Referenciais Educacionais do Sebrae

Especialistas em pequenos negócios / 0800 570 0800 / sebrae.com.br

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE

Referenciais Educacionais do Sebrae

BRASÍLIA - DF
2015

© 2015. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae
Todos dos direitos reservados
A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610/1998).

Informações e contatos
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae
Unidade de Capacitação Empresarial e Cultura Empreendedora
SGAS 605 – Conjunto A – CEP: 70200-904 – Brasília/DF
Telefone: (61) 3348-7343
www.sebrae.com.br

Presidente do Conselho Deliberativo Nacional
Robson Braga de Andrade

Diretor-Presidente
Luiz Eduardo Pereira Barretto Filho

Diretora Técnica
Heloisa Regina Guimarães de Menezes

Diretor de Administração e Finanças
José Claudio dos Santos

Unidade de Capacitação Empresarial e Cultura Empreendedora

Gerente
Mirela Luiza Malvestiti

Coordenação
Thelmy Arruda de Rezende

Atualização do Conteúdo
Thelmy Arruda de Rezende
Vânia Maria do Rego Silva Costa

Equipe Técnica
Adrianne Marques Brito Rocha
Edleide Epaminondas de Freitas Alves
Luana Martins Carulla
Marcela Souto de Oliveira Cabral Tavares
Maria Consuelo Mello
Nilma Lima Limeira Pereira

Ficha catalográfica

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).
Referenciais Educacionais do Sebrae: versão 2015 – Brasília: Sebrae, 2015.
xx p. : il.
1. Educação 2. Empreendedorismo I. Sebrae II. Título

CDU 37.01:344.722

"O saber que não vem da experiência não é realmente saber".

Lev Semenovitch Vygotsky (1896-1934)

Sumário

Apresentação 10

Parte 1 O Sistema Sebrae 13

1.1 No campo econômico – globalização 14

1.2 No campo tecnológico 16

1.3 No campo ambiental 18

1.4 No campo da organização – formação de capital intelectual 20

1.5 Missão do Sebrae 22

1.5.1 Missão 22

Parte 2 Referenciais Educacionais 24

2.1 Finalidade 25

2.2 Valores 27

2.3 Público-alvo 29

Parte 3 Capacitação empresarial e cultura empreendedora – por uma práxis educativa 31

3.1 Os pilares da educação 33

3.2 Competências 35

3.2.1 Competência de natureza cognitiva 36

3.2.2 Competência de natureza atitudinal 36

3.2.3 Competência de natureza técnica, operacional e psicomotora 37

3.3 Opções teóricas 38

3.3.1 Teoria sociocrítica: contribuições de Paulo Freire 39

3.3.2 Teoria humanista: contribuições de Carl Rogers 44

3.3.3 Teoria cognitivista: contribuições de Piaget 46

3.3.4 Teoria histórico-cultural: contribuições de Vygotsky 48

3.3.5 Pedagogia histórico-crítica: contribuições de Saviani 55

Parte 4 O processo de avaliação 62

1ª Etapa – Prática social inicial 64

2ª Etapa – Problematização 64

3ª Etapa – Instrumentalização 64

4ª Etapa – Catarse 65

5ª Etapa – Prática social final 66

Considerações finais 67

Referências 70

Apresentação

Desde a sua criação, em 1972, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) tem firmado-se como uma instituição de destacada relevância nos cenários econômico e social brasileiros como agente mobilizador do desenvolvimento dos pequenos negócios, otimizando, nos indivíduos, os seus potenciais empreendedores e, consequentemente, melhorando as suas qualidades de vida e a de suas comunidades.

Assim, principalmente neste início de século XXI, a instituição tem investido na organização do atendimento aos pequenos negócios de forma segmentada e na ampliação da qualidade da capacitação do público-alvo e da interlocução com os empresários.

Com o olhar projetado no futuro, vislumbrando uma sociedade mais justa, que ofereça mais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional a partir da disseminação da cultura empreendedora e da ampliação do acesso à educação continuada, o Sebrae propõe-se a orientar sua visão educacional com base em princípios que contemplem as múltiplas dimensões do ser humano e que entendam a regularidade do processo formativo construído a partir de experiências individuais e coletivas.

Muito mais do que desenvolver aspectos técnicos sobre um determinado setor empresarial, o Sebrae compromete-se a inserir o conteúdo de suas soluções em um contexto mais amplo, que permita que a empresa seja visualizada como um todo, e não apenas um setor específico, favorecendo a identificação das ações individuais e

coletivas de seus profissionais e a dinâmica do trabalho desenvolvido em seus diferentes ambientes.

Nesse sentido, os referenciais educacionais do Sebrae têm o propósito de orientar os profissionais que trabalham com educação no sistema – gerentes, consultores, técnicos, prestadores de serviços e parceiros –, estabelecendo diretrizes básicas para suas atuações nos processos de desenvolvimento, de atualização, de repasse e de aplicação das soluções de capacitação empresarial e cultura empreendedora, apontando opções teóricas que mais adequem-se à missão e aos valores da instituição.

Parte 1

O Sistema Sebrae

Era da informação, cultura globalizada e novas tecnologias são expressões usuais em nossa época. Uma realidade viva e próxima que envolve cada um dos habitantes da Terra e traduz mudanças que vêm transformando profundamente as relações econômicas, sociais, culturais e os significados de tempo e espaço, integração mundial, modernidade técnica e reflexividade social, ou seja, pensar constantemente e refletir sobre as circunstâncias em que se vive.

O Sebrae acompanha todo esse contexto não como observador, mas como agente, e compreende que as mudanças nos campos **econômico**, **tecnológico**, **ambiental** e **organizacional** tendem a ressignificar seu fazer, de forma cada vez mais comprometida com o país e com a qualidade do trabalho que desempenha junto aos pequenos negócios.

1.1 No campo econômico – globalização

O processo de mudanças no ambiente de mercado, denominado pela literatura corrente por globalização, faz parte de um complexo de transformações que ocorrem nas bases da produção material, com reflexos em todos os setores da sociedade, conduzindo nações, organizações e indivíduos a uma inevitável interdependência política, econômica e social.

Esse processo não beneficia a todos de maneira uniforme. À medida que a globalização de saberes, de tecnologias e de culturas fica restrita aos grupos sociais economicamente favorecidos, aumentam as diferenças em relação às pessoas que vivem em situação de miséria e que, portanto, não usufruem dos seus benefícios. O problema é tanto individual quanto coletivo, pois o atraso tecnológico de algumas regiões do planeta afeta os países mais pobres, que perdem com a desvalorização da sua força de trabalho.

É nesse contexto global que a comunidade empresarial brasileira está inserida: tendo à frente grandes desafios, com as exigências de um mercado globalmente competitivo, mas tendo, também, grandes oportunidades. Em uma economia interligada por dados e informações transmitidas em tempo real pela rede mundial de computadores – internet –, a distância geográfica não mais existe, o isolamento torna-se cada vez mais distante e os blocos econômicos ganham outros mercados, passando a concorrer com as grandes potências mundiais. O elevado grau de competitividade amplia a demanda por conhecimentos, exigindo, das organizações e das pessoas, maior competência organizacional e capacidade de inovação pautada na sustentabilidade e na criatividade para lidar com as incertezas do mercado.

Trata-se de um processo que tem demandado das empresas locais, principalmente dos pequenos negócios, um posicionamento estratégico eficiente para competir nesse cenário "mundializado", requerendo uma gestão inovadora para manter sua sustentabilidade, de forma competitiva.

Nesse contexto o Sebrae tem atuação primordial na busca pela sustentabilidade e pela produtividade dos pequenos negócios, propiciando soluções educacionais que disseminem a

capacitação empresarial e a educação empreendedora, por meio da disponibilização de ferramentas de gestão que contribuam para que os pequenos negócios brasileiros sejam, realmente, eficazes e eficientes, com resultados financeiros compatíveis não somente com os investimentos realizados, mas com as demandas que emergem.

Para isso, a instituição trabalha com o propósito de capacitar proprietários de pequenos negócios e difundir a cultura empreendedora, dotando os seus clientes de conhecimentos e práticas que possibilitem a leitura dos contextos social, político e econômico do Brasil e da região em que o seus negócios estão instalados, de modo que possam posicionar os seus empreendimentos nesses cenários e encontrar estratégias de gestão que melhor atendam às suas necessidades.

1.2 No campo tecnológico

Denomina-se revolução tecnológica o conjunto de inovações referentes à aplicação da técnica e da ciência na produção de bens e serviços, de forma a multiplicar, em grande escala, as oportunidades e as possibilidades de transformação.

Entre as tecnologias modernas e ditas de ponta, a informática e, consequentemente, a rede de computadores fornece a base material indispensável para a globalização, pois a facilidade e a rapidez na comunicação proporcionada pela internet fomentam o intercâmbio cultural e econômico entre regiões, países e continentes.

