
A influência do professor na empregabilidade do aluno

Assis Barbieri

Na atualidade os impactos das transformações exigem uma dinâmica das pessoas e das organizações em consequência do mundo globalizado e da “Era da Informação” (Maximiano, 2012). O momento emergente impõe um novo modelo de gestão. Atendendo este momento revolucionário, as empresas buscam cada vez mais competitividade, novas tecnologias, redução de custos e principalmente o achatamento dos níveis hierárquicos- um novo conceito de gestão.

Em nome da manutenção do emprego, os profissionais são induzindo permanecerem em seus cargos desenvolvendo criatividade e mobilizando as suas competências tornando-se mais atrativos para o mercado de trabalho.

No farto mercado de trabalho em RH, as empresas procuram profissionais generalistas que possuam conhecimentos gerais e atenda todas as áreas, que compõem o organograma de Recursos Humanos.

O profissional para aumentar sua empregabilidade e tornar-se um diferencial competitivo, adquire mais conhecimentos (saber), transformando esse saber em múltiplas habilidades (saber fazer) somando-o a atitudes (querer fazer), ou seja, um profissional impar a cada dia para que assim, não possa ser copiado. O profissional dominador do CHA – Conhecimento,

Habilidade e Atitude, apontado por Chiavenato (2005).

Dentre a diversidade de qualificações exigidas no perfil do profissional de RH que as empresas procuram destacam:

- A Visão holística; Sistêmica;
- O Negociador; pró-ativo;
- O Perfil de planejador estratégico;
- O Estilo de liderança situacional;
- O Ser dotado de uma empatia profunda para estabelecer relações entusiasmadas – aquele que tem Deus dentro de si, que se automotiva e promove motivação na equipe - (Marins 2005). Quesito exigido para os profissionais que ocupam tanto o cargo de executivo, quanto o líder do chão de fábrica.

Além disso, ao profissional de RH é exigido, competência de gerenciamento de pessoas, um amplo networking, respeito à cultura da empresa, disposição em aprender a aprender, competência e habilidade para quebrar paradigmas e delinear novos cenários que envolvem o gerenciamento de Recursos Humanos. Na formação desse profissional que mais parece um mágico que um trabalhador, é perguntado: que avião você gostaria de pilotar?



Ou seria este caça?



E aí o professor se depara com muitos alunos que se sentem incapazes de pilotar um teco-teco e estão na sala de aula como última esperança antes de desistirem definitivamente de lutar. E aos 30, 40, e até 50 anos vão buscar uma profissão. Mas a profissão não é o que muitos pensam e exige reflexão como a proposta por Roberto Shinyashiki:

"Sua carreira não é como um aparelho de jantar que você compra numa loja define sua posse e o deixa em algum canto da casa e usa no nas datas festivas. É muito mais que isso. É a possibilidade de realização da pessoa que você é. Por isso, precisa receber cuidados diariamente" (Roberto Shinyashiki2000).

Conclusão: o profissional precisa ter um diferencial competitivo para definir a sua empregabilidade. Esse diferencial vai se consolidar por meio do conhecimento específico da sua especialização - o conhecimento acadêmico somado à maturidade e vontade de cada um, que é inerente à sua personalidade (AGUIAR, 2005). Indiferente de ser formado na Campos Salles ou no SENAC, o candidato precisa da base teórica colocada na prática, e da motivação interna para o desempenho da função com um diferencial competitivo. Os alunos precisam de professores que deem uma aula operatória que envolva o aluno aqui e agora desenvolvendo competência,

mas que o faça a pensar e projetar no hoje um futuro.

A vida dos professores, no cotidiano é, tanto pessoal quanto profissional, verdadeiros "cases" dignos de uma saga, na sua escalada de valorização da performance dos alunos que por eles passa. Para comprovar isso, basta conversar quinze minutos, com alunos ou professores.

Geralmente quando um professor inicia com uma turma, ele scanea os alunos para sentir as suas necessidades, e o seu comprometimento em uma entrevista de triagem rápida e superficial. O aluno chega carregado de ansios e angústias, e esses sentimentos são trabalhados direta e indiretamente no decorrer das aulas.

Quando o aluno arruma o seu primeiro emprego, a primeira pessoa para a qual ele conta é o professor. Quando esse emprego é muito básico, os professores avisam que esse é apenas para a subexistência profissional indiferente de ser também existencial, e que não deve ficar mais de um ano. Eles ponderam que o aluno precisa de quilometragem na área para seguir adiante – adquirir experiência e “esquentar a carteira” como se diz popularmente, mas diretamente desafia, diz ao aluno que ele tem potencial para algo maior.

Os cursos de Capacitação para Zeladoria e Segurança em Condomínio, do SENAC (São Paulo, de 6 a 7/2012) geralmente tem alunos com perfil de faixa etária acima de 40 anos em busca de empregabilidade digna. Eles, por algum motivo, tiveram uma vida, adversa do que sonharam, e chegam ao curso com a autoestima zero.

No decorrer das aulas o professor vai envolvendo-os de forma fazê-los ver que possuem competência intrínseca e que são capazes sim, de um buscar uma empregabilidade digna. É comum os

professores ouvirem declarações como a do Sr. José Silva, um senhor de 50 anos de idade que disse emocionado ao seu professor: “Muito Obrigado. Nada na minha vida é por acaso. Deus sempre coloca “Anjos” na minha vida, para me mostrar que ele está sempre comigo. O Sr. é um desses anjos, a me dizer que eu não devo desistir, obrigado”! (São Paulo em 7/2012).

Essa declaração de coração, do fundo da alma é gratificante para um professor. São situações como essas que compensam a dedicação, o baixo salário, dá sentido à profissão, e proporciona sentimento de orgulho do que faz. Ver esses alunos saírem do nada e adquirir uma profissão nessa idade, mantém a ideologia de muitos profissionais da educação, em permanecer no caminho de construtor de vidas. Eles possibilitam a alunos como o Sr. José Silva (50a/20012) a esquecer dos fracassos de uma vida inteira, e das ideias de suicídio. Os novos conhecimentos permitem a essas pessoas a construção de uma nova vida.

A possibilidade da construção e reconstrução da vida do outro, dá ao

professor, novo ânimo e coragem para continuar a acreditar que vale o investimento de continuar na sua profissão de construtor de vidas e seguir cumprindo a sua ideologia que chamam de dever.

Referências Bibliográficas

1. AGUIAR, M. A. F. Psicologia Aplicada à Administração - Uma Abordagem Interdisciplinar. Ed. Saraiva, 1ª. Ed. São Paulo. 2005.
2. MAXIMIANO, Amaru. TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO: Da Revolução Urbana à Revolução Digital. Ed. Atlas, 7ª. edição, São Paulo: 2012.
3. CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3ª. Edição, Editora Elsevier Campus. São Paulo: 2008.
4. Prof. BARBIERI, A. Curso SENAC. Capacitação para Zeladoria e Segurança em Condomínios. São Paulo, 6 de 2012. (Apostila).