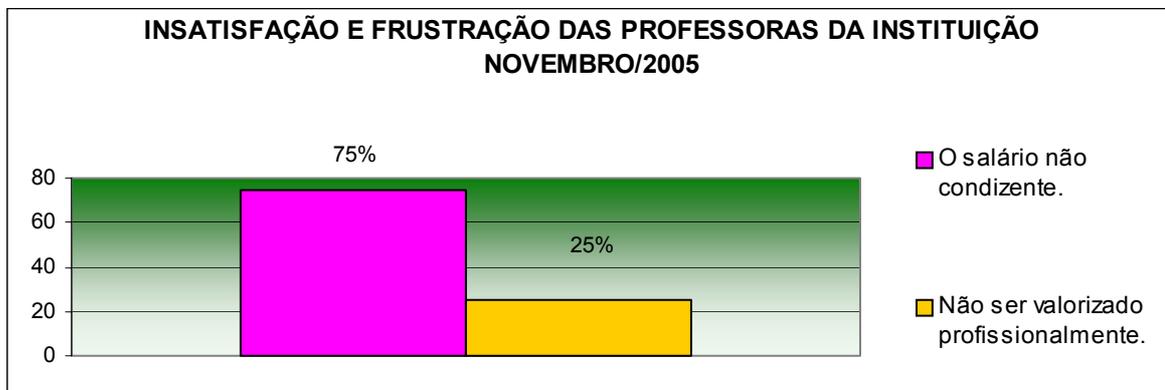


Gráfico 23 – Insatisfação e frustração  
Fonte: Pesquisa

### 1.1 Discussão dos dados

De acordo com a pesquisa realizada com os docentes da Escola Municipal Pedro Françaço, foram extraídos e tabulados os dados que resultaram nas tabelas e gráficos que compõem o diagnóstico da instituição de ensino. Por meio da análise dos resultados da pesquisa, observou-se que um dos aspectos crítico em relação ao corpo docente da instituição, é o desconhecimento do conteúdo do projeto político pedagógico da escola no qual constam os princípios básicos norteadores da organização de ensino.

Este fato pode ser entendido como ponto de discussão, mediante a seguinte condição; a Lei de Diretrizes e Bases - LDB 9394/96 determina no Título II – dos princípios e fins da educação nacional, no artigo 12, I; que “os estabelecimentos de ensino, terão a incumbência de elaborar e executar sua proposta de ensino”; e o artigo 14, I; que traz as definições das normas da gestão democrática do ensino público na educação básica dos sistemas de ensino,

determina; que os docentes devem participar na elaboração do Projeto Político Pedagógico da instituição de ensino (CANEIRO, 1998, p. 67).

A não participação na elaboração, e o desconhecimento do conteúdo deste projeto impossibilitam sua execução por parte dos profissionais da educação, resultando conseqüentemente no desconhecimento das regras básicas que normatizam o funcionamento das instituições de ensino.

É importante ressaltar ainda que a elaboração e o desenvolvimento do projeto tem seu conteúdo fundamentado nos princípios norteadores da educação básica, expressos na Lei de Diretrizes e Bases - LDB, 9394/96, nos Parâmetros Curriculares Nacionais – PCN, nos Temas Transversais, na revisão literária das teorias científicas que fundamentam a prática pedagógica de educação.

#### **4. Conclusão**

O trabalho possibilitou um aprofundamento teórico de caráter extremamente relevante, pois, para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho, realizou-se uma revisão literária com o objetivo de explorar os vários assuntos, relacionados à organização pesquisada, destacando-se entre esses, o desenvolvimento organizacional, o treinamento, a educação, aprendizagem e principalmente a educação continuada, que pode ser observada como um fator de suma importância dentro do contexto organizacional.

Com os estudos realizados, conclui-se ainda que o conhecimento, a competência, as habilidades e o capital humano, formado pelos recursos humanos que compõem as organizações, podem ser observados como fatores determinantes do sucesso ou insucesso organizacional, pois as organizações são feitas por pessoas, e o diferencial competitivo das instituições está nos recursos humanos que as compõem.

A grande contribuição teórica efetiva deste trabalho foi o desenvolvimento de estudo metodológico para a elaboração e implementação de um programa de estudo objetivando o desenvolvimento da educação continuada, junto aos docentes da instituição de ensino pesquisada, sob a ótica da disseminação do e compartilhamento de conhecimento e informação.

### **REFERÊNCIAS**

ANGELONI, Maria Terezinha; et al. **Organizações do conhecimento: infra-estrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2005.

BOOG, Gustavo G. (coord). **Manual de treinamento e desenvolvimento – ABTD**. São Paulo: Makron Books, 1994.

BUSSAB, Wilton O. **Estatística básica**. 4. ed. São Paulo: Atual, 1987.

CARNEIRO, Moaci Alves. **LDB fácil: leitura crítico-compreensiva artigo a artigo**. 5. ed. atual. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CRESPO, Antonio Arnot. **Estatística fácil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

ESCOLA MUNICIPAL PEDRO FRANÇOZO. **Projeto político pedagógico**, Paçandu, 2001

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Aprendizagem e inovação organizacional:** as experiências de Japão, Coréia e Brasil. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda de. (org). **Gestão estratégica do conhecimento:** integrando a aprendizagem conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KLEIN, David A. **A gestão estratégica do capital intelectual:** recursos para a economia baseada em conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico:** procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 4. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 1992.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento, execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação dos dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARIN, Alda Junqueira (org); et al. **Educação continuada:** reflexões, alternativas. São Paulo: Papyrus, 2000.

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de aprendizagem:** educação continuada e a empresa do futuro. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 1999.

MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea:** a ciência e a arte de ser dirigente. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

NÓVOA, Antonio. Atualização e reflexão para melhor ensinar. **Atividades e experiências**, n. 6, p.8-13, mai. 2005.

SENGE, Peter; et al. **Escolas que aprendem:** um guia da quinta disciplina para educadores, pais e todos que se interessam pela educação. Porto Alegre: Artmed, 2005.

STEWART, Tomas A. **Capital intelectual:** a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.