Tudo equaciona-se na estrutura virtual da comunicação interativa entre as pessoas e as nações, desde transmissões de rádio locais e ações cotidianas, como o uso de dispositivos fixos (microcomputadores, telefones, telefax) e móveis (celulares, *smartphones*, *tablets*, *laptop*), até grandes decisões políticas, por meio de avançadas estações multimídia e transmissões via satélite.

A difusão das tecnologias de informação e comunicação tende a favorecer novas formas de pensar, de agir e de relacionar-se, modificando a compreensão do *status* do conhecimento, o que também provoca transformações na organização das empresas e das instituições, criando novas necessidades sociais. A mão de obra não qualificada e as atividades e os empregos tradicionais são transformados e, em muitos casos, até eliminados, favorecendo oportunidades para trabalhadores autônomos à medida que os empregos em grandes empresas tornam-se escassos.

Pode-se inferir, portanto, que uma nova base econômica tem sido alicerçada com maior dinâmica e força – os pequenos negócios –, tornando necessário investir na sólida capacitação dos indivíduos, a fim de que possam encontrar formas alternativas de atuarem no mundo do trabalho, sem depender apenas dos empregos convencionais.

O Sebrae, atento às políticas de promoção e de proteção do emprego nos diversos setores da sociedade, tanto no público quanto no privado, coloca-se como agente de promoção dos pequenos negócios, fomentando a capacitação necessária para que empreendedores

tenham a cidadania e a valorização social reconhecidas, bem como a sustentabilidade e a competitividade dos seus empreendimentos alcançadas.

Compreender todas as possibilidades da tecnologia, aliando-as ao saber e à criatividade para ampliar as oportunidades de acesso à informação a um maior número de pessoas, permitirá a democratização dos saberes, o equilíbrio social e, sobretudo, as oportunidades de negócios para os empreendedores.

Assim, o Sebrae tem investido, de forma significativa, na capacitação de seus clientes, ensinando-os a utilizar as tecnologias da informação e comunicação na gestão dos pequenos negócios, desenvolvendo soluções presenciais, semipresenciais e a distância. Também tem fomentado o uso de suas ferramentas para facilitar o acesso de pessoas com deficiências auditiva e visual aos produtos nacionais, contribuindo para a inserção desse público no mercado produtivo.

1.3 No campo ambiental

A partir da década de 1980, intensificaram-se os estudos sobre os mais relevantes indicadores vitais das condições do planeta. As pesquisas revelaram um quadro alarmante de deterioração progressiva do meio ambiente global, prognosticando um severo agravamento futuro, devido aos diversos ecossistemas que integram a biosfera estarem rapidamente chegando ao limite de suas capacidades de absorver perturbações.

Entretanto, é possível constatar, no mundo empresarial, o movimento de volta à unidade ser humano/natureza, alicerçado em uma visão futurista na tentativa de renovar hábitos e atitudes que resultam em efeitos diretos na utilização de recursos, propiciando a sua economia e inúmeros benefícios aos pequenos negócios e à sociedade. Muitas empresas estão sendo estimuladas à adoção de conceitos de ecoeficiência, fenômeno que busca produzir mais e oferecer produtos de melhor qualidade gastando menos recursos naturais.

A proteção ambiental pressupõe produção e consumo sustentáveis e, para tanto, é imprescindível que empresários e empreendedores tenham acesso a ferramentas, modelos, processos, práticas e princípios da sustentabilidade.

Diante desse cenário, em matéria de desenvolvimento sustentável, o Sebrae ocupa espaço de destaque e tem se esforçado em informar e orientar empresários e empreendedores a conhecerem e a praticarem os princípios da sustentabilidade, focando vantagens e benefícios da implantação da gestão sustentável nos empreendimentos e a relação entre novos processos, ganhos de produtividade/competitividade e consumo de produtos e serviços comprometidos com a sustentabilidade ambiental, social e econômica.

Com base nessas orientações, uma série de cuidados têm sido observados no processo de construção de soluções destinadas a orientar empreendedores e proprietários de pequenos negócios a desenvolver práticas sustentáveis como política institucional,

que agregue valor aos seus produtos e serviços. Tais práticas, uma vez compreendidas e aplicadas pelos empresários, fortalecem o seu compromisso social, a imagem do empreendimento e, consequentemente, a sua marca.

1.4 No campo da organização – formação de capital intelectual

Nas organizações locais e mundiais vive-se uma época caracterizada pela economia informacional, em que a produtividade e a competitividade dependem basicamente da capacidade de gerar, de processar e de aplicar, de forma eficiente, a informação, transformando-a em conhecimentos.

O conhecimento não é mais considerado um recurso como os outros tradicionais fatores de produção, mas sim o mais significativo, o que torna singular esse momento histórico de início do século XXI. A riqueza fixa – terras, equipamentos, imóveis – está sendo substituída, cada vez mais, pelo capital intelectual – informações, novos saberes, competências.

O poder econômico e de produção de uma empresa está contido mais em sua equipe e nas suas capacidades intelectuais e técnicas/operacionais do que em seus ativos imobilizados, como propriedades, instalações e equipamentos. Na era da informação, em que os valores humanos são priorizados, bem como criatividade e conhecimento, o

bem maior de uma empresa é representado pelas pessoas que para ela trabalham.

Nesse cenário, a criação e a implantação de procedimentos que gerem, armazenem, gerenciem e disseminem o conhecimento representam o mais novo desafio a ser enfrentado pelas empresas e, consequentemente, pelo Sebrae, por ser um agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento dos pequenos negócios, além de cumprir o papel de analisar informações que circulam no mercado e na sociedade e transformá-las em conhecimentos que possam agregar valor à gestão dos empreendimentos de pequeno porte.

Em decorrência dessa realidade, a educação passa a ocupar posição estratégica e fundamental não só nos campos econômico e social, mas também no processo de preparação das pessoas para exercerem, com responsabilidade, suas cidadanias e exercícios profissionais, respeitando a relação de interdependência entre grupos sociais, instituições e meio ambiente.

Incorporar novas maneiras de pensar e de gerir os pequenos negócios, valorizando o capital intelectual e o conhecimento compartilhado dentro e fora da empresa, significa, para o Sebrae, investir no desenvolvimento de competências que permitam aos seus clientes fazer a leitura do contexto histórico em que estão inseridos, em suas diferentes dimensões – econômica, política, social, cultural –, mobilizando os saberes que são frutos de suas experiências pessoais e coletivas e os adquiridos nas capacitações, para tomarem decisões sobre e para os seus empreendimentos.

1.5 Missão do Sebrae

O Sebrae é um serviço social autônomo, instituído por escritura pública sob a forma de entidade associativa de direito privado sem fins lucrativos, sendo regulado pelo Estatuto Social em consonância com a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990 e alterações posteriores, e regulamentada pelo Decreto nº 99.570, de 9 de outubro de 1990, que dispõem sobre a desvinculação da entidade da administração pública federal.

A instituição foi criada com a finalidade de apoiar os segmentos de empresas de pequeno porte, em função de suas grandes capacidades de geração de emprego e renda, elementos essenciais para um processo harmonioso de desenvolvimento de uma nação.

O Sebrae, ao substituir o antigo Cebrae,[1] transformou-se em um serviço social autônomo e, embora não governamental, é de caráter público, por utilizar recursos parafiscais.

1.5.1 Missão

O Sebrae tem como missão "promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios e fomentar o empreendedorismo para fortalecer a economia nacional".

É subordinado a um conselho deliberativo, composto por representantes da iniciativa privada e também do governo, parceria que visa estimular e promover as empresas de pequeno porte, de forma compatível com as políticas nacionais de desenvolvimento.

No atual contexto, o Sebrae pretende ser um instrumento efetivamente transformador da realidade brasileira, contribuindo para a instalação de um ambiente favorável ao crescimento sustentável dos pequenos negócios e gerando conhecimentos sobre esse relevante segmento do setor empresarial. Assim, ele contribui diretamente para a construção de um Brasil mais justo.

O Sebrae, como instituição voltada para empreendedores que geram renda e empregos tem, para além de suas funções econômicas e sociais e de prestação de serviços, uma importante função educadora, no sentido de despertar e de desenvolver, nos indivíduos, seus potenciais empreendedores, visando melhorar suas qualidades de vida e a de suas comunidades.

A sua ação materializa-se, entre outras, no desenvolvimento de soluções educacionais de capacitação empresarial e cultura empreendedora, em diferentes formatos e modalidades voltados para a gestão dos pequenos negócios, de modo a atender às especificidades e às demandas do seu público-alvo.

1 Criado em 1972, o Centro Brasileiro de Assistência Gerencial a Pequenas e Médias Empresa (Cebrae), como órgão governamental, teve expressiva atuação em todos os estados brasileiros, realizando programas que atendiam o empresariado na área tecnológica, de crédito, mercado e treinamento.

Parte 2

Referenciais Educacionais

2.1 Finalidade

Em 2001, o Sebrae lançou os referenciais para uma nova práxis educacional, propondo uma atitude reflexiva e crítica sobre suas práticas educacionais e sobre as teorias que as fundamentam, tornando-se disseminador de um processo de educação empreendedora que integra o desenvolvimento das dimensões humanas, inspirando-se nos quatro pilares da educação para o século XXI – saber conhecer, saber fazer, saber ser e saber conviver –, definidos pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco). Além disso, valorizou as operações cognitivas e o desenvolvimento de outras dimensões, como as atitudinais, que envolvem os posicionamentos pessoais e profissionais e a dimensão do saber fazer.

Em 2006 o Sebrae introduziu, no sistema, a abordagem educacional com foco no desenvolvimento e na mobilização das capacidades da pessoa diante de situações diversas dos processos de trabalho – ou seja, suas competências. A instituição procurou, com isso, instigar o empreendedor a refletir sobre si mesmo e sobre o seu contexto, buscando, a partir de suas experiências e dos saberes adquiridos, tomar decisões que sejam favoráveis ao seu sucesso e ao do seu negócio.

Em 2015, ao rever os seus referenciais educacionais, o Sebrae fortalece e reforça o compromisso de trabalhar os conteúdos de suas soluções educacionais de forma contextualizada, revelando as suas dimensões conceituais, científicas, históricas, econômicas,

ideológicas, políticas, culturais e educacionais que devem ser explicitadas e apreendidas no processo ensino-aprendizagem. Para isso, propõe que esses conteúdos sejam analisados, compreendidos e apreendidos dentro de uma totalidade dinâmica, o que exige da instituição uma nova forma de trabalho pedagógico, que dê conta desse novo desafio.

Os referenciais educacionais são, portanto, instrumentos norteadores para a elaboração de produtos de capacitação em diferentes formatos e modalidades, concebidos para oferecer subsídios pedagógicos à reflexão e à orientação dos atores envolvidos, direta ou indiretamente, no processo educativo, na concepção, no desenvolvimento e na aplicação de soluções educacionais.

Assim, o Sebrae reafirma que tem como premissa os quatro pilares – saber conhecer, saber fazer, saber ser e saber conviver – da Unesco, que embasam os processos educativos e o desenvolvimento de competências de naturezas cognitiva, atitudinal e operacional.

Por meio dos pilares e das competências, articuladas a princípios orientadores do processo ensino-aprendizagem focados nas teorias sociocrítica, humanista, cognitivista e histórico-cultural, o Sebrae desenvolve sua educação empreendedora propiciando aos seus clientes as condições necessárias para despertar e incrementar seus potenciais empreendedores e adotar novas posturas na condução dos seus negócios.

2.2 Valores

Sonia Helena dos Santos, especialista em gestão de pessoas e professora da Fundação Armando Alvares Penteado (Faap), em entrevista à Revista Exame afirmou que:

> Valor, de uma forma ampla, pode ser traduzido como um conjunto de normas e princípios socioculturais aceitos ou mantidos por indivíduos, classe ou sociedade. E, dentro de pequenas empresas, os valores são como o coração da cultura organizacional, definem o sucesso em termos concretos para os empregados e estabelecem os padrões que devem ser alcançados (LAM, 2012).

Os valores implícitos que integram os referenciais educacionais do Sebrae reconhecem como princípios fundamentais:

* O ser humano como ser social, político, pertencente à sua comunidade, ao seu país, ao mundo, construtor da sociedade e da história;

- A pessoa como unidade indissociável de pensamento, sentimentos e ações, interagindo constantemente com o meio social;
- O empreendedor como centro gravitacional do processo educacional;
- O empreendedorismo como meio para obtenção do sucesso nos negócios;
- A educação como processo dinâmico e permanente;
- A capacitação continuada, fundada na indissociabilidade entre teoria e prática;
- O desenvolvimento de competências cognitivas, atitudinais e operacionais necessárias ao bom desempenho da cidadania e da gerência de empreendimentos de pequeno porte;
- O planejamento do processo educacional como ação necessária, tendo como referencial o empreendedor, suas necessidades e expectativas;
- O conhecimento como matéria-prima e o principal fator de produção e cidadania;
- A democratização do conhecimento, mediante a utilização das tecnologias da comunicação e da informação, que permitem a difusão dos saberes com qualidade, rapidez e equanimidade, disponibilizando conteúdos relevantes, contextualizados e em consonância com a realidade local;

- A visão sistêmica, a multidimensionalidade do processo educativo e a descoberta das relações de interdependência entre qualquer fenômeno e seu contexto e de qualquer contexto com o contexto planetário;
- O pensar crítico, mediante o desenvolvimento dos processos mentais;
- O pensar criativo como fonte geradora do avanço científico, cultural e artístico;
- A aplicação imediata dos saberes no exercício das atividades profissionais, mediante conteúdos relevantes e pragmáticos com modelos e tecnologias atuais;
- As atitudes de colaboração, parceria e cooperação que signifiquem "operar com", ou seja, trabalhar em conjunto, oferecendo os próprios talentos para o bem comum;
- Os princípios éticos e os valores universais, como justiça, bem-estar comum, preservação ambiental, liberdade e paz.

2.3 Público-alvo

Os referenciais educacionais destinam-se a todos os profissionais que estejam envolvidos, direta ou indiretamente, com o processo educativo e que formam o ativo do conhecimento do sistema, os quais incluem:

- Diretores;
- Gerentes;
- Analistas técnicos;
- Assistentes técnicos;
- Consultores;
- Facilitadores/educadores;
- Prestadores de serviços;
- Parceiros.

Tais referenciais orientam, particularmente, os profissionais empenhados nos processos de desenvolvimento, de atualização, de repasse, de aplicação e de avaliação de soluções de capacitação empresarial e cultura empreendedora.

Parte 3

Capacitação empresarial e cultura empreendedora – por uma práxis educativa

No Sebrae, chamamos de capacitação empresarial e cultura empreendedora as ações de formação continuada focadas nos pequenos negócios e que são capazes de desenvolver competências empreendedoras necessárias para o sucesso de cada segmento empresarial, auxiliando-os a vencer os desafios impostos por um mundo marcado por incertezas e grandes mudanças. Assim, as considerações didáticas definidas neste documento têm por finalidade explicitar cuidados a serem considerados nos processos de planejamento, de desenvolvimento e de avaliação de soluções educacionais que possibilitem a aprendizagem dos participantes que constituem o seu público-alvo.

O planejamento de uma solução educacional é uma ação refletida, pois cumpre o propósito de decidir, prever, selecionar, escolher, organizar, refazer, redimensionar e analisar o processo antes, durante e depois da ação concluída. Nele está definido o resultado a ser alcançado; logo, é um ato político-pedagógico devido a sua intenção revelar-se nas ações de ensino. Por isso, no momento em que esse processo inicia-se há de se ter em mente questões como: o que se pretende fazer? Que tipo de empreendedor ou empresário deseja-se formar? Que sociedade o Sebrae pretende ajudar a construir?

Tais questões devem ser pensadas tomando por base que:

* A educação é um fenômeno social que contribui para o desenvolvimento econômico, científico, cultural e político de uma sociedade;

* Cada grupo social concebe, organiza e operacionaliza seu sistema educativo a partir de determinada visão do ser humano e do mundo, em função de referenciais individuais e coletivos que vigoram em um tempo e em um espaço específicos;

* O Sebrae é uma instituição formadora inserida em uma sociedade em que transitam práticas e saberes e, por isso, sofre os efeitos desse movimento, ao mesmo tempo em que define o seu papel e a sua forma de atuação para cumprir sua missão.

O planejamento de uma solução educacional de capacitação empresarial precisa ser estruturado de forma sistematizada para que o Sebrae, além de disseminar uma cultura empreendedora a um público com perfil diversificado e de diferentes faixas etárias, contribua para a capacitação de proprietários de pequenos negócios.

Assim, fundamenta a sua ação educativa no desenvolvimento de competências que permitam aos seus clientes aprender a conhecer, a ser, a conviver e a fazer, instrumentalizando-os a empreender de forma responsável, sustentável, criativa e inovadora e a tomar decisões que favoreçam a competitividade e o sucesso dos seus negócios.

3.1 Os pilares da educação

Os referenciais educacionais norteiam as ações do Sebrae, tendo como premissa os quatro pilares do processo educativo propostos pela Unesco:

- **Saber conhecer** – refere-se à interpretação e à representação da realidade por meio do estudo de conceitos, princípios, fatos, proposição e teorias. A aprendizagem de aprender a conhecer manifesta-se mediante o desenvolvimento de esquemas cognitivos: reflexão, análise crítica, comparação, classificação, ordenação, argumentação etc., que proporcionam a construção do conhecimento;

- **Saber ser** – refere-se à percepção da realidade por meio da conscientização da pessoa sobre si mesma e sua interação com seus grupos. Compreende crenças, valores, intuição, inclinações, potenciais criativos, atitudes, sentimentos, imaginação, fantasia, síntese, humor e arte;

- **Saber conviver** – refere-se ao desenvolvimento da pessoa, sua maneira de ser, de autoconduzir-se e de atuar no contexto em que está inserida. Compreende a valorização do coletivo em detrimento do individual, o aprender a ouvir o outro, a propor em vez de impor, a ceder e a contribuir em favor do interesse e da necessidade do grupo, a saber administrar conflitos, a compartilhar e a partilhar de modo produtivo, fomentando a unidade na diversidade. O ser humano é uno e singular e, ao mesmo tempo, múltiplo e complexo, inserido em grupos e em organizações sociais e culturais que apresentam multiplicidade de visões, de sonhos, de posicionamentos, de crenças e de valores.

- **Saber fazer** – refere-se à aplicação na realidade, mediante capacidades, habilidades e destrezas. Manifesta-se por meio de ação, iniciativa, concretização, transferência, operacionalização e pragmatismo.

Com essa visão, o Sebrae pretende contribuir para dar um (re) significado às práticas educativas, a partir de uma perspectiva mais ampla, que inclui, para o empreendedor, a autonomia para aprender, para desenvolver atitudes e atributos essenciais e demonstrar competência na gerência de seus negócios.

3.2 Competências

A sistematização do planejamento de soluções educacionais de capacitação empresarial e cultura empreendedora tem por finalidade desenvolver competências de naturezas cognitiva, atitudinal e operacional, que permitam aos indivíduos **mobilizar conhecimento/saberes, atitudes e habilidades/procedimentos para um desempenho satisfatório em diferentes situações – pessoais, profissionais ou sociais**. Assim, distancia-se do ensino fundamentado em conteúdos disciplinares para centrar-se no processo de aprendizagem da pessoa e do profissional ao mesmo tempo, de modo a propiciar a sua atuação consciente e responsável na sociedade como agente de mudança.

As competências definem o que o participante do processo educativo poderá fazer ou como poderá agir com os conhecimentos que construiu, mobilizando, de forma integrada, saberes, atitudes e procedimentos para responder não apenas às suas necessidades imediatas, mas fazer a previsão de ações futuras. Sua formulação ou descrição deve, portanto, partir da análise de situações-problemas

que sejam reais, concretas e, disso, derivar a seleção de saberes necessários para solucioná-las.

Entende-se que toda situação educacional exige, em maior ou menor intensidade, o desenvolvimento de competências cognitivas, atitudinais e técnicas/operacionais. Não há uma hierarquização entre elas e uma não é considerada mais importante que outra.

Chaves Filho (2006) conceitua as competências conforme subseções a seguir.

3.2.1 Competência de natureza cognitiva

As competências de natureza cognitiva, que correspondem à dimensão **saber conhecer**, abrangem o saber teórico/conceitual. Ao trabalhar com as informações recebidas, a pessoa ativa a geração de esquemas estruturais mentais, aperfeiçoando o uso da dimensão cognitiva para lidar com as situações profissionais, pessoais, de estudo e de pesquisa.

3.2.2 Competência de natureza atitudinal

As competências de natureza atitudinal, que correspondem às dimensões **saber ser** e **saber conviver** incluem habilidades e atitudes pessoais necessárias para ser, isto é, para desenvolver potencialidades, e para conviver, ou para interagir com as pessoas, criar e melhorar processos organizacionais.

Essas habilidades permeiam as relações internas e externas da organização e representam o seu capital relacional, que é o valor do conhecimento que cria, mantém e aprimora os relacionamentos.

3.2.3 Competência de natureza técnica, operacional e psicomotora

São as competências para atuar com sucesso nos negócios, na organização das áreas e dos setores de trabalho dentro da empresa. Elas têm relação com a aplicação, com o **saber fazer**. Cada pessoa dispõe de um conjunto individualizado de competências técnicas, mas a essas competências é necessário continuamente acrescentar outras, de acordo com a diversidade das situações que se apresentam no trabalho.

As competências operacionais e psicomotoras articulam fatores de ordem cognitiva, atitudinal e psicofísica – relações funcionais entre a mente e a representação física. Essas habilidades definem o que fazer e como fazer; na empresa, é o valor da aplicação prática que faz com que a organização funcione adequadamente.

Reafirma-se a compreensão de que, embora a maioria das situações necessite, para a expressão da competência, da integração e da mobilização de conhecimentos, de saberes, de atitudes e de habilidades/procedimentos, nas três dimensões (cognitiva, atitudinal e operacional) o sujeito pode demonstrar sua competência de forma predominante em uma dimensão. Por exemplo: competência para estabelecer uma comunicação, argumentar e desenvolver

um raciocínio lógico (dimensão cognitiva); competência para criar, inovar, persuadir e negociar (dimensão atitudinal); competência para fazer um planejamento, resolver um problema e fazer um diagnóstico (dimensão operacional). Essas competências estarão tão mais presentes quanto mais ricas forem as experiências vividas e os conhecimentos teóricos e tácitos construídos pela pessoa.

Algumas situações podem exigir que se desenvolvam mais aspectos de uma dimensão específica (cognitiva, por exemplo) e outras menos, pois quase todas as ações humanas exigem algum tipo de saber, às vezes superficial, outras vezes mais complexo, resultado da experiência pessoal, do senso comum ou de estudos e pesquisas. O que vai determinar a abrangência da ação, no caso do empreendedor, são as necessidades da empresa e as exigências do mercado.

3.3 Opções teóricas

Mesmo existindo inúmeras teorias sobre processos de aprendizagem humana, o Sebrae fez uma opção que fosse coerente com a sua prática para cumprir a finalidade de capacitação empresarial e cultura empreendedora, fundadas tanto nos pilares da Unesco quanto nas competências. Assim, buscou-se, inicialmente, nas teorias sociocrítica (Paulo Freire), humanista (Carl Rogers) e cognitivista (Piaget) os princípios que contribuíssem para materializar uma educação que fosse, realmente, empreendedora.

Além dessas, percebeu-se, na teoria histórico-cultural, um importante referencial de educação, tendo em vista que possibilita a compreensão da personalidade integral da pessoa, seja ela criança, adolescente ou adulto, na sua formação como sujeito único, mas, ao mesmo tempo, social e histórico.

Todas essas teorias, em um sentido de complementaridade, resultaram na escolha da pedagogia histórico-crítica (Saviani).

Apesar de não ser objetivo deste referencial a apresentação de um estudo aprofundado de cada uma dessas teorias, elas foram explicadas de modo a conduzir o leitor à compreensão do que é essencial para o trabalho que o Sebrae desenvolve de capacitação empresarial e cultura empreendedora.

3.3.1 Teoria sociocrítica: contribuições de Paulo Freire

O mundo – das relações, do trabalho, da cultura, enfim, da existência – apresenta-se como grande instrumento pedagógico para as diversas aprendizagens quando a concepção de educação for além dos espaços formais de aprendizagem, isto é, for para a vida, que exige compreensão dos fenômenos sociais e do trabalho, mas, sobretudo, da cultura de cada um, do que cada um acrescenta ou pode acrescentar ao outro e à existência.

Vemos, assim, que os processos educativos entendidos como fenômeno social, contextualizados no mundo do qual os sujeitos fazem parte, não podem prescindir da reflexão sobre o homem, seu

tempo e sua cultura. Freire considera que essa educação deverá ser totalizadora – humanizadora e técnica.

É na capacidade do homem de interagir, criar e recriar que ele constrói a história do seu tempo. Sendo assim, ao instrumentalizar o conhecimento, tornando o homem mero reprodutor do que já está prescrito, concebemos uma humanidade sem o sentido da vida e sem perspectiva de transformação da sociedade.

No ponto de vista freireano, os processos educativos que envolvem adultos precisam acatá-los como grupos inseridos na sociedade de forma ativa e trabalhar suas peculiaridades. Freire considera que:

> Conhecer não é o ato através do qual um sujeito, transformado em objeto, recebe dócil e passivamente os conteúdos que outro lhe dá ou lhe impõe. O conhecimento, pelo contrário, exige uma presença curiosa do sujeito em face do mundo. Requer sua ação transformadora sobre a realidade. Demanda uma busca constante. Implica invenção e reinvenção (FREIRE, 1985, p. 12).

Os processos educativos precisam ser construídos de modo a levar à emancipação dos sujeitos, entendendo-os como parte dos momentos histórico-culturais a que pertencem. O mundo é, portanto, um grande instrumento pedagógico para as diversas aprendizagens que se fazem necessárias.

Segundo Freire, a existência humana jamais poderá ser concebida de forma determinista ou fatalista. Em cada sujeito reside um potencial de humanização que a aprendizagem e a construção de conhecimentos pode proporcionar. Ele defende a vocação ontológica do "ser mais", inerente a todos os homens e a todas as mulheres, porém negada quando a existência consciente do outro é negada.

Contrapondo-se a uma educação desumanizadora, alienante e descontextualizada, Freire propõe processos educativos conscientes, tendo como base a problematização do mundo, geradora de autonomia.

> A educação que se impõe aos que verdadeiramente se comprometem com a libertação não pode fundar-se numa compreensão dos homens como seres vazios a quem o mundo encha de conteúdos; não pode basear-se numa consciência especializada, mecanicistamente compartimentada, mas nos homens como corpos conscientes e na

> consciência como consciência intencionada do mundo. Não pode ser a do depósito de conteúdos, mas a da problematização dos homens em suas relações com o mundo (FREIRE, 2005, p. 77).

É necessário que a organização do trabalho pedagógico que o Sebrae desenvolve esteja pautada na práxis, na qual os envolvidos no desenvolvimento e na aplicação das soluções percebam as relações homem\mundo e teoria\prática em sua unicidade e dinamismo. Mais ainda, consigam se perceber como sujeitos ativos nessa organização, de modo que o seu trabalho não seja alienado. Para tanto, o Sebrae, como um todo, deve ter clareza no tipo de relação que os sujeitos dos pequenos negócios estabelecem com o mundo: se de subordinação ou de atuação crítica com capacidade de reinventarem-se ao longo das transformações sociais, políticas e econômicas. Deste modo, a aprendizagem deve ser entendida como apropriação do mundo, e não apenas como passaporte para acesso ou adaptação a essa ou àquela posição dada como pronta.

Vale ressaltar o que Freire nos traz como reflexão sobre o processo de aprendizagem:

> [...] no processo de aprendizagem, só aprende verdadeiramente aquele que se apropria do aprendido, transformando-o em apreendido, com o que pode, por isso mesmo, reinventá-lo; aquele que é capaz de aplicar o aprendido-apreendido a situações existenciais concretas. Pelo contrário, aquele que é "enchido" por outros conteúdos cuja inteligência não percebe, de conteúdos que contradizem a própria forma de estar em seu mundo, sem que seja desafiado, não aprende (FREIRE, 1985, p. 13).

Pensar capacitações na perspectiva crítica do contexto histórico-social não é uma tarefa fácil, pois estamos acostumados a uma visão fragmentada e dicotômica de conhecimentos, muitas vezes alienados do mundo em que são aplicados. Somos acostumados a dividir e não a unir esses conhecimentos. No entanto, é necessário o exercício cotidiano de reflexão sobre a ação e a busca dessa organização contextualizada dos saberes, que possibilita a compreensão complexa e totalizadora da realidade e também oportuniza uma maior significação social dos saberes que se pretende construir e das competências que se pretende desenvolver.

Nesse sentido, Freire continua atual e, à luz do seu pensamento, os conhecimentos são instrumentos para a compreensão do

momento histórico dos sujeitos que ensinam e que aprendem, em um movimento dialético, que gera tomada de consciência e transformação da realidade – aqui está a tríade freireana: **consciência-diálogo-transformação**.

3.3.2 Teoria humanista: contribuições de Carl Rogers

No início do século XX, começaram a ocorrer manifestações significativas de uma visão educativa centrada na existência, na vida e nas atividades humanas. Afirmou-se a crença nas possibilidades de o indivíduo desenvolver suas potencialidades e de aprofundar o processo de autodescoberta, autoaceitação e autoexpressão, para tornar-se pessoa.

O enfoque humanista reconhece a posição afetiva facilitadora do educador, enfatizando o valor humano e a empatia como forma de propiciar, ao indivíduo aprendente, o conhecimento de suas potencialidades e a busca do equilíbrio.

Carl Roger, por volta de 1950, afirmou sua concepção humanista, demonstrando como a educação pode fornecer condições favoráveis para a autorrealização das pessoas, por meio da aprendizagem significativa e experiencial, que permite o estabelecimento do contato com o próprio processo de vivência.

> Por aprendizagem significativa entendo uma aprendizagem que é mais que acumulação de fatos. É aprendizagem que provoca modificação, quer seja no comportamento do indivíduo, na orientação da ação futura que escolhe ou nas atitudes e personalidade. É uma aprendizagem penetrante, que não se limita a um aumento de conhecimentos, mas que penetra profundamente todas as parcelas da existência (ROGERS, 1985).

A aprendizagem significativa acontece quando há envolvimento total da pessoa, em seus aspectos cognitivos e sensoriais. Ao submeter-se ao processo de aprendizagem, a pessoa sabe que terá suas necessidades atendidas porque elas referem-se ao que a pessoa deseja conhecer.

Os princípios humanistas propostos por Carl Rogers, ao permitirem às pessoas o autoconhecimento e o desenvolvimento de suas potencialidades criativas, favorecem a formação da consciência sobre si mesmas e o relacionamento com os diferentes grupos, ampliando as chances de sucesso em seus relacionamentos interpessoais e em seus empreendimentos.

3.3.3 Teoria cognitivista: contribuições de Piaget

Os princípios defendidos por Piaget estão pautados na crítica às metodologias tradicionais que, na sua origem, trazem a punição, a condenação ao erro, o autoritarismo, a transmissão de conteúdos, a ênfase na memorização e a falta de respeito ao desenvolvimento individual de cada um. Para Piaget, essas relações de aprendizagem eram pautadas na coação, o que impedia práticas cooperativas.

Apesar de Piaget não ter tido como principal objeto de estudo o papel dos fatores sociais no desenvolvimento humano, encontramos neste autor a afirmação de que "a inteligência humana somente se desenvolve no indivíduo em função de interações sociais que são, em geral, demasiadamente negligenciadas" (PIAGET apud TAILLE, OLIVEIRA; DANTAS, 1992, p. 11).

Para Piaget, o ser humano é um ser em evolução: mesmo tendo atingido etapas de desenvolvimento cognitivo, está sempre em construção. Tantos jovens quanto adultos desenvolvem a inteligência e a criatividade, na medida em que solucionam situações-problema.

Em uma perspectiva piagetiana, os processos de aprendizagem humana devem favorecer a participação, a pesquisa e a autonomia, bem como o desenvolvimento de atitudes de solidariedade e de cooperação, por estarem intrinsecamente ligados ao processo de desenvolvimento da inteligência. Neste sentido, é preciso romper com formas de ensinar e aprender que insistam na passividade dos aprendizes. Para tanto, é necessário organizar situações de interação sujeito-objeto em que a participação seja considerada pressuposto para a aprendizagem.

Considerando as contribuições de Freire, corroborando-as nos estudos de Piaget, pode-se inferir que para ambos o educador não é o centro do processo ensino-aprendizagem, mas sim o mediador das descobertas de quem aprende por meio de uma ação dialógica. Taille, que é estudioso conhecido da teoria piagetiana, afirma que:

> Verifica-se que o indivíduo coagido tem pouca participação nacional na produção, conservação e divulgação das ideias. No caso da produção, dela simplesmente não participa, contentando-se em aceitar o produto final como válido. Uma vez aceito esse produto, o indivíduo coagido conserva, limitando-se a repetir o que lhe impuseram (TAILLE, 1992, p. 19).

Para Piaget, aprender é, sobretudo, descobrir. O conhecimento resulta, portanto, de uma inter-relação entre o sujeito que conhece e o objeto a ser conhecido. O eixo central é a interação organismo-meio e esta interação acontece por meio de dois processos simultâneos: a organização interna e a adaptação ao meio, funções exercidas pelo organismo ao longo da vida. A adaptação, definida por Piaget como o próprio desenvolvimento da inteligência, ocorre pela assimilação

e pela acomodação. Os esquemas de assimilação vão modificando-se, configurando os estágios de desenvolvimento. Piaget considera, ainda, que o processo de desenvolvimento é influenciado por fatores como: **maturação** (crescimento biológico dos órgãos); **exercitação** (funcionamento dos esquemas e dos órgãos que implica a formação de hábitos); **aprendizagem social** (aquisição de valores, linguagem, costumes e padrões culturais e sociais); e **equilibração** (processo de autoregulação interna do organismo, que se constitui na busca sucessiva de reequilíbrio após cada desequilíbrio sofrido).

Os processos educativos, com base nesses pressupostos piagetianos, deve possibilitar ao sujeito o desenvolvimento dos esquemas mentais, mediante a proposição de atividades desafiadoras, que provoquem desequilíbrios e reequilibrações sucessivas, promovendo a descoberta e a construção contínua do conhecimento.

3.3.4 Teoria histórico-cultural: contribuições de Vygotsky

A teoria histórico-cultural pressupõe o caráter ativo da aprendizagem e do desenvolvimento das capacidades natas do ser humano. Estas aprendizagens acontecem ao longo da vida e constroem-se influenciadas pela experiência das gerações anteriores, transmitidas por meio de processos educativos formais ou não formais.

Essa teoria procurou superar a visão de homem, de educação e de aprendizagem posta pela psicologia ocidental tradicional ao entender a aprendizagem como sendo uma atividade social, e não só de realização individual, como era concebida. Na sua perspectiva, trata-se de uma atividade de produção e de reprodução do conhecimento que é assimilado pelas pessoas sempre que estas são orientadas a realizar uma tarefa ou quando estabelecem relações de interação social direcionada a um objetivo, sendo, portanto, intencional. Nesta concepção de aprendizagem, destacam-se três elementos importantes e que servem de suporte para o desenvolvimento da educação empreendedora do Sebrae: o **caráter social**, a categoria **mediação** e a categoria **atividade**.

O caráter social e a mediação da aprendizagem

Segundo a teoria histórico-cultural, no processo ensino-aprendizagem o indivíduo que aprende é concebido como sujeito ativo, consciente e orientado por um objetivo dotado de intencionalidade. A aprendizagem acontece em um meio social em que educador e aprendizes interagem mutuamente e a comunicação é mediada por tecnologias que ampliam a possibilidade de cooperação. O resultado principal da aprendizagem são as transformações operadas tanto no indivíduo que aprende, ou seja, suas mudanças psíquicas e físicas, quanto no objeto da atividade que foi alvo da aprendizagem, permitindo alcançar os objetivos definidos, além de acompanhar e avaliar o processo como um todo.

O caráter social e a categoria "mediação da aprendizagem" foram postos em relevo na teoria histórico-cultural ao explicar

o desenvolvimento das funções psicológicas superiores, ou seja, as funções psicológicas naturais dos seres humanos (percepção, memória, atenção etc.) possuem características próprias que não são produtos exclusivos da atividade cerebral, portanto, não são apenas uma função biológica.

O desenvolvimento das funções psicológicas superiores é, portanto, o resultado das relações sociais estabelecidas entre as pessoas e o mundo exterior na dinâmica do processo histórico, sendo mediadas por sistemas simbólicos. Assim, o pensamento lógico, a imaginação criativa, a regulação voluntária das ações, entre outros, não surgem somente mediante a maturação das capacidades orgânicas. São, na verdade, o resultado de significados que o indivíduo atribui às suas experiências que, por sua vez, sofrem influências dos valores materiais e espirituais que orientam o comportamento social dos grupos em um determinado tempo e lugar (NÚÑEZ, 2009).

Na teoria histórico-cultural o funcionamento psicológico humano é cultural e, consequentemente, histórico. Em cada etapa do desenvolvimento da sociedade, são produzidos conteúdos culturais que funcionam como elementos mediadores nas relações estabelecidas entre os homens e o mundo. Este conteúdo histórico-cultural (conhecimento, valores etc.) é o objeto da assimilação nos processos de socialização, de formação e de desenvolvimento da personalidade, que acontecem continuamente em diferentes formatos e modalidades educativas.

Desenvolver o indivíduo, então, significa submetê-lo a processos de aprendizagens nos quais ele seja estimulado a aprender com a ajuda de outros. Para explicar essa forma de mediação, Vygotsky (1981) chama atenção para dois níveis evolutivos: o das capacidades reais e o das possibilidades de aprender com a ajuda dos demais. Ele denomina **zona de desenvolvimento proximal** a diferença entre esses dois níveis. Tal zona define funções que ainda não estão amadurecidas, e que se encontram em processo de maturação; essas funções poderiam ser chamadas de "brotos" ou "flores" do desenvolvimento, em vez de "frutos" do desenvolvimento.

Assim, a aprendizagem está intimamente ligada à maneira como os indivíduos significam o objeto a ser conhecido (conteúdo), enfatizando que não se trata de um processo que acontece de fora para dentro, do tipo o professor ensina e o aluno absorve o conhecimento. Deste modo, tanto as experiências do cotidiano (conceitos espontâneos) quanto as oportunizadas no contexto formal de aprendizagem (conceitos científicos) são duas maneiras de agrupar os conceitos que, embora sejam diferentes em termos de qualidade, equivalem-se do ponto de vista funcional.

No processo de aprendizagem, formal ou não formal, existe uma íntima relação entre os aspectos cognitivo (conhecer), afetivo (sentimentos, percepções) e volitivo (vontade, querer fazer). Em seu livro "Pensamento e linguagem", Vygotsky (1989) aponta "que existe um sistema dinâmico de sentido que representa a unidade dos processos afetivos e intelectuais".

Os conceitos espontâneos (senso comum) são intuitivos e próprios de cada indivíduo. Eles desenvolvem-se como um produto das experiências da vida cotidiana individual e social e, embora ricos em experiências práticas, são dependentes do contexto, mas constituem a base dos conceitos científicos (os aprendidos formalmente) que, quando assimilados, permitem a formação de outros conceitos espontâneos com possibilidades de uso consciente e deliberado. Ainda, o desenvolvimento de conceitos científicos depende e se constrói do conjunto de conceitos espontâneos de que o indivíduo dispõe como um processo de assimilação/apropriação.

A atividade no processo de aprendizagem

Na teoria histórico-cultural, a atividade humana é considerada como o processo que media a relação entre o ser humano (sujeito) e a realidade a ser transformada por ele (objeto da atividade). Essa relação é dialética, uma vez que não é só o objeto que transforma-se, mas também o sujeito. É um processo no qual se reproduz e se transforma, de modo criativo, a natureza, a sociedade e o próprio sujeito, com base no contexto em que está inserido, mediado pela prática.

A atividade, na educação empreendedora do Sebrae, representa o espaço do exercício das competências de natureza **cognitiva**, **atitudinal** e **operacional** desenvolvidas na aplicação de uma solução educacional, pois é na prática refletida que os participantes têm a oportunidade de expressar o uso adequado, consciente e contextualizado dos conceitos científicos assimilados para cumprir uma dada finalidade. Ela é, portanto, intencional, sendo que tal intenção processa-se nos planos individual, social e cultural: individual na medida em que a pessoa que aprende deve desenvolver a atividade para apropriar-se dela; e social e cultural em dois sentidos – na medida em que se usam as regras e outras ferramentas da cultura e na medida em que se aprende e desenvolve-se nas interações sociais com os outros.

Na educação empreendedora do Sebrae, a construção de soluções deverá considerar o fato de que a formação de conceitos é o resultado de atividades vivenciadas pelos sujeitos e estes conceitos, uma vez formulados, orientam novas práticas em um movimento dialético **ação-reflexão-ação**. A prática é, portanto, conceitual. Assim, nos processos de aplicação e de avaliação de uma solução não é suficiente que o empreendedor e/ou empresário apenas saiba a definição dos conceitos, mas se aprendeu a utilizá-los e a "mobilizá-los" para resolver problemas que o afetam. Logo, podemos dizer que houve aprendizagem quando o indivíduo aprende a "saber" – saber conhecer, saber ser, saber conviver, saber fazer –, isto é, quando a atividade (processo mediador-prática refletida) satisfaz suas necessidades de conhecimento sobre alguma coisa. Neste caso, o objetivo coincide com o motivo.

No processo de ensino, a organização da atividade de aprendizagem envolve as seguintes abordagens: cognitiva, que acontece em estrito vínculo com a atividade de comunicação (fundamental para desenvolver a socialização, o autoconhecimento e o saber conviver com o outro); valorativa (formação de valores que orientam a ação, o posicionamento diante de uma situação-problema e as atitudes das pessoas); e volitiva

(querer fazer), que permite o desenvolvimento integral da personalidade dos indivíduos em formação.

Levando-se em consideração esse referencial teórico, é importante que em uma solução de capacitação empresarial sejam delimitados:

- O papel do empreendedor/empresário no processo de aprendizagem, sua esfera de motivos, interesses e necessidades, o nível de desenvolvimento de suas estratégias de aprendizagem e de suas habilidades para o estudo;
- As características do objeto de estudo (conteúdo) e a sua relação com a vida material, intelectual e espiritual dos seres humanos no mundo atual;
- Os procedimentos, as técnicas e as tecnologias a serem utilizados na situação de aprendizagem;
- Os recursos ou meios de que se dispõe (materiais e cognitivos) para a realização da atividade;
- Os resultados previstos (objetivos ou propósitos como metas);
- A situação ou o contexto do Sebrae e do empreendedor/empresário;
- Os resultados a serem alcançados no processo de formação, sob o ponto de vista de competências a serem desenvolvidas (produto da atividade).

A aprendizagem, enfim, quando organizada em condições pedagógicas propícias, desencadeia o desenvolvimento da pessoa e estabelece as bases para novas aquisições. Contudo, é importante destacar que apesar da existência do vínculo entre aprendizagem e desenvolvimento, nenhum dos dois realiza-se em igual medida, de forma paralela e biunívoca, seja quando os sujeitos do processo são crianças ou adolescentes, seja quando são adultos.

Apesar de não haver essa relação direta, é indiscutível a importância que tem a atividade conjunta, isto é, a relação de cooperação entre a pessoa que aprende e a que ensina. E esta concepção altera, de forma significativa, a tradicional relação de autoridade e a distância existente entre ambos os participantes do processo ensino-aprendizagem, que por muito tempo foi postulada pela pedagogia tradicional. Nesta nova relação pedagógica é conferida ao educador, como função principal, a orientação e o guia do aluno, visando potencializar suas possibilidades e converter em realidade as potencialidades de sua zona de desenvolvimento proximal.

3.3.5 Pedagogia histórico-crítica: contribuições de Saviani

Ao tomar como princípio que o conhecimento é construído na interação sujeito-objeto a partir de ações socialmente mediadas, buscou-se uma abordagem pedagógica que considerasse esse pressuposto, como é o caso da pedagogia histórico-crítica, proposta por Dermeval Saviani (1999), que parte da premissa de que a educação interfere sobre e na sociedade (histórico), ao mesmo tempo em que reconhece a determinação exercida pela sociedade sobre a educação (crítica).

Trata-se de uma teoria que estabelece passos imprescindíveis para o desenvolvimento do educando, seja ele criança, adolescente ou adulto, quais sejam: a) **prática social inicial**; b) **problematização**; c) **instrumentalização**; d) **catarse**; e) **prática social final**.

O seu método de ensino/aprendizagem visa estimular a atividade e a iniciativa do educador; favorecer o diálogo dos educandos entre si e com o educador, sem deixar de valorizar o diálogo com a cultura acumulada historicamente; e levar em conta os interesses dos educandos, os ritmos de aprendizagem e o desenvolvimento psicológico, sem perder de vista a sistematização lógica dos conhecimentos, sua ordenação e gradação para efeitos do processo de transmissão-assimilação dos conteúdos cognitivos.

Tendo como referência o movimento histórico-dialético, destaca-se que o processo de aprendizagem segue um movimento que começa pela experiência do cotidiano (conceitos espontâneos, real aparente), passa pela reflexão (pensar o conceito a partir de teorias explicativas) e retorna à prática (real pensado, conscientização), formando o ciclo **ação-reflexão-ação**, cuja finalidade é romper com a dicotomia entre teoria e prática.

O educador, sendo o elemento facilitador e mediador do processo ensino-aprendizagem pode colaborar para que o educando (aprendiz) supere o senso comum (saber espontâneo) que está arraigado no seu modo de ser e de conceber a realidade a partir das experiências do cotidiano e, lançando mão da reflexão teórica (saber científico), de forma crítica e contextualizada, alcance a consciência filosófica no processo de compreensão da realidade na qual está inserido.

Na educação empreendedora do Sebrae este movimento dialético traduz-se no desenvolvimento de processos formativos que permitem a empreendedores e a proprietários de pequenos negócios analisar a sua prática social e de trabalho sob uma ótica refletida, proporcionada pela assimilação de novos saberes (saber científico) para, assim, transformá-la qualitativamente em benefício do crescimento e da sustentabilidade da sua empresa, o seu bem-estar e o bem-estar coletivo, considerando o espaço/tempo histórico ao qual pertencem.

Na pedagogia histórico-crítica o conhecimento constrói-se, fundamentalmente, a partir da base material, ou seja, da prática social dos indivíduos, nas suas relações com a natureza e com os seus pares. Nesta relação, valores, formas de expressão, de organização cultural, econômica, religiosa, jurídica, política, relacionamentos etc. também exercem interferência direta na produção do conhecimento e na maneira como as pessoas dão significado às coisas.

Na estruturação do processo de ensino, essa premissa deve ser o ponto de partida e subsidiar a estrutura didática que será adotada para orientá-lo. Assim, um primeiro aspecto a ser considerado em relação ao conteúdo (conhecimento) é que ele deve ser contextualizado, evidenciando que a sua produção é o resultado das relações sociais e de trabalho estabelecidas historicamente.

Considerando que as soluções concebidas pelo Sebrae desenvolvem competências específicas, a seleção adequada do conteúdo e a forma de abordá-lo assumem importância significativa e o seu planejamento deve prever estratégias que estimulem a participação ativa dos aprendizes, propondo atividades desafiadoras e situações-problema sempre centradas na contextualização e na integração do sujeito com o assunto tratado.

Na ação pedagógica da educação empreendedora do Sebrae, apoiada na pedagogia histórico-crítica, o educador – aqui considerado o indivíduo responsável pela concepção, pelo desenvolvimento, pela aplicação e pela avaliação das soluções educacionais de capacitação empresarial – deverá desenvolver uma nova forma de pensar os conteúdos e como eles poderão contribuir para instrumentalizar o público-alvo atendido pelo Sebrae na gestão de seus negócios. Ao educador cabe, ainda, a responsabilidade e o compromisso de saber aplicar os cinco passos que estruturam a didática da pedagogia histórico-crítica, propostos por Gasparin (2009), conforme veremos a seguir.

1º Passo – Prática social inicial

Caracteriza-se pelo nível de desenvolvimento atual do educando (aprendiz/participante) e expressa-se pela prática social dos conteúdos, ou seja, como um dado conhecimento é significado pelo grupo. Esta etapa tem seu ponto de partida no conhecimento prévio do professor e dos educandos. Trata-se do que o educador e os participantes já sabem sobre o conteúdo, que, no ponto de partida, apresentam-se em níveis diferenciados, considerando as diferenças existentes entre os elementos que integram o grupo. Esse passo desenvolve-se, basicamente, em dois momentos:

a) O educador anuncia aos participantes os conteúdos que serão estudados e as competências que serão desenvolvidas;

b) O educador busca conhecer os educandos por meio do diálogo, percebendo qual a vivência próxima e remota cotidiana do conteúdo a ser trabalhado, desafiando-os para que manifestem suas curiosidades, dizendo o que gostariam de saber a mais sobre o assunto.

2º Passo – Problematização

Consiste na explicação dos principais problemas postos pela prática social, relacionados ao conteúdo abordado. Este passo desenvolve-se na realização de:

a) Uma breve discussão sobre esses problemas em sua relação com o conteúdo científico do programa, buscando as razões pelas quais o conteúdo deve e precisa ser aprendido. Esta etapa é fundamental para que os participantes percebam que o conhecimento que eles têm sobre o tema é superficial e os impedem de fazer uma leitura mais crítica dos problemas e a tomarem decisões conscientes e adequadas para melhor solucioná-los;

b) Em seguida, esse conhecimento é transformado em questões, em perguntas problematizadoras levando em conta as dimensões

científica, conceitual, cultural, histórica, social, política, ética, econômica, religiosa etc., conforme os aspectos sobre os quais deseja-se abordar o tema, considerando-o sob múltiplos olhares. Nesta etapa os participantes perceberão a relação de interdependência que existe entre os acontecimentos observados, estabelecendo relações de causa e consequência entre eles.

3º Passo – Instrumentalização

Esta etapa expressa-se no trabalho do educador e dos educandos para a aprendizagem. Para isso, o educador:

a) Apresenta aos educandos, por meio de ações docentes adequadas (estratégias de ensino), o conhecimento científico formal e abstrato, conforme as dimensões escolhidas na fase anterior. Os educandos, por sua vez, por intermédio de atividades de investigação e reflexão, estabelecerão uma comparação mental com a vivência cotidiana que possuem desse mesmo conhecimento, a fim de apropriarem-se do novo conteúdo;

b) Neste processo, usam-se todos os recursos necessários e disponíveis para o exercício da mediação pedagógica.

4º Passo – Catarse

É a expressão elaborada de uma nova forma para entender o conteúdo e sua relação com o contexto social. Ela realiza-se:

a) Por meio da nova síntese mental a que o educando chegou. Manifesta-se por intermédio da nova postura mental, unindo o cotidiano ao científico, ressignificando-os em uma nova totalidade concreta no pensamento. Nesta etapa o educando faz um resumo de tudo o que aprendeu, segundo as dimensões do conteúdo estudadas;

b) Esta síntese expressa-se por meio de uma avaliação oral ou escrita, formal ou informal, na qual o educando traduz tudo o que aprendeu até aquele momento, levando em consideração as dimensões sob as quais o conteúdo foi tratado. Nesta etapa o professor avalia em que medida as competências previstas na solução foram desenvolvidas.

5º Passo – Prática social final

Caracteriza-se pelo novo nível de desenvolvimento atual do educando, que consiste em assumir uma nova perspectiva de ação a partir do que foi aprendido. Este passo manifesta-se:

a) Pela nova postura prática, novas atitudes, novas disposições que se expressam nas intenções de como o educando levará à prática, após a capacitação, os novos conhecimentos científicos adquiridos;

b) Pelo compromisso e pelas ações que o educando dispõe-se a executar em seu cotidiano (querer fazer), pondo em efetivo exercício social o novo conteúdo aprendido.

Parte 4

O processo de avaliação

Segundo o que propõe a pedagogia histórico-crítica, a avaliação da aprendizagem do conteúdo deve ser a expressão prática de que o aluno apropriou-se de um conhecimento que passou para ele a ser um novo instrumento de compreensão da realidade e de ação transformadora. Deste modo, o processo ensino-aprendizagem assume um novo enfoque, em que professor e aluno atuam como coautores (GASPARIN, 2009).

Gasparin (2009) destaca que a avaliação da aprendizagem na concepção dialética do conhecimento é a manifestação de quanto o aluno aprendeu das soluções para a resolução dos problemas e das questões levantadas, ou seja, se desenvolveu as competências necessárias que o conteúdo estudado poderia proporcionar para que ele seja capaz não somente de fazer uma leitura crítica da realidade, mas de agir sobre ela, visando transformá-la.

Como as soluções educacionais construídas pelo Sebrae tem como foco fomentar a cultura empreendedora e a capacitação empresarial, com carga horária de curta duração, o processo avaliativo, além de ser objetivo, deve utilizar instrumentos que efetivamente avaliem as aquisições dos participantes, ou seja, as competências desenvolvidas para a realização de determinada tarefa. Para isso, orienta-se que na construção de uma solução educacional a verificação dessas aquisições aconteça tanto ao longo da sua aplicação, quanto ao final da capacitação.

No decorrer do desenvolvimento da solução educacional, a avaliação deve ser norteada pela observação do professor (educador) em relação ao nível de envolvimento do grupo nas cinco etapas que compõem o processo didático da aplicação, descritas a seguir.

1ª Etapa - Prática social inicial

Interagir com os participantes por meio do diálogo, procurando levantar informações sobre o quanto eles conhecem acerca do conteúdo a ser abordado e como eles relacionam tal conteúdo à sua prática social. Nesta etapa, o educador deve instigar a participação do grupo, fazendo comentários, apresentando as suas experiências e o seu entendimento sobre o tema. Uma avaliação satisfatória desta etapa pode ser medida pelo entusiasmo dos participantes em expor suas experiências, procurando fazer conexões com o conteúdo que será alvo de aprendizagem.

2ª Etapa - Problematização

Esta etapa é o momento em que o educador expõe o conteúdo, relacionando-o a diferentes dimensões da prática social (contextualização) – científica, conceitual, cultural, política, econômica, ética, histórica etc. Mais uma vez a forma de o educador avaliar esta etapa é a observação de como os participantes reagem, ou seja, se apresentam um comportamento passivo, de aceitação, ou se problematizam com perguntas, dúvidas, apresentando exemplos pertinentes etc.

3ª Etapa - Instrumentalização

Nesta etapa, após ter sido contextualizado, o conteúdo é apresentando pelo educador segundo a dimensão de abordagem definida. Ele se municiará de todos os recursos necessários e disponíveis para que a mediação pedagógica efetivamente aconteça. Essa mediação será garantida pela forma como ele mesmo comporta-se na condução do ensino, apresentando o caráter científico do conteúdo, estabelecendo um diálogo orientado por questões que levem os participantes a refletirem sobre o tema, exercendo o seu papel de facilitador da aprendizagem. É recomendado, também, o uso de recursos didáticos que instiguem a colaboração entre os participantes e facilitem o acesso a informações que complementem e/ou aprofundem o assunto abordado. A avaliação desta etapa efetiva-se pela observação do educador em relação à aprendizagem dos participantes, demonstrada pela clareza como eles aprenderam as características essenciais dos conceitos estudados. A estratégia básica a ser usada nesta etapa é o diálogo estimulado por perguntas dirigidas aos participantes.

4ª Etapa - Catarse

Esta etapa é o momento em que o participante demonstra, de forma elaborada, o seu entendimento sobre o assunto e como esse novo conhecimento expressa-se na prática social, unindo o cotidiano (conhecimento espontâneo) ao científico em uma nova totalidade concreta no pensamento, resumindo tudo o que aprendeu, segundo as dimensões do conteúdo estudado. Esta síntese é avaliada pelo educador por meio do uso de instrumentos variados que permitam uma avaliação oral ou escrita, formal ou informal, na qual os participantes traduzam tudo o que aprenderam com a solução

educacional, levando-se em consideração as competências cognitivas, atitudinais e operacionais definidas anteriormente.

5ª Etapa - Prática social final

Esta etapa caracteriza-se como o ponto de chegada do processo pedagógico na perspectiva histórico-crítica e representa a transposição do conhecimento teórico (competências cognitivas) para a sua aplicação (competências operacionais). Apesar de o processo pedagógico ter se iniciado também na prática social, a prática social final difere-se da primeira (prática social inicial) porque o modo como os participantes posicionam-se em seu interior alterou-se qualitativamente pela mediação da ação pedagógica. Podemos dizer aqui que tanto o educador quanto os aprendizes modificaram-se intelectual e qualitativamente em relação às suas concepções sobre o conteúdo que reconstruíram, passando de um estágio de menor compreensão científica a uma fase de maior clareza e compreensão dessa mesma concepção dentro da totalidade. Essa mudança qualitativa deve também abarcar a atitude assumida pelos participantes diante da situação-problema sob o ponto de vista do seu comportamento ético e moral; enfim, deve marcar um novo nível de consciência para entender e julgar os fatos.

Considerações finais

O propósito dos referenciais educacionais do Sebrae é orientar o processo de concepção, de desenvolvimento, de aplicação e de avaliação de soluções educacionais que possibilitem aos diferentes segmentos que integram o seu público-alvo a construção de uma cultura empreendedora e o desenvolvimento de competências que contribuam para a gestão consciente, competitiva e sustentável dos pequenos negócios, de forma contextualizada em um tempo-espaço histórico.

Para isso, estabelece como base teórica para a sua educação empreendedora processos de aprendizagem que consideram a formação continuada das capacidades humanas e a valorização das experiências pessoais e coletivas. Essas experiências são o resultado das práticas sociais e servem como base para a construção de saberes mais elaborados, que permitem aos indivíduos fazer a leitura da realidade de forma crítica e por diferentes ângulos, orientando-os na tomada de decisão.

Pretende-se, com o desenvolvimento e a aplicação de soluções educacionais, despertar e fomentar no público atendido pelo Sebrae atitudes positivas para o ato de aprender a aprender, aprender a ser, aprender a conviver e aprender a fazer, estimulando a utilização consciente de processos mentais lógicos/racionais e do potencial criativo, mediante o desenvolvimento de competências cognitivas, atitudinais e operacionais, assim como do favorecimento de um ambiente colaborativo e cordial que proporcione a aprendizagem nos processos de capacitação empresarial.

Ao fazer a opção teórica pelos autores aqui apresentados (Freire, Piaget, Rogers, Vygotsky e Saviani), o que se pretendeu foi decidir por uma abordagem pedagógica que permitisse aos empreendedores e empresários a apropriação de conteúdos significativos que respondam aos desafios que precisam ser enfrentados em seus negócios, integrando os novos conhecimentos com os que já possuíam anteriormente. Neste sentido, o Sebrae compreende que a partir da construção de uma nova totalidade concreta pela síntese estabelecida entre o conhecimento espontâneo (cotidiano) e o científico, esses sujeitos de aprendizagem podem, finalmente, retornar à prática social com novas propostas de ação a partir do conteúdo aprendido. Assim, a tríade **ação-reflexão-ação** não se esgota nunca.

Referências

CHAVES FILHO, H. et al. **Educação a distância em organizações públicas**: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: Enap, 2006. p. 67-69.

DELORS, J. (Org.). **Educação**: um tesouro a descobrir. Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez, 1997. Disponível em: <http://ftp.infoeuropa.eurocid.pt/database/000046001-000047000/000046258.pdf>. Acesso em: 4 set. 2015.

FREIRE, P. **Extensão ou comunicação**? Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

_____. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

GASPARIN, J. L. **Uma didática para a pedagogia histórico-crítica**. 5. ed. Campinas: Autores Associados, 2009.

KNOWLES, M. S. **Aprendizagem de resultados**: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LAM, C. Como definir os valores de sua empresa. **Revista Exame**, 19 out. 2012. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/noticias/como-definir-os-valores-da-sua-empresa>. Acesso em: 3 maio 2015.

NÚÑEZ, I. B. **Vygotsky, Leontiev e Galperin**: formação de conceitos e princípios didáticos. Brasília: Liber Livros, 2009.

PIMENTEL, A. A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. **Estudos de Psicologia**, v. 12, n. 2, p. 159-168, 2007.

REGO, C. R. **Vygotsky**: uma perspectiva histórico-cultural da educação. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

ROGERS, C. **Liberdade de aprender em nossa década**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1985.

SANTOS, C. A. (Org.). **Pequenos negócios**: desafios e perspectivas. Brasília: Sebrae, 2014. (Avanços 2011-2014).

SAVIANI, D. **Escola e democracia**. 32. ed. Campinas: Autores Associados, 1999.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Referenciais para uma nova práxis educacional**. Brasília: Sebrae, 2001.

_____. **As tecnologias de informação e comunicação (TICs) nas MPE brasileiras**. Brasília: Sebrae, 2004.

_____. **Levantamento de perfil de microempresas**. Brasília: Sebrae, 2011.

_____. **Dimensionamento estratégico**: 2013-2022. Brasília: Sebrae, 2012.

TAILLE, Y.; OLIVEIRA, M; K.; DANTAS, H. (Orgs.). **Piaget e Vygotsky**: teoria psicogenética em discussão. São Paulo: Summus, 1992.

VYGOTSKY, L. S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

WICKERT, M. L. S. **Referenciais educacionais do Sebrae**: versão 2006. Brasília: Sebrae, 2006.

SEBRAE

0800 570 0800 / sebrae.com.